



Expertise-unit Sociale Stabiliteit
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



‘Samen naar een betere toekomst’
**Verslag werkbijeenkomst
ESS**

Inhoud

Welkomstwoord	5
Verhalen van nieuwkomers in Nederland	7
De complexe realiteit van Eritreeërs in Nederland	11
Thematafels	18
Thematafel Activering en Participatie	19
Verdieping thematafel Activering en Participatie	24
Plenaire terugkoppeling thematafels	29



‘Samen naar een betere toekomst’

Netwerkbijeenkomst Eritrese gemeenschap in Nederland

Utrecht, 14 december 2017



Dagvoorzitter Amma Asante heet alle aanwezigen van harte welkom. Ze licht het doel en de opzet van deze netwerkbijeenkomst toe. Door de komst van een groot aantal vluchtelingen in de afgelopen jaren is de Eritrese gemeenschap in Nederland snel gegroeid en diverser geworden. Dit heeft geleid tot allerlei uitdagingen voor de Eritrese gemeenschap en gemeenten.

Tijdens deze werkbijeenkomst voor de regio Midden-Nederland wordt aandacht besteed aan de zorgen die gesignaleerd worden vanuit de Eritrese gemeenschap en gemeenten. Ook wordt gezamenlijk verkend hoe deze zijn ontstaan en wat eraan gedaan kan worden. Deze bijeenkomst biedt de gelegenheid om kennis en ervaring uit te wisselen, best practices te verzamelen en nieuwe netwerken te vormen.

Ze geeft het woord aan Mark A. Roscam Abbing, directeur directie Samenleving en Integratie van het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Welkomstwoord

Mark Roscam Abbing constateert een volle zaal en hij is blij dat zoveel mensen gekomen zijn. Het geeft aan dat het onderwerp belangrijk wordt gevonden. Dit is de eerste keer dat een netwerkbijeenkomst wordt georganiseerd, maar naar verwachting niet de laatste. De aanwezigen zijn zorgvuldig geselecteerd: het ministerie denkt met deze mensen de discussie te kunnen aangaan om samen met gemeenten en andere stakeholders de integratievraagstukken aan te pakken en ook te spreken over de spanningen binnen de Eritrese gemeenschap. Daar moet men ook iets mee.

De Eritrese gemeenschap in Nederland is zeer divers, met verschillende achtergronden, religies, leeftijden en politieke voorkeuren. Een deel van Eritreeërs in Nederland woont er al heel lang, de laatste tijd komen er ook veel jonge mensen uit Eritrea. Na Syriërs vormen Eritreeërs de grootste groep nieuwkomers. Ze kampen met specifieke problemen, zoals trauma's, stress en heimwee en dat vraagt ook om een speciale benadering.

Inburgeren is niet eenvoudig, niet voor de betrokkenen, ook niet voor de gemeenten die ermee te maken hebben. Wat moet je doen met jonge Eritrese statushouders die allemaal bagage met zich meenemen waar ze het liefst vanaf zouden komen? Een van de vragen die vandaag aan de orde zal komen is hoe gemeenten daar een goed passend aanbod voor kunnen maken.

Het hier aanwezige Eritrese netwerk is heel divers: nieuwkomers, oudkomers, universitair docenten, onderzoekers, consultants en mensen die politiek actief zijn. Dat laat ook de potentie van deze gemeenschap zien. Het ministerie is heel blij dat zij hier aanwezig zijn en bereid zijn om vrijwillig tijd en energie te steken in de ondersteuning en begeleiding van hun landgenoten en te helpen bij het vinden van nieuwe oplossingen.

Er zijn ook mensen die het lastig vinden om te slagen binnen de Nederlandse samenleving, zeker ook binnen de Eritrese gemeenschap. Op 13 december was er een debat in de Tweede Kamer met de nieuwe minister Koolmees over integratie en inburgering. Daarin kwamen ook de kwetsbare groepen aan de orde. Het verzoek van de Tweede Kamer was om daar extra aandacht aan te besteden en minister Koolmees heeft aangegeven dat hij dit ook wil doen. Dat is belangrijk want het is overduidelijk dat het niet vanzelf gaat en dat de huidige aanpak en regels niet volstaan. Te veel mensen komen niet aan de bak en blijven te lang in de uitkering zitten. De komende tijd zal het ministerie samen met betrokkenen plannen maken voor beter maatwerk. Minister Koolmees wil het hele inburgeringsstelsel anders inrichten. Dat is een goede zaak, nu gaan te veel dingen niet goed. Wanneer gemeenten een meer centrale positie krijgen, kan er beter maatwerk worden geleverd.



Daarbij gaat het niet alleen om nieuwkomers, ook mensen die al lange tijd in Nederland wonen hebben het vaak lastig en ook daar is meer ondersteuning nodig.

Doel van deze sessie is om samen met beleidsmakers, professionals en vrijwilligers te komen tot een betere samenwerking en handvatten te vinden die de integratie en participatie van de Eritrese gemeenschap in Nederland zo soepel mogelijk te laten verlopen. Uit ervaring weet men dat het heel belangrijk is om strategische netwerken op te bouwen als basis voor lokale en nationale samenwerking. Met alleen de regels uit Den Haag komt men er niet, de hulp van het netwerk is noodzakelijk en het echte werk gebeurt op lokaal niveau.

Hij heet in het bijzonder de mensen uit de Eritrese gemeenschap welkom en hij is blij dat zij ook bereid zijn om mee te denken en als partners mee te werken. Wanneer hij zijn wekelijkse praatje houdt voor zijn directie, sluit hij af met: 'En dan gaan we nu aan de slag om Nederland beter te maken!' Dat is een running gag geworden en het klinkt misschien een beetje suf, maar hij meent dat wel en ook de mensen van ESS werken daar dagelijks heel hard aan. Want dat is uiteindelijk het doel: proberen om het beter te maken. Hij wenst alle aanwezigen veel succes vandaag.

Verhalen van nieuwkomers in Nederland

Een man vertelt over zijn ervaringen in Nederland. Na voltooiing van zijn middelbare school in 1999 vervulde hij een half jaar militaire dienstplicht. Daarna studeerde hij antropologie en archeologie tot 2003, totdat zijn vlucht zijn leven op zijn kop zette. Zijn eerste indruk van Nederland was heel positief. Wachtend op zijn reis naar Ter Apel ontmoette hij in Amsterdam een jongen die hem hielp om zijn weg te vinden. Deze jongen was heel vrolijk en vertelde hem allerlei verhalen over zichzelf. Toen hij in Emmen aankwam, waren er organisaties die vluchtelingen die in afwachting van de bussen waren, opvingen en hen warme jassen en iets te drinken gaven. Na aankomst in Ter Apel, in november 2015, ontving hij de dag erna een brief van de IND waarin stond dat door de grote toestroom van vluchtelingen het misschien vijftien maanden zou duren voor hij een verblijfsvergunning zou krijgen. Dat was een schok voor alle mensen daar, in het bijzonder voor hen die hun familie hadden achtergelaten. Zijn eerste reactie was dat hij niet vijftien maanden zou gaan stilzitten. Na enkele dagen verhuisde hij naar Heumensoord in Nijmegen, een enorme crisisopvang waar meer dan 3000 vluchtelingen van verschillende nationaliteiten werden opgevangen. Behalve eten en slapen werd er niets georganiseerd en na tien dagen sloot hij zich aan bij de sportclub en ontmoette daar Jeroen, die zijn vriend werd. Samen organiseerden ze allerlei sportactiviteiten zoals hardlopen en voetbaltoernooien met teams van verschillende nationaliteiten. Hij moest



wat omhanden hebben en bood zich aan als vrijwilliger voor allerlei taken, bijvoorbeeld bij de kleine bibliotheek in Heumensoord en bij een archeologische opgraving. Hij nam deel aan een lezingencyclus van de rechtenfaculteit van de Radboud Universiteit, Food for Thought. Aan het eind van die cyclus werd alle deelnemers gevraagd om een overdenking. Die van hem was dat hij probeerde om in Nederland te leven zonder zich vluchteling te voelen. Die instelling was een bewuste keuze en die hielp hem op de been. In maart 2016 werd hem verteld dat hij de dag erop moest verhuizen naar Groningen. Dat was opnieuw een schok: hij was thuis in Nijmegen en hij had zoveel plannen die nu in het water vielen. Hij maakte bezwaar tegen de verhuizing en de werkwijze van het COA leidde tot veel discussie. Het COA heeft daarna de regels aangepast en vluchtelingen krijgen nu twee dagen voor hun verhuizing bericht.



Vanuit Nijmegen verhuisde hij met tegenzin naar Blauwestad in Groningen naar een kamp 'in the middle of nowhere'. Hij had het daar niet naar zijn zin. Vrienden uit Nijmegen kwamen speciaal op bezoek. Na twee weken ontmoette hij de vrijwilligster Gerda en ze bespraken wat ze zouden kunnen doen. Ze besloten een bibliotheek te beginnen en aan mensen in de omgeving en aan de bibliotheek in Winschoten werd gevraagd om boeken te geven. De lokale pers hoorde ervan en er volgde een officiële opening. Op die manier kon hij ook daar zijn leven zin geven. Na acht maanden in weer andere kampen kreeg hij zijn verblijfsvergunning en verhuisde hij weer terug naar Nijmegen. Terwijl hij wachtte op huisvesting ging hij aan het werk, in november 2016. Een boodschap die hij de aanwezigen wil meegeven, is dat Eritrese nieuwkomers nog vaak en ten onrechte worden beschouwd als een homogene groep. Hij benadrukt dat het gaat om verschillende mensen, met verschillende problemen, verhalen en ambities.



Amma Asante dankt hem voor zijn persoonlijke verhaal en geeft het woord aan Sanne Kos van VNG, die twee Eritrese vrouwen interviewt over hun kennismaking met Nederland.

De eerste vrouw is tweeënhalf jaar geleden naar Nederland gekomen. Ze woont in de buurt van Nijmegen. De laatste zes, zeven jaar in Eritrea waren erg zwaar. Ze was ziek en moest dagelijks naar fysiotherapie. Op de middelbare school moest ze bijna 16 kilometer lopen naar school. Na school moest ze haar moeder helpen in het huishouden, bijvoorbeeld door water of hout te halen. Ze was ziek en had daardoor geen toekomstperspectief, ook door de slechte situatie van haar man. Ze heeft besloten om te vluchten. Haar eerste indruk van Nederland was niet positief. Na aankomst op Schiphol was er wel iemand die haar opving, maar ze kende natuurlijk niemand. In het huis waar ze terecht kwam, kende ze ook niemand en had ze niks. Het was voor haar een moeilijke tijd. Het was koud en er was een koelkast, maar ze wist niet wat ze moest doen met het eten dat erin lag. Er kwamen mensen en die behandelden haar als een normaal mens. Haar ambitie nu is om haar opleiding te halen. Ze is bezig met een taalopleiding en na de zomer wil ze rechten gaan studeren. Ze stelt dat het goed zou zijn wanneer Nederlanders proberen om de achtergronden van vluchtelingen te begrijpen. Velen van hen hebben verschrikkelijke dingen meegemaakt, waardoor het lastig is om mensen te vertrouwen. Ook is het moeilijk om over die ervaringen te spreken. Op weg naar Nederland heeft ze veel ellendige dingen meegemaakt en vertrouwen is een voorwaarde om daarover te kunnen spreken.

De tweede vrouw woont sinds vier jaar in Nederland. Ze komt uit een warm gezin met acht kinderen, vijf broers en twee zussen. Haar zussen zijn getrouwd en zij moest na school haar moeder helpen. Toen ze nog klein was, speelde ze buiten met haar broers en vrienden. 's Avonds at haar familie gezamenlijk. In de laatste jaren in Eritrea vluchtten drie van haar broers en was zij nog thuis met twee van haar broers. Ze is met het vliegtuig uit Soedan in Nederland aangekomen, zonder papieren. Ze was onzeker en de mensen in Nederland waren streng. Ze is vervolgens naar het testcentrum gebracht waar ze twee weken bleef. Ze had een kleine kamer met een bed en kon niet naar buiten. Ze werd geïnterviewd en daarna werd ze naar een azc gebracht. Nu heeft ze een eigen huis en volgt ze een opleiding Maatschappelijke Zorg op niveau 3. Ze werkt 24 uur per week en daarnaast doet ze vrijwilligerswerk voor de kerk. Ze helpt ook Eritrese mensen in haar woonplaats met tolken en andere zaken. De Nederlandse taal is moeilijk om te leren. Het is belangrijk om een diploma te halen en dan te gaan werken, maar als je de taal niet beheerst, is het moeilijk om werk te vinden. Veel Eritreeërs vinden het moeilijk om contacten te leggen. Zij helpt mensen daarbij. Ze heeft zelf haar staatsexamen Nederlands gehaald. Het is belangrijk dat mensen op hun kwaliteiten worden beoordeeld. Iemand adviseerde haar om op haar cv niet te zetten dat ze Eritrees is. Dat heeft ze wel gedaan.

Amma Asante dankt hen alle drie voor hun verhalen. Ze merkt op dat mensen allemaal verschillend zijn, maar ook dat je om succesvol te integreren de kansen moet pakken die je krijgt. De Nederlandse samenleving moet daarnaast begrip hebben voor de zeer verschillende achtergronden en ook voldoende ruimte bieden aan nieuwkomers. Ze geeft het woord aan Sennay Ghebream.





De complexe realiteit van Eritreeërs in Nederland

Dr. Sennay Ghebreab, Universiteit van Amsterdam

Sennay Ghebreab dankt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en in het bijzonder ESS, voor het organiseren van deze bijeenkomst en hij dankt gemeenten en de gemeenschap voor het samenwerken. De collectieve aanwezigheid en inspanning maakt deze unieke bijeenkomst hopelijk het begin van iets waardevols.

Persoonlijke achtergrond

Hij is geboren in Addis Abeba, de hoofdstad van Ethiopië, waar zijn ouders destijds tijdelijk studeerden en werkten. In 1975 keerden zijn ouders permanent terug naar Asmara. Toen in 1979 uitkwam dat zij onderdeel waren van de Eritrese vrijheidsbeweging, moesten zij halsoverkop op de vlucht, samen met zijn twee zussen en hem. Via Soedan en Italië kwamen ze in 1979 in Nederland terecht, als een van de eerste Eritrese gezinnen. Zijn familie en hijzelf zijn altijd maatschappelijk betrokken geweest bij de Eritrese gemeenschap in Nederland, samen met veel anderen.

Doel presentatie

Hij zal in deze presentatie niet ingaan op de hardvochtige leefomstandigheden in Eritrea, of op de onmenselijke vluchtervaringen van Eritreeërs in Afrika, tegenwoordig met name in Libië. Hij zal ook niet ingaan op de soms ongevoelige ontvangst in Europa van Eritrese nieuwkomers. Als het goed is, komt COA binnenkort met een compleet boek over Eritrea en Eritrese vluchtelingen. Het doel van zijn presentatie is om bewustwording te creëren over de complexe realiteit waarin Eritreeërs in Nederland leven, de uitdagingen en kansen en de urgentie voor actie. Vandaag is het vijf over twaalf en collectieve actie is nu nodig.

Groepen Eritreeërs in Nederland

Hij onderscheidt twee groepen Eritreeërs in Nederland. Groep A is in de periode 1980-2000 gevlucht uit Eritrea voor de bezetting door het Ethiopisch regime. Deze groep bestaat uit subgroep A1, gevlucht tijdens de burgeroorlog en subgroep A2, voornamelijk gevlucht voor de naweeën van de burgeroorlog. Groep A noemt hij gemakshalve de ‘Nederlandse Eritreeërs’.

Groep B is gevlucht in de periode 2000-2015 voor onderdrukking door het Eritrese regime zelf. Deze groep kan weer onderverdeeld worden in groep B1, vooral dienstplichtigen die deel hebben genomen aan de grensoorlog met Ethiopië tussen 1998-2000. En een groep B2, jonge Eritreeërs die preventief vluchtten voor sociopolitieke repressie en gedwongen militaire dienstplicht. Deze groep B noemt hij de ‘Eritrese nieuwkomers’. Hij beseft dat dit een grof onderscheid is en er zijn meer groepen en subgroepen denkbaar.

Achtergrond groepen Eritreeërs in Nederland

Bij de Nederlandse Eritreeërs gaat het om redelijk goed opgeleide gezinnen, die voor een groot deel uit grotere Eritrese steden komen. Ze hebben vaak een sequentiële vluchtervaring meegemaakt en zijn via geplande tussenstappen en met behulp van sociale vangnetten in een warmhartig Europa beland. Hij is daar een typisch voorbeeld van: gevlucht met gezin, via Sudan en Italië in Nederland terechtgekomen waar hij zich snel thuis voelde.



Eritrese nieuwkomers, en vooral groep B2, zijn voornamelijk laagopgeleide jongeren van het platteland. Velen van hen zijn tieners die zonder medeweten van hun ouders zijn gevlucht. Ze hebben vaak een circulaire vlucht meegemaakt. Sommigen zijn bijvoorbeeld via Ethiopië en Soedan, in de Sinai terechtgekomen, om vervolgens weer terug naar Soedan te gaan en via de Sahara in Libië terecht te komen. Bijna allemaal, vooral jonge Eritrese vrouwen, hebben op hun vlucht te maken gehad met mensenhandelaren, verkrachters, folteraars en moordenaars. De slavernij situatie in Libië, die nu veel aandacht trekt in de internationale media, is iets wat Eritreeërs al jaren ervaren. En dan komen ze uiteindelijk in een Europa terecht waarin de vluchtelingencrisis centraal staat.

Zelfbeeld Eritreeërs

Een deel van de complexe realiteit van Eritreeërs in Nederland ligt in de eenzijdige en soms verkeerde beelden over hen. Dat geldt zowel voor het zelfbeeld van Eritreeërs, als voor het heersende beeld in de samenleving. Een van de zelfbeelden die Eritrese Nederlanders hebben, is dat deze groep het goed doet in de Nederlandse samenleving en op de arbeidsmarkt. Zeker dat laatste wordt niet ondersteund door de statistieken. Een tweede zelfbeeld is dat Eritrese Nederlanders een grote afstand hebben tot Eritrese nieuwkomers. Dat beeld klopt deels, maar het is een eenzijdig beeld dat berust op het verschil in politieke vluchtmotieven.

Mede door het bovenstaande is het zelfbeeld van een groot deel van Eritrese nieuwkomers dat ze zich op een grote afstand bevinden van zowel Eritrese Nederlanders als van de bredere samenleving: ze hebben te maken met een politieke kloof als het gaat om de Nederlandse Eritreeërs voorgespiegeld en een culturele kloof als het gaat om de bredere Nederlandse samenleving.

Beeld in de samenleving

Ook debet aan dit eendimensionale zelfbeeld van Eritrese nieuwkomers is het dubbele beeld in de bredere samenleving over Eritreeërs. Over Eritrese Nederlanders is weinig kennis omdat berichtgeving over Eritreeërs zo goed als afwezig was tussen 1980 en 2010. En als er al een beeld is, dan is het dat er een culturele afstand is tussen hen en de Nederlandse samenleving. Over Eritrese nieuwkomers is door alle recente berichtgeving juist wel een heel concreet beeld in de samenleving. Die berichtgeving focust zich vrij uitsluitend op de grote afstand tussen Eritrese nieuwkomers en de Nederlands samenleving. Hierbij wordt te pas en te onpas gewezen op culturele verschillen.

De complexe realiteit

De complexe realiteit is dat er meerdere afstanden zijn tussen Eritrese Nederlanders, Eritrese nieuwkomers en de Nederlandse samenleving en dat deze afstanden groot zijn. Maar belangrijker dan de afstanden zijn de spanningen die ten grondslag liggen aan deze afstanden. Want alleen door aan die spanningen te werken, kunnen afstanden verkleind worden. Op drie wil hij de aandacht vestigen: Politieke spanningen tussen Eritrese Nederlanders en Eritrese nieuwkomers. Sociale spanningen tussen Eritrese Nederlanders en de bredere samenleving. En psychologische spanningen tussen Eritrese nieuwkomers en de samenleving.

Politieke spanningen

Politieke spanningen tussen Eritrese Nederlanders en Eritrese nieuwkomers hebben een historische basis. Eritrese Nederlanders leefden in een door Ethiopië bezet en gecontroleerd Eritrea, waarin de socio-economische structuur grotendeels intact was en waarin Eritreeërs tot op zekere hoogte zelf invulling konden geven aan het leven. Dat was het Eritrea waarin zijn ouders leefden.

Eritrese nieuwkomers leefden echter onder het strenge toezicht van het Eritrese regime en hebben de socio-economische desintegratie aan den lijve ondervonden. Zij hebben een leven geleid dat grotendeels werd gedictéerd door angst voor het eigen regime. Hun dromen over opleiding, werk en gezin werden uiteindelijk nachtmerries.

Deze twee sterk verschillende ervaringen met het leven in Eritrea creëren politieke spanningen tussen Eritrese Nederlanders en Eritrese nieuwkomers. Eritrese nieuwkomers worden ten onrechte door een groot deel van Eritrese Nederlanders, vooral door nostalgische ouderen en gemeenschapleiders, gezien als gelukzoekers en landverraders.

Sociale spanningen

De sociale spanningen tussen Eritrese Nederlanders en de bredere samenleving zijn gedeeltelijk toe te schrijven aan de sociale controle onder Eritrese Nederlanders. Maar ook aan politieke sturing vanuit Eritrea die in het verleden erg expliciet was. Tegenwoordig is deze sturing impliciet, vaak verscholen in culturele of religieuze activiteiten. Ook de beperkte maatschappelijke bedrijvigheid van Eritreeërs in Nederland leidt tot spanningen. Aan de andere kant zijn sociale exclusie en isolatie in de Nederlandse samenleving een bron van spanningen. Ook discriminatie en dagelijkse maatschappelijke obstakels zoals bereikbaarheidsproblemen, overregulering en bureaucratie voeden spanningen. En dit is koren op de molen van het regime in Eritrea dat er continu op wijst dat je misschien wel in Nederland woont, maar dat je er geen rechten hebt en geen kansen krijgt.

Vooraf na de gebeurtenissen in Veldhoven eerder dit jaar is hier flink op gehamerd. De onderliggende boodschap is: je bent en blijft een Eritreeër.

Psychologische spanningen

Ook psychologische oorzaken leiden tot spanningen tussen Eritrese nieuwkomers en de bredere samenleving. Eritrese nieuwkomers zijn hypergelovig en hypergevoelig. Soms wordt er ook wel eens gerefereerd aan de seksuele ongeremdheid van Eritrese nieuwkomers. Dit is niet iets cultureels zoals veel Nederlandse hulp- en dienstverleners weleens denken, maar komt door opgedane ervaring in Eritrea en op de vluchtroute. Hypergelovigheid, hypergevoeligheid en hyperseksualiteit zijn normale reacties op abnormale ervaringen. Het zijn overlevingsmechanismen die ook als zodanig benaderd dienen te worden.

Andere psychologische spanningen hebben hun oorsprong in de Nederlandse samenleving, maar zitten zo diep, dat veel Eritrese nieuwkomers deze hebben geïnternaliseerd. Dan gaat het allereerst om stress over regels, procedures en repercussies, vooral rond inburgering en gezinsherenigingsprocedures. Daarnaast heeft men het gevoel tweederangsburger te zijn. Soms is dat een foute perceptie, maar steeds vaker ook niet. Hij krijgt steeds vaker signalen van Nederlandse dienstverleners over onrecht in juridische, medische of educatieve hulp aan Eritrese nieuwkomers. Onderzoek wijst dan vaak uit dat er inderdaad sprake was van grove fouten in processen en procedures. Onwetendheid en onbegrip in de media over ervaringen van Eritrese nieuwkomers, onrealistische verwachtingen van zelfredzaamheid bij overheid en gemeenten en de nadruk op cultuur als verklarende factor bij veel onderwijs- en zorginstellingen dragen ook bij aan psychologische spanningen.

Bedreigingen

Op het pad naar een betere toekomst is er een aantal bedreigingen. Vanuit de bredere samenleving is dat allereerst het blindstaren op specifieke, vooral culturele spanningen. Dat leidt vaak tot niet-duurzame oplossingen. Het is lastig om als Eritrese nieuwkomer de Nederlandse taal te leren of aan het werk te komen wanneer geen rekening wordt gehouden met nog te verwerken leed, medische en financiële zorgen of ondoenlijke inburgerings- en gezinsherenigingseisen.

Een meer holistische en integrale kijk en aanpak zijn nodig voor de complexe situatie van Eritrese nieuwkomers. Dit vergt goodwill, samenwerking en langetermijninvestering in de hele keten van oorzaken en gevolgen. Niet iedereen kan dat geduld opbrengen. De focus op snelle resultaten en de toenemende rol van de markt vormen een bedreiging: inburgeringsbureaus hebben bijvoorbeeld primair tot doel om winst te maken. De erkenning van

minister Koolmees dat moet worden ingegrepen in de chaos rond inburgering is een eerste stap richting verbetering, maar er is veel meer nodig.

Tot op zekere hoogte geldt marktwerking ook steeds meer voor Eritrese initiatieven. In het verleden was er een hoge mate van zelforganisatie onder Eritreeërs in Nederland. Men zou kunnen stellen dat die zelforganisatie politiek gemotiveerd was. Nu lijkt er opnieuw sprake van een golf van zelforganisatie, maar dit keer om lucratieve redenen. Het aantal Eritrese tolken, vertaalbureaus en integratiecoaches stijgt explosief. Dat is op zich goed en nodig, maar niet als dit leidt tot ongezonde concurrentie of als ongekwalificeerde, onbekwame of onbetrouwbare personen als ervaringsdeskundigen aan de slag gaan - zonder toezicht en verantwoordingsplicht. Het is belangrijk nieuwkomers te vragen of ze daadwerkelijk wat hebben aan geboden diensten en hulp.

Kansen

Er zijn ook positieve ontwikkelingen. Nederlandse Eritreeërs, vooral jongeren, openen zich schoorvoetend richting Eritrese nieuwkomers en de samenleving in het algemeen. De sociopolitieke druk en intimidatie vanuit de Eritrese gemeenschap lijkt aan kracht te verliezen. Dat is hoopgevend. Want het is verspilling dat ook vandaag Eritrese Nederlanders niet aanwezig wilden zijn omdat ze bang zijn in een bepaalde sociopolitieke hoek te worden gestopt.

Hij ziet ook veel latente talenten onder Nederlandse Eritreeërs en Eritrese nieuwkomers. De sprekers voor hem zijn daar voorbeelden van. Er zijn meer nieuwkomers zoals zij, met een enorme potentie en een sterke wil om hier wat van het leven te maken, als individu, als groep en als samenleving. Het is goed dat Nederlandse Eritreeërs en Eritrese nieuwkomers steeds vaker ruimte en middelen krijgen om zich te ontplooien en te professionaliseren, maar het kan nog beter.

Positief is ook dat in de brede Nederlandse samenleving bewustzijn ontstaat over de moeilijke situatie van Eritreeërs in Nederland en over de noodzaak om actie te ondernemen. Het feit dat de maatschappij in rap tempo verandert onder invloed van globalisering en modernisering, vormt daarbij een stimulerende factor. Nieuwkomers krijgen de kans om mee te veranderen, samen met alle andere burgers die ook moeten aanpoten om bij te blijven.

[De sheets van de presentatie zijn beschikbaar en de volledige tekst van de presentatie van Dr. Sennay Ghebreab is te vinden op <https://www.sennay.net/blog/author/ESS%2FSZW-presentatie/>]



Amma Asante dankt Sennay Ghebreab voor zijn grondige analyse en geeft het woord aan de zaal voor vragen.

In Kaag en Braassem worden projecten opgezet om Eritrese nieuwkomers inwoners te begeleiden om thuis te raken in Nederland. Het betoog van Sennay Ghebreab maakt duidelijk waarom het niet lukt om vrijwilligers te vinden uit de doelgroep die al wat langer in Nederland woont. Op welke manier kan die groep van Eritrese Nederlanders wel worden betrokken bij de ondersteuning van nieuwkomers?

Sennay Ghebreab stelt dat de aanwezigen gebruik moeten maken van deze gelegenheid om contacten te leggen en ideeën op te doen. Want er is een enorm netwerk. Niet iedereen zal concrete hulp willen bieden, maar er zijn er ook die dat wel willen en deze bijeenkomst biedt mogelijkheden om met mensen in contact te komen. Daarnaast zou ook goed moeten worden gekeken naar de Eritrese nieuwkomers, van wie er veel kunnen en willen helpen maar dat nu nog niet doen. Het is wel belangrijk dat deze mensen ook gefaciliteerd worden met middelen, tijd en instrumenten.

Wat is zinvoller: Eritreeërs in groepsverband of individueel benaderen?

Sennay Ghebreab vertelt dat hij in 2015 heeft gepleit om de kleine vertrouwensgroepen waarin veel nieuwkomers naar Nederland komen, in de begintijd te handhaven. Deze groepen bieden een basis voor een goede start in Nederland. Gaandeweg moeten de nieuwkomers wel integreren en dan is het goed ze individueel te benaderen en in te spelen op de individuele capaciteiten en interesses. Het samen ondernemen van activiteiten zoals sporten en koken brengen de vreugde in het leven weer terug en zorgen voor hernieuwd vertrouwen.

Thematafels

Amma Asante licht de opzet van het programma onderdeel toe. Er zijn zeven thematafels en voor iedere tafel zijn er enkele stellingen bedacht. De deelnemers aan de thematafel kiezen een stelling en bepalen in de eerste ronde wat er nodig is voor die stelling op het gebied van beleid en maatregelen. Na de pauze volgt een verdiepende ronde over het thema.

De thematafels zijn:

- activering en participatie
- gezondheid en welzijn
- inkomen en budgetbeheer
- integriteit en veiligheid
- inzet en ondersteuning
- onderwijs en opvoedingsproblemen
- maatschappelijke begeleiding

Na afloop van de thematafelsessies volgt een plenaire terugkoppeling. Van een van de twee thematafels over Activering en Participatie staat hieronder een uitgebreider verslag.



Thematafel Activering en Participatie

Na een voorstelronde worden de zes stellingen doorgenomen. Er wordt besloten om de discussie te richten op de volgende stellingen:

- 2) *Ga uit van competenties en kwaliteiten in plaats van belemmeringen. Boor eigenwaarde en talenten aan.*
- 3) *Zet praktijkgerichte trajecten in om een bepaald niveau of certificaat te behalen.*

Een medewerkster van het COA merkt ten aanzien van stelling 3 op dat je in de begeleiding probeert om een vertaalslag te maken naar de Nederlandse samenleving. Dat blijft vaak wat te abstract en via een praktijkgerichte insteek krijgen mensen snel een concreet beeld van het werk en ontdekken ze sneller wat ze wel of niet kunnen. Met praktijkgerichte trajecten hebben mensen ook eerder het gevoel dat ze iets toevoegen.

Als gevraagd wordt hoe het COA daar inhoud aan geeft, licht een andere COA-medewerkster toe dat er voorwerktrainingen zijn waarin mensen worden voorbereid op de Nederlandse arbeidsmarkt: wat verwachten werkgevers, hoe begroet je elkaar en wat voor kleding draag je? Ook wordt gekeken wat kwaliteiten zijn en wordt er geoefend met sollicitatiegesprekken. Uiteindelijk kijkt men samen met de casemanager of er op basis van de kwaliteiten een geschikte werkplek of werkervaringsplek kan worden gevonden.

Een medewerkster van een gemeente voegt toe dat ook haar gemeente uitgaat van kwaliteiten, maar dat het gesprek over kwaliteiten vaak niet veel oplevert. De werksoort is vaak onbekend en de manier van het voeren van het gesprek is vaak te abstract: wat betekenen woorden en waar staan ze voor? Pas op een taalwerkstage of bij een bezoek aan een werkplek wordt mensen duidelijk waar het om gaat. Het is daarom belangrijk al snel te beginnen met het bezoeken van werkplekken en niet eerst lang te praten.

Dit beeld wordt ook door de Eritreeërs aan tafel herkend. Het is belangrijk om de inhoud van werk visueel en tastbaar te maken en dat doe je het beste door de praktijk op te zoeken. Een bijkomend voordeel is dat op die manier ook de taal makkelijker wordt geleerd. Veel nieuwkomers hebben niet veel onderwijs genoten en de klassieke, schoolse methode werkt voor hen minder goed.

De voorzitter vraagt hoe men omgaat met werkgevers die wijzen op de taalachterstand, de cultuurverschillen en het feit dat pas na een jaar iemand volledig inzetbaar is.



Een medewerkster van de gemeente Rotterdam vertelt dat statushouders zelf aangeven het liefst eerst de taal te willen leren en een opleiding te willen volgen. Maar aan de andere kant wil de gemeente dat mensen zo snel mogelijk participeren. De praktijkgerichte trajecten zijn dan een interessante mogelijkheid.

De gemeente Amsterdam heeft 175 klantmanagers die de taak hebben om de vertaling naar de werkgever te maken en statushouders te matchen met de vraag van werkgevers. Als die match er niet is, zet men dat traject ook niet door omdat men anders de kans loopt werkgevers kwijt te raken. Men probeert maatwerk te leveren en op dit moment is het relatief eenvoudig vanwege de vele vacatures. Dat zijn veel banen in de horeca waarbij de ervaring is dat Syrische statushouders daar beter slagen dan Eritrese (je moet een beetje een grote mond hebben). Het taalniveau gaat met sprongen omhoog bij werken in de horeca.

De gemeente Woerden heeft een leer- en ontwikkelcentrum. Zodra mensen zich aanmelden, beginnen ze een traject bij het leer- en ontwikkelcentrum. Daar gaan ze naast hun school twee dagen per week naartoe. In het centrum zijn er verschillende soorten werk: licht productiewerk, techniek, post lopen. Afhankelijk van wat mensen daar kunnen en leuk vinden, wordt vervolgens de stap gezet naar een werkervaringsplek. In het leer- en ontwikkelcentrum krijgen ze twee keer per week ook les in taal.

Er wordt gesproken over hoe wordt omgegaan met hoogopgeleiden. Een lijn is dat zij via een intensief taaltraject snel de taal leren zodat ze op niveau kunnen doorstromen naar een vervolgopleiding, bijvoorbeeld via UAF als ze niet via DUO studiefinanciering kunnen krijgen. Wanneer je ouder dan

dertig bent, krijg je geen studiefinanciering. Er zijn maar weinig gemeentes in Nederland die mensen langer dan een jaar laten studeren met behoud van uitkering. Het is ook de vraag of je dat zou moeten willen. In Rotterdam geeft men in elk gesprek aan wat de Participatiewet inhoudt, ook als het een hoogopgeleide is. Men zal iemand niet gelijk op een werkervaringsplek zetten als deze ver beneden het niveau ligt. Men krijgt enige tijd om zelf iets te vinden. Veel statushouders slagen daar ook in.

Gewezen op de terughoudendheid om zelf contacten te leggen wordt opgemerkt dat wanneer je nieuwkomers uitlegt dat ze zelf initiatief moeten nemen, ze dat ook gaan doen. Ze zijn vaak heel leergierig. In Amsterdam wordt gewerkt met een training in grote groepen waar gaandeweg de juiste houding inslijt.

Er wordt gesproken over creatieve oplossingen die gemeenten hanteren. Hoogopgeleiden zijn vaak ouder dan dertig en ook wanneer ze worden gewezen op de mogelijkheden via het UAF, willen ze graag snel aan het werk. Ze willen op zich wel studeren, maar twijfelen daarover vanwege hun leeftijd.



Vanuit het COA wordt gesteld dat ook voor deze groep praktijkgerichte trajecten een goede mogelijkheid bieden: je leert er altijd iets van en je kunt ook duidelijk daarbij aangeven dat het een start is, niet het eindstation. De indruk die wellicht bestaat is dat het COA maar weinig doet, maar er gebeurt heel veel, bijvoorbeeld in de voorwerktrainingen. Daar gaat het over de soft skills, maar al snel komen ook de hard skills aan de orde, dat wat ze gedaan hebben. Dan wordt gekeken of deze mensen een werkervaringsplek kan worden geboden waar ze de soft skills en de hard skills, maar ook de taal leren.

Een medewerker van de gemeente Amsterdam merkt op dat hoogopgeleiden vaak geen goed beeld hebben van wat studeren inhoudt, hoe schools dat is. Wanneer ze dat ontdekken, stellen ze vaak hun plannen bij en dat leidt uiteindelijk tot een realistischer en beter plan. Het UAF begeleidt overigens niet alleen richting een studie, maar denkt ook mee hoe mensen met ervaring een plek op de arbeidsmarkt kunnen krijgen. Dan gaat het juist om ingangen en contacten met bedrijven en instanties. Hoogopgeleiden kunnen vaak wel heel goed aangeven wat ze willen en kunnen. De groep is maar beperkt van omvang en de zorg gaat vooral uit naar de grotere groep van laagopgeleide nieuwkomers.



Toegevoegd wordt dat men het ook kan combineren: in Alphen aan den Rijn heeft men een traject School@Work, een samenwerking van een mbo met een sociale werkvoorziening. Aan dat traject doen dertien Eritrese amv'ers mee en dat werkt uitstekend. Leren in de praktijk is kansrijk.

De vraag wordt gesteld hoe men werkgevers meekrijgt. Momenteel trekt de arbeidsmarkt aan en is er meer mogelijk bij werkgevers. Een voorbeeld is een laborant van veertig in Woerden. De gemeente is met deze man op gesprek gegaan bij een bedrijf. De werkgever heeft voor deze man zelf een traject opgezet en waarschijnlijk krijgt hij eind dit jaar een baan. Werkgevers willen allemaal helpen en staan te springen om personeel.

Een medewerker van de gemeente Amsterdam vertelt dat Rijkswaterstaat bereid is samen te werken, maar wil dat de gemeente een jaar lang de uitkering doorbetaalt. Daar gaat de wethouder (SP) niet in mee. Het voorstel dat nu op tafel ligt, is dat Rijkswaterstaat de mensen aan het werk zet en na een half jaar aanneemt.

In Woerden is de afspraak dat mensen drie maanden met behoud van uitkering aan de slag gaan. In het geval van de laborant heeft men de werkgever telefonisch benaderd. Deze toonde interesse waarna het cv is opgestuurd. Dat was aanleiding voor een gezamenlijk gesprek. Goede begeleiding en maatwerk zijn essentieel. Opgemerkt wordt dat dat een extra argument kan zijn dat werkgevers een zeer loyale werknemer krijgen.

Er wordt gesproken over wat de Nederlandse professional nog moet leren. Van Eritrese zijde wordt geadviseerd om vooral contact te zoeken met Eritrese organisaties die toch beter weten wat er speelt binnen de Eritrese gemeenschap en de doelgroep. Gemeenten zouden daarnaast moeten proberen om in hun directe omgeving sleutelfiguren te betrekken, want vertrouwen is essentieel. Hij is zelf een zogenaamde 'Nederlandse Eritreeër' en dat ziet de doelgroep ook. Ook hij moet eerst het vertrouwen winnen. Dat gaat best snel en vanaf dat moment is er veel mogelijk.

Verdieping thematafel Activering en Participatie

De voorzitter licht toe dat met de gespreksleiders van de andere tafels de steeds terugkerende elementen zijn. Aan de hand van die elementen zal men een verdiepende discussie voeren. Het gaat om vertrouwen, maatwerk, training vanaf de eerste dag, begeleiding, complexiteit van de samenleving en dualiteit.

Vertrouwen en maatwerk

Het begint bij investeren in de relatie en tijd maken. Dat is bij het COA best lastig gezien de caseload van 120, maar dat is wel waar men naar streeft. Iemand moet zich vrij genoeg voelen om bij jou aan te kloppen en dat realiseer je ook door mensen uit te nodigen, ook als je niets van de ander hoort. Bij het azc is het nog een vrijblijvend traject en handhaving is niet aan de orde, maar wanneer iemand na een uitnodiging niet komt, dan wordt wel aangegeven dat verwacht wordt dat je dat dan even zegt.



In Amsterdam speelt de klantmanager de centrale rol, dat is degene waarmee men contact heeft. Dat is in een gesprek aan tafel met een tolk erbij, of via de app, als mensen goed Engels spreken. Het zijn vaak jonge mensen en appen kunnen ze goed. Via de app wordt het vertrouwen opgebouwd. Het gedrag van Eritrese jongeren is vergelijkbaar met autochtone jongeren als het gaat om het gebruik van communicatiemiddelen.

In Woerden wordt de reguliere post aangetekend opgestuurd. Waar het gaat om de handhaving bij statushouders zijn aparte afspraken gemaakt: vaak begrijpt iemand het niet en als men dan niet komt opdagen, wordt er een nieuwe afspraak gemaakt.

In Drechtsteden mag men formeel niet appen met klanten, want het is niet traceerbaar, maar het gebeurt wel omdat het een manier is die werkt. Opgemerkt wordt dat men kan combineren: de brief wordt verstuurd, maar daarnaast is er het warme contact via bijvoorbeeld de app. In Woerden wordt de formele brief gestuurd en wordt de dag ervoor via sms een herinnering gestuurd. De gemeente zal niet uit zichzelf appen en alle gespreksverslagen worden opgeslagen in het systeem. Mocht iemand ook een tweede keer niet komen opdagen, dan wordt er wel een traject gestart. In Amsterdam wordt het appverkeer wel in RAAK opgenomen. Een deel van de activiteiten wordt gefinancierd door het ESF en ESF accepteert het appverkeer als onderbouwing.

Een vaak voorkomend probleem is dat mensen na verloop van tijd te maken krijgen met een nieuwe contactpersoon of klantmanager. Met het oog op het vertrouwen is het goed om bestaande relaties waar mogelijk in stand te houden. Bij overdracht is het belangrijk dat medewerkers elkaar ook opzoeken, zodat er daadwerkelijk sprake is van warme overdracht. Een aandachtspunt is dat je flexibel moet zijn: indien nodig heb je 's avonds contact.

Complexiteit van de samenleving

Het kan gaan om de inhoud van werk, maar zeker ook om de bureaucratistische complexiteit rond huur of elektriciteit. Voor de toegang tot de dienstverlening van instanties moet men steeds vaker gebruikmaken van een DigiD. Mensen die uit een niet-digitale samenleving komen, maken daar fouten mee of worden bijvoorbeeld bestolen. In Rotterdam speelt dat geen monoculturele activiteiten worden gesubsidieerd. Men werkt met vraagwijzers waar iedere burger met vragen terecht kan, maar die zijn minder toegankelijk voor bijvoorbeeld Eritreeërs. Gekeken wordt hoe die toegankelijkheid kan worden verbeterd en daarbij gaat het om meer dan alleen het vertalen.



De maatschappelijke begeleiding van de statushouder is kort: drie maanden woonbegeleiding en daarna nog twaalf maanden begeleiding door VluchtelingenWerk of een andere organisatie. De opdrachtverstrekking voor die begeleiding is per gemeente anders georganiseerd, maar ligt vaak bij een andere afdeling dan Werk en Inkomen. In Drechtsteden is dat een andere zuil en bovenlangs wordt getracht te sleutelen aan de opdrachtverstrekking voor maatschappelijke begeleiding. Zelfredzaamheid is momenteel het motto, maar er is meer professionele begeleiding nodig.

De voorzitter wijst op het regeerakkoord met daarin de opdracht om te vereenvoudigen. In Woerden werkt men met een tienwekenprogramma waar vier partijen hun handtekening onder zullen zetten. Er wordt gestart met het participatieverklaringstraject. In elke week zitten twee dagen in het leer- en ontwikkelcentrum (LOC), twee dagen maatschappelijke begeleiding, sportactiviteiten vanuit een burgerplatform en een programma met acht tot tien workshops over financiën in de moedertaal, met daaraan gekoppeld een analyse van het taalniveau en de aanmelding voor de inburgering. Voor het geheel wordt een plan van aanpak ondertekend, door de kandidaat en de organisaties. Daarmee kan men ook handhaven op DUO: Woerden koopt taalarrangementen in bij een partij en is daarmee wat dwingender. Met dit programma heeft men een heel pakket waar de statushouder tien weken aan moet meedoen, gedurende 32 uur per week. Daarna wordt er een keuze gemaakt uit vier profielen: werk, onderwijs, vrijgesteld of een ander traject. Aan het project is gekoppeld dat de gemeente in het eerste half jaar alle vaste lasten doorbetaalt, zodat dit geen zorgpunt is voor de statushouder. Na zes maanden laat men het los, tenzij de kandidaat niet zelfredzaam is. Dan bouwt men het budgetbeheer langzaam af. Deze aanpak sluit ook goed aan bij wat er in het regeerakkoord staat.

De vraag wordt gesteld in hoeverre ook andere gemeenten een dergelijke aanpak kunnen volgen. Opgemerkt wordt dat de politieke werkelijkheid in Rotterdam een andere is dan die in Woerden, maar dat het tienweken-programma is ontwikkeld los van het doorbetalen van de vaste lasten. Die regeling kwam er later bij. Een tijd lang was het not done om een folder in het Arabisch op te stellen, maar er is geredeneerd dat het belangrijk is dat mensen aan de voorkant leren hoe het zit en dat werkt het beste in de moedertaal. Het gebeurt niet als mensen al een jaar in Nederland wonen. Het is ambtelijk voorbereid en het bestuur is erin meegegaan.

Drechtsteden heeft een programma van vier weken van twee dagen per week. Op die dagen wordt gesproken over wie de kandidaat is, wat deze meebrengt, wil en kan, waarna wordt verteld wat de inburgering inhoudt en wat wordt verwacht. Het programma bevat ook een korte workshop over financiën. Inzet was om af te sluiten met een plan van aanpak. Er is een jaar geëxperimenteerd en de ervaring is dat men pas na een half jaar weet wie de kandidaat is. Daarom is besloten de keuze voor een profiel pas later te maken.



Voor alle Utrechtse gemeenten is men recent gestart met assessments in de azc's in Driebergen, Leersum en Zeist. Het zijn NOA-assessments in de taal van herkomst. In 2018 doen alle gemeenten daaraan mee en dan hebben alle nieuwe statushouders een NOA-assessment gehad, is er met een medewerker van het COA een plan van aanpak gemaakt en is vaak ook de inburgering al gestart. Er is met veertig kandidaten geoefend. Vooraf was er veel weerstand, ook vanuit gemeenten, maar alle medewerkers die meedraaien zijn enthousiast.

In Amsterdam mag men ook niet alles in de taal van herkomst aanbieden, maar dat gebeurt vaak wel. In de klantmanagementteams zijn Eritreeërs, Afghanen en Syriërs vertegenwoordigd en wanneer er sprake is van verwarring kan men snel afstemmen, dat werkt buitengewoon plezierig.

Een van de Eritrese aanwezigen meldt dat hij is uitgenodigd door het werkbedrijf in Lelystad dat met de handen in het haar zat wat betreft de opgave om Eritrese statushouders aan het werk te krijgen. In Lelystad trof men een groep jongens en meisjes die lijnrecht tegenover de werkconsulenten stonden. Een eerste constatering was dat de wil om te werken er wel was en ook bij de consulenten was er de wil om mensen naar werk te begeleiden. Verbetering van de communicatie is een centraal vraagstuk en bij de training in Lelystad gaat zijn bureau aan de slag om te bepalen wat de competenties zijn van de aanstaande werknemers. Die uitkomsten worden gematcht met het aanbod van de werkconsulent en daar komt wat uit: de komende week is de laatste bijeenkomst en de sfeer is enorm verbeterd.

Het is in de praktijk lastig om vrouwen mee te krijgen in programma's en vrouwelijke sleutelfiguren kunnen dan een belangrijke rol spelen.

Duale trajecten

Luister goed naar de statushouders die vaak aangeven dat ze zijn gekomen om te werken, niet om te leren. Duale trajecten bieden een grotere kans op succes. Tegelijk moet gekeken worden of het wel een passende oplossing is. Hoogopgeleiden kan men ook aan het werk zetten, maar men moet oppassen dat ze niet gedemotiveerd raken omdat het aanbod ver beneden het niveau is.

Bij het antwoorden op de vraag wat je wilt worden zal een nieuwkomer al snel teruggrijpen op wat een familielid doet, of het werk dat hij kent. Het is dan beter om te vragen of de nieuwkomer wil worden bijgepraat over de mogelijkheden en aan de hand van kennismaking met praktische werksituaties te laten bepalen waar interesses liggen. Als men in gesprek gaat met een werkgever moet men deze meenemen in het investeringsmodel.

Plenaire terugkoppeling thematafels

Amma Asante vraagt de begeleiders van de thematafels om in het kort de uitkomsten en concrete actiepunten toe te lichten.

Activering en participatie

- Maatwerk en warme begeleiding: zorg dat je je klant kent.
- Zet meer sleutelfiguren uit de Eritrese gemeenschap in, zij kunnen bijdragen aan het wederzijdse vertrouwen. Waardeer dat werk ook naar behoren.
- Begin allereerst het gesprek om een relatie op te bouwen, doorgeleiden naar werk is pas iets wat daaruit volgt.
- Ga gezamenlijk met de werkgever het traject in.
- Voorbeeld Woerden: intensief programma aan de voorkant, inclusief tijdelijk doorbetalen van vaste lasten.
- Bevorder de begeleiding naar zelfredzaamheid.
- Behoud het netwerk dat deze dag bij elkaar is.



Gezondheid en welzijn

- Bij de opzet van voorlichting speelt cultuur toch een rol. Over bepaalde onderwerpen (zoals seksualiteit) mannen en vrouwen gescheiden informeren.
- Behalve bij VluchtelingenWerk moet de verantwoordelijkheid ook bij de gemeente liggen.
- Over het al dan niet betrekken van de kerk bij de voorlichting waren de meningen verdeeld. Het is echter duidelijk dat de kerk een grote rol speelt binnen de gemeenschap.
- De publieke beeldvorming is ten onrechte dat Syriërs altijd hoog zijn opgeleid en Eritreeërs laag zijn opgeleid. Helder moet zijn dat een hoogopgeleide Eritreeër niet tot zijn recht komt wanneer hij alleen schoonmaakwerk doet.
- Zet als gemeente sleutelfiguren in en zorg dat selectie en screening van sleutelfiguren wordt gecoördineerd, zodat de kwaliteit is gewaarborgd. Faciliteer sleutelfiguren.

Gezondheid

- **Tolken plus:** Er is in de gezondheidszorg meer nodig dan alleen (telefonische) tolken om mensen de juiste zorg te bieden. Dat vraagt extra begeleiding, al dan niet in de eigen taal. Een voorbeeld hiervan is de inzet van een sleutelpersoon/cultureel mediator.
- **Kwaliteit van formele en informele tolken:** Tolken vertalen de medische informatie niet altijd op een adequate manier of hebben de juiste intenties bij het tolken. Het kan wellicht helpen om sleutelpersonen of tolken in een andere gemeente in te zetten dan waar ze woonachtig zijn.



- Eritrese nieuwkomers kennen het Nederlandse systeem van zorg en welzijn niet goed of hebben negatieve associaties met bijvoorbeeld de GGZ. Het kan helpen om Eritrese nieuwkomers proactief op te zoeken, ook voor voorlichting in de gemeente. Dat is bijvoorbeeld de insteek van de gemeente Amsterdam.
- In het kader van preventie maar ook bij welzijnswerk en zorg (toeleiden naar zorg) kan het positief werken om sleutelpersonen en een vertrouwenspersoon aan te stellen.
- Van belang dat sleutelpersonen en tolken betaald worden of dat het vrijwilligerswerk een goede opstap is naar betaald werk (perspectief). Nidos heeft culturele mediators aangesteld die op payroll basis via Randstad werken.
- De gemeente wil vaak niet samenwerken met vrijwilligerswerktrajecten omdat er direct naar betaald werk bemiddeld moet worden.
- Nieuwkomers hebben veel vragen: zorg dat er iemand bij de gemeente tijd heeft om vragen te beantwoorden.
 - Ambtenaren in dienst nemen die Tigrinya spreken. Of een Eritrese achtergrond hebben.
 - Aanpassen van de dienstverlening: het dient laagdrempelig te zijn voor deze doelgroep.
 - Ambtenaren voor participatie en werk en inkomen aanstellen die zich specifiek met statushouders bezighouden en zo hun kennis (over de snel veranderende procedures) up to date houden.
- Eritrese nieuwkomers meer informatie te geven over bijvoorbeeld (seksuele) gezondheid.
- Zorg dat er informatie face-to face gegeven wordt en in groepen.
- Maak onderscheid in hoger en lager opgeleiden bij de onderverdeling van de groepen.
- Maak op sommige onderwerpen onderscheid in mannen en vrouwen groepen.
- Zet videomateriaal in met ervaringsverhalen van Eritreërs in het Tigrinya.
- De meningen waren sterk verdeeld als het gaat over het samenwerken met de kerk in het bereiken van Eritrese nieuwkomers, bijvoorbeeld voor het geven van informatie (voorlichtingsbijeenkomsten) over gezondheid gerelateerde onderwerpen.
- Een suggestie door de aanwezigen werd gedaan om priesters bij elkaar te brengen en ze informatie te geven over gezondheidszorg in Nederland zodat zij hun achterban juist kunnen informeren.

Inkomen en budgetbeheer

- Onwetendheid over geldzaken, gebruiken, trauma's en familie kunnen leiden tot schulden. Het werkveld moet proberen om dergelijke achtergronden te doorgronden.
- Steek de hand in eigen boezem: hebben professionele organisaties schuldproblemen voldoende onderkend en aangepakt?
- De gemeente Leeuwarden past artikel 57 van de Participatiewet toe en kan daarmee budgetbeheer opleggen. Begeleiding en voorlichting over hoe je omgaat met geld moeten vanaf de eerste dag plaatsvinden. Op die manier kunnen problemen worden voorkomen.

Integriteit en veiligheid

- Er is ingezoomd op seksualiteit en intimidatie en vertrouwen.
- Dit netwerk is een belangrijke toevoeging, daarnaast kunnen gemeentes op lokaal niveau ook zelf netwerken opbouwen.

Inzet en ondersteuning

- Gekeken is in hoeverre de Eritrese gemeenschap kan worden ingezet om problemen op te lossen en kansen te benutten. Voorwaarde is dat ze bekend zijn met de ordening en het systeem. Dat kan door het vormen van een platform met daarin Eritreeërs, gemeenten en professionals. Dat platform moet het transparant doorgeven van kennis realiseren.

Onderwijs en opvoedingsproblemen

- Wanneer je wilt dat de statushouder zelf verantwoordelijkheid neemt, dan moet je die zelfstandige rol ook geven. Daar gaat aan vooraf dat je weet wat zelfredzaamheid is en daar zijn voorlichting en begeleiding bij nodig.
- Geef altijd aan waarom je iets doet en bied perspectief.

Maatschappelijke begeleiding

- Direct na aankomst in het azc een cursus 'Nederland' geven: wat kan men verwachten, wat zijn de do's en don'ts? De gemeente moet de regie hebben. Vrijwilligers (eventueel uit de Eritrese gemeenschap) kunnen hun ervaringen delen.

Amma Asante dankt alle aanwezigen voor hun inzet. Deze dag was bedoeld om te inspireren en te verbinden, zodat men na vandaag op lokaal niveau aan de slag kan. De deelnemerslijst kan worden verspreid. Ze geeft het woord aan Suzanne Hafidi.



Suzanne Hafidi, hoofd van de Expertise-unit Sociale Stabiliteit, heeft veel dingen gehoord en gaat ook wel met een zwaar gemoed naar huis, het gaat om zware onderwerpen en het beleid en de regelgeving schieten tekort. Zij zal die signalen serieus nemen en bespreken met haar collega's. Migratie is een *on going process*, vanaf het moment dat je voet op vreemde bodem zet tot het moment dat je sterft. In dat proces zijn er allerlei zaken en situaties die niet vanzelfsprekend zijn. Als instituties moet men nadenken over de momenten en situaties die zich aandienen in het leven nieuwkomers en de vraag hoe de overheid daar het best op kan inspelen. Ze constateert dat de aanwezigen in de zaal graag een vervolg op deze bijeenkomst willen. De vraag die ze daarbij stelt, is wie deze samen met ESS wil organiseren, want ook deze bijeenkomst is niet alleen door ESS georganiseerd, maar samen de VNG, Woerden en Amsterdam.

Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat een volgende bijeenkomst zich niet uitsluitend op Eritreeërs zou moeten richten. De problematiek van de Eritreeërs is niet uitzonderlijk en geldt voor veel nieuwkomers. Veel belangrijker dan het inrichten van een systeem dat zich richt op Eritreeërs, is het ontwikkelen van een systeem dat toegankelijk is voor iedere nieuwkomer, ongeacht het land van herkomst.

Suzanne Hafidi bedankt een aantal mensen in het bijzonder voor hun inbreng, waarna Amma Asante de bijeenkomst sluit.



Meer informatie:

Ministerie van SZW

Expertise-unit Sociale Stabiliteit

T 070 333 45 55

I www.socialestabiliteit.nl

E ess@minszw.nl

Februari 2018 | 110964