

TIMNIT: Empowermenttraining Toekomst Visie, traject Haarlem



1

Evaluatie pilot empowerment Toekomst Visie

training versterken psychische gezondheid

traject Haarlem

Periode 7 december 2016 – 15 februari 2017

Opdrachtgever gemeente Haarlem sociaal programma statushouders

Opdrachtnemer Samuel Tekeste, NewPoort

Evaluatierapport Henneke Berkhout

Evaluatierapport

Voorwoord

In grote verwondering en enthousiasme heb ik de Empowermenttraining vanaf de zijlijn gevolgd. Ongelofelijk toch wat de kracht van samen aanpakken en een positieve houding teweeg kan brengen. Empowerment is niet het bezigen van mooie woorden en het uitspreken van intenties. Empowerment is vooral Samen Doen! Vallen en weer Opstaan. TIMNIT toekomsttraining is in beweging komen voor jouw toekomst in Nederland .

Ik gun u als lezer van dit evaluatie rapport een aanstekelijk voorbeeld, van een goed practice in het versterken van de psychische gezondheid van Eritrese vluchtelingen.

De resultaten van de evaluatie zijn beschrijvend opgesteld met per onderdeel ook de vermelding van de kritische succes- en aandachtsfactoren. Als afsluiting zijn de factoren van invloed in aandachtspunten opgenomen. De bijlagen, vanaf bladzijde 9, bevatten de reacties van deelnemers, vrijwilligers en de trainers.

Henneke Berkhout
Regiocoördinator Kennemerland en Haarlemmermeer
Ondersteuningsprogramma Gezondheid Statushouders
Ondersteuningsteam Asielzoekers en Vergunninghouders (OTAV)

Inleiding

Voor u ligt het evaluatieverslag van het empowermenttraining TIMNIT, Toekomst Visie traject in Haarlem. De training is in Haarlem als pilot gestart vanuit ervaringen met de Eritrese jongeren, de betrokkenheid van vrijwilligers en een gevoelde noodzaak om niet langer te wachten gezien de “mentale nood” van deze groep statushouders in het GVA Zijlweg. Door gesprekken met vrijwilligers, Samuel Tekeste en Yodit Jacob is gekozen voor een innovatieve aanpak. Innovatief omdat Eritrese nieuwkomers moeilijk bereikbaar zijn met de geijkte programma’s, omdat de rol van de vrijwilligers optimaal wordt gebruikt in het contact met deze groep, omdat de mentale gezondheid de aanleiding was en omdat we zijn begonnen zonder dat alles tot achter de komma is uitgedacht. De drijfveer bij alle betrokkenen was de bereidheid tot zoeken naar mogelijkheden, het oppakken waar nodig en de kunst van het aanpassen tijdens het traject. Heb een plan, schakel snel en werk werkelijk samen toe naar het resultaat.

Op het resultaat van de training, namelijk het versterken van de mentale gezondheid van de Eritrese jongeren zijn alle deelnemers enorm trots. Dit resultaat is behaald, de groep jongeren zijn in beweging en hebben weer grip op hun situatie. Landelijk is er belangstelling voor deze aanpak daarom is gekozen voor deze uitgebreide evaluatie. De resultaten kunnen gebruikt om de Haarlemse ervaring te verbeteren en TIMNIT als inzet nog geschikter maken voor (Eritrese) nieuwkomers.

Aanleiding Toekomst Visie traject Haarlem

Medio 2016 kreeg de gemeente Haarlem signalen dat de mentale gezondheid van jonge Eritrese statushouders woonachtig in het GVA onder grote druk stond. Uit onderzoek ¹ blijkt dat mensen die zware ontberingen hebben doorstaan, bijvoorbeeld voor en of tijdens de vlucht deze relatief ‘goed’ kunnen handelen als zij beschikken over **Sense of Coherence**. Dit betekent dat zij grip hebben op hun bestaan doordat zij *hun situatie begrijpen, het gevoel hebben dat zij iets kunnen doen en zingeving ervaren, (Comprehensibility - Manageability Meaningfulness)* Deze begrippen zijn beter te begrijpen als je *je realiseert wat het tegenovergestelde is namelijk: Confusion – verwarring, Powerlessness – machteloosheid en Purposelessness – zinloosheid*. In gesprekken met betrokken vrijwilligers kwam naar voren dat grip op de eigen situatie ontbrak. Empowerment zou daar een positieve bijdrage aan kunnen geven.

De gemeente Haarlem heeft gekozen voor de empowermenttraining Toekomst Visie van Newpoort, om vanuit de Eritrese context bewustwording en Sense of Coherence bij de Eritrese jongeren te versterken. De onderwerpen van de training hebben tot doel het zelfbeeld te versterken, inzicht te geven in de Nederlandse context en te leren een hulpvraag te stellen. Alle elementen die de deelnemers nodig hebben om regie op hun situatie te (be-)houden. Het individuele toekomstplan helpt de mentale gezondheid te versterken.

Evaluatierapport

Resultaat van de empowermenttraining Toekomst Visie, traject Haarlem

De training, i.c. het werken aan een individueel toekomstplan draagt bij aan het versterken van de Sense of Coherence (SOC) en daarmee aan het mentaal welbevinden bij de deelnemers.

Deelnemers laten gaandeweg de training veel meer zelfvertrouwen zien en zeggen bij de afsluiting trots te zijn op hun toekomstplan. Dit geeft hen richting en biedt handvatten in het dagelijks functioneren. Er heeft zich bij de helft van de deelnemers een zichtbare gedragsverandering voorgedaan; zij stellen zich actief op in het vergroten van hun netwerk, stellen hulpvragen in het realiseren van hun toekomstplan en zijn constructief assertief, zij geven hun mening en nemen deel aan discussies.

Het versterken van de Sense of Coherence is een kritische succesfactor zo blijkt in de training. De deelnemers die deze training goed - dit is met een toekomstplan- hebben afgesloten hebben meer grip op hun bestaan; zij hebben een reëler beeld van hun situatie, hebben het gevoel dat zij iets kunnen doen en ervaren zingeving. Zij voelen zich mentaal sterker en zijn actiever.

Kritische succesfactor is de follow up: is er aansluitend op de training een passende aanbod om direct met hun toekomstplan aan het werk te gaan?

¹ Aaron Antonovsky (1923-1994)

Proces van de empowermenttraining Toekomst Visie, traject Haarlem

Bereik en deelname aan de training

De training was in aanvang bedoeld voor 15 deelnemers van het GVA Zijlweg. Bij aanvang was er een opkomst van 21 deelnemers. Gaandeweg is er een structurele deelname gebleven van ca. 15 deelnemers.

Door de aanhoudende en wervende inzet van de vrijwillige begeleiders is zowel het bereik van de doelgroep als de betrokkenheid van de deelnemers aan het empowermenttraject een succes geworden.

Er hebben zich bij de aanvang van het traject een drietal oudere (>30 jaar) deelnemers gevoegd. Door de sterke intrinsieke motivatie om aan deze training deel te nemen bleken zij tijdens de training een positieve invloed te hebben op de jongere deelnemers.

De grote betrokkenheid en inzet van de vrijwillige begeleiders en de wat oudere deelnemers zijn daarmee zeker aan te merken als enkele van de grote succesfactoren voor deze aanpak. Als aandachtfactor is het aantal vrijwillige begeleiders aan te merken. Een minimumaantal is 1 vrijwilliger op 2 deelnemers of 2 vrijwilligers op 5 deelnemers.

Training: werken aan de individuele toekomstplannen

De activiteiten tijdens de training waren gericht op gedragsverandering en op het inzicht geven in capaciteiten / competenties. Beide met het oogmerk dat de deelnemer zich een voorstelling maakt van een toekomst in Nederland en wat hij of zij daarvoor moet doen. Doordat de deelnemers en de vrijwillige begeleiders gezamenlijk deelnamen aan de presentatietechnieken door de theaterdocent en de onderwijsleergesprekken is in de training een basis voor zelfvertrouwen en het vertrouwen naar de vrijwillige begeleider versterkt. Resultaat is dat de deelnemers zich durven uitspreken en hun opleidingsniveau en de dagelijkse werkzaamheden in Eritrea kunnen verwoorden.

5

De opbouw van de training zat in de kern goed in elkaar. Door een misverstand was de geplande 3 uur per week echter teruggebracht naar bijeenkomsten van 2 uur per week. In de praktijk kwam hierdoor het programma in de knoop en was er onvoldoende tijd om alle onderdelen goed te doorlopen. Daardoor is ad hoc het programma te vaak aangepast en maakte het geheel een rommelige indruk. Verschillende keren lukte het onvoldoende het huiswerk vooraf goed te bespreken. Hierdoor voelden de vrijwillige begeleiders zich onvoorbereid op het huiswerk. Het taalniveau van de huiswerkopdrachten was voor de meeste deelnemers te hoog.

Met de huiswerkopdrachten werd gewerkt aan het concreet maken van de individuele dromen, de mogelijkheden en de stappen die daarvoor nodig zijn. Een aantal werkte in groepjes. Voor het organiseren en bespreken van het huiswerk bleek de inzet van vrijwillige begeleiders bij bijna alle deelnemers nodig. De vrijwillige begeleiders maakten de transfer van de Eritrea achtergrond naar de Nederlandse werkelijkheid. Zij 'vertaalden' de opdrachten, legden het belang van een opdracht uit en niet in de laatste plaats faciliteerden zij de 'Nederlandse' gezelligheid en het plezier tijdens het huiswerk maken. Zij kenden hun deelnemers. Al met al bleek het voor veel deelnemers toch moeilijk om een reëel beeld te krijgen van hun mogelijkheden

en beperkingen in Nederland qua opleiding en werk. Resultaat is dat 12 deelnemers een volledig toekomstplan opgesteld.

Het continu werken aan een individueel toekomstplan is een kritische succesfactor. De deelnemers zien het plan ontstaan en het geeft hen structuur. Daarmee is het hebben van een toekomstplan een kritische succesfactor om te starten met het werken aan een toekomst in Haarlem. De hoeveelheid gebruikte tekst en het niveau van het taalgebruik is aan te merken als een aandachtsfactor; deze inhoud vraagt veel begeleiding en toelichting.

Aandachtsfactor is het aantal beschikbare uren dat aansluit op het niveau van de deelnemers en het programma. Ook het groepsmanagement is een aandachtsfactor. Meer sturing in het op tijd komen, met de les beginnen en kritischer zijn op het wel of niet ingaan op ad hoc situaties.

Inzet trainers en werkvormen

Samuel Tekeste, Marije Knaap en Yodit Jacob wisten alle drie de juiste toon en aanpak bij de deelnemers te bereiken. Ook de inzet van een rolmodel (Dani) werkte heel motiverend voor de groep. Het werkbezoek aan het eind van de training is ook een goede motivator gebleken. Tijdens de training bleek een groot niveauverschil onder de deelnemers. De ervarenheid van de trainers en hun kennis van de Eritrese achtergrond maakten dat zij goed konden schakelen tussen de deelnemers.

Belangrijke kritische succesfactoren in de training zijn humor, fysieke oefeningen uit de theaterwereld, de inzet van rolmodellen en praktische visuele didactische werkvormen. Ook werkbezoeken zijn inspirerend en zorgen voor een goed beeld en realistische verwachtingen bij de deelnemers.

Expliciet is als succesfactor genoemd de inzet van theaterdocente in het opgang brengen van het zelfvertrouwen bij de deelnemers.

6

inzet vrijwillige begeleiders

Eritrese jongeren staan bekend als een moeilijk te bereiken groep. Moeilijk in beweging komen, moeilijk aan afspraken te houden en veelvuldig afhaken is een bekend fenomeen. Het bereik en de blijvende deelname van de doelgroep is daarmee een erkend risico. In dit traject is het de vrijwillige begeleiders gelukt naast de deelnemers te staan, vertrouwen te krijgen en een verbond te sluiten. Zij gebruikten humor, volharding maar ook het aanspreken op afspraken en houding. Zonder hen was dit traject niet met zoveel succes afgerond. Deze inspanning heeft veel meer van de vrijwillige begeleiders gevraagd dan vooraf was ingeschat. De ondersteuning aan hen is zeker een aandachtspunt als men een traject als dit inzet.

Centrale kritische succesfactor in deze training voor het bereiken en behouden van de deelnemers is de inzet en betrokkenheid geweest van de vrijwillige begeleiders.

Gezelligheid in de groep en veel persoonlijke aandacht tijdens de training en bij het huiswerk maken, is een belangrijke kritische succesfactor. Evenals de vriendelijke doch zeer hardnekkige vasthoudendheid van de vrijwillige begeleiders in het oproepen van de deelnemers om te komen. Een beroep doen op hun morele verplichting heeft gewerkt.

Daarmee is de 'vrijblijvendheid voor deelname' als aandachtsfactor in deze training genoemd. Er was geen verplichting met een sanctie om aan de training deel te nemen.

Inzet locatie, gezelligheid, eten & muziek

Gekozen is voor het Nova College als locatie voor de training, omdat dit tegenover het GVA ligt en dat daarmee de afstand letterlijk geen obstakel is. Het aanwezig zijn in het Nova College bracht deze tot dan toe onbekende schoolwereld dichtbij en maakte bij de deelnemers de mogelijkheid van het volgen van een opleiding echt. Ze maakten deel uit van een onderwijsomgeving waarin niet vreemd naar hen werd opgekeken; ook andere Nederlandse jongeren waren aanwezig.

Het tijdstip 19:00 – 21:00 uur bleek te kort te zijn om de onderwerpen voldoende naar voren te brengen. Het strikt om 19:00 uur beginnen lukte ook niet, omdat de deelnemers te laat binnen kwamen. De te behandelen stof verlangde vaak meer uitleg. Door deze factoren liep de les (te) vaak uit en was er onvoldoende tijd voor het bespreken van de huiswerkopdrachten. (zie punt Training: werken aan de individuele toekomstplannen)

Eten, drinken en muziek zijn eveneens ingezet om de deelnemers te verleiden te komen. In de praktijk werkte dit goed. Het droeg bij aan (h)erkenning van wie zij zijn en daarmee aan de nodige ontspanning.

Kritische succesfactoren zijn een optimale leeromgeving door het organiseren van contactlessen op een mbo- school in combinatie met ontspanning door het inzetten van een gezamenlijke maaltijd en muziek.

Factoren van invloed op de empowermenttraining op een rij

Kritische succesfactoren

7

Het versterken van de Sense of Coherence.

De deelnemers die deze training goed, met een toekomstplan, hebben afgesloten hebben meer grip op hun bestaan; zij hebben een reëler beeld van hun mogelijkheden en hebben het gevoel dat zij iets kunnen doen en ervaren zingeving. Zij voelen zich mentaal sterker en zijn actiever.

De follow up bij SZW met het werken aan het toekomstplan.

Als het niet lukt om aansluitend op de training direct met het toekomstplan aan het werk te gaan, is de kans heel groot dat de inspanningen teniet worden gedaan. Het nieuwe gedrag en vertrouwen is nog onvoldoende bevestigd.

Een optimale leeromgeving gecreëerd op het NOVA College en in de thuisomgeving

Mede door het organiseren van contactlessen op een mbo-school die goed bereikbaar is, in combinatie met een ontspannen sfeer door inzet van een gezamenlijke startmaaltijd, muziek en het huiswerk maken in de thuisomgeving van de vrijwillige begeleiders ontstond een optimale leeromgeving. Gezelligheid en veel persoonlijke aandacht versterkte het 'ken elkaar / leer elkaar kennen' tijdens de training / in de huiswerkgroep.

Een 'uitnodigende leeromgeving' door het gebruik van humor, fysieke oefeningen uit de theaterwereld, de inzet van rolmodellen en praktische visuele didactische werkvormen en werkbezoeken.

Deze aanpak en verschillende op de praktijk geënte werkvormen inspireren en sluiten aan bij de belevingswereld van de deelnemers. Zij zorgen voor een goed beeld en realistische verwachtingen. Sterke aanbeveling is de inzet van de theaterdocent uit te breiden door haar later in het programma nogmaals in te

zetten met als doel de geleerde gedragscomponent te laten beklijven. Zo ook het opnemen van verschillende werkbezoeken, zodat de deelnemers ook verschillende werkplekken zien.

De stevige inzet en betrokkenheid van de vrijwillige begeleiders.

Door de vriendelijke doch zeer hardnekkige vasthoudendheid van de vrijwillige begeleiders is het bereik van de groep gelukt. Met name het oproepen van de deelnemers om te komen en hen te behouden in de training was van belang. Een veelvuldig beroep doen op hun morele verplichting heeft gewerkt.

Deelname in de groep van een paar (oudere deelnemers (>30jaar) zorgde voor goede rolmodellen (leergierige attitude) in de groep

Deze deelnemers hebben bijgedragen aan het behoud van motivatie, betrokkenheid en het nakomen van afspraken.

Het in handen hebben van een persoonlijk eindresultaat

In een afgebakende periode (8 weken) is continu gewerkt aan het opstellen van een individueel toekomstplan, bij de afsluiting kreeg ieder, naast zijn individuele plan, ook een certificaat.

De deelnemers zien het plan ontstaan en het proces ernaar toe geeft hen ook structuur. Zij beginnen vertrouwen te krijgen in en te werken aan een toekomst in Haarlem.

Aandachtsfactoren

De 'vrijblijvendheid voor deelname' aan de training

Er was geen verplichting met een sanctie om aan de training deel te nemen waardoor er zich pas na een aantal bijeenkomsten een vaste groep vormde.

8

Groepsmanagement en het aantal beschikbare uren in relatie tot het niveau van de deelnemers en het programma.

Bepalende factoren zijn: De beschikbare tijd optimaal gebruiken door op tijd te komen en met de les beginnen en kritisch wel of niet ingaan op ad hoc situaties.

De inhoud van de huiswerkmap vraagt te veel begeleiding en toelichting

De hoeveelheid gebruikte tekst en het niveau van het taalgebruik in de huiswerkmap sluit niet goed aan op de mogelijkheden van de deelnemers.

Het aantal vrijwillige begeleiders.

Een minimum aantal is 1 vrijwillige begeleider per 2 deelnemers, of 2 vrijwillige begeleiders op een groepje van 5 deelnemers.

Aanbevelingen empowermenttraining TIMNIT: Toekomst Visie, traject Haarlem

Het versterken van de Sense of Coherence.

Behoud deze aanpak en maak deze tot de kern van de training.

De follow up bij SZW met het werken aan het toekomstplan.

Zie de training als een van de manieren tot inburgeren. Voeg deze toe aan de mogelijkheden van SZW. Bij aanvang van de training zijn daarmee de vervolgstappen en afspraken met betrokken partijen geborgd.

Een optimale leeromgeving gecreëerd op het NOVA College en in de thuisomgeving

Behoud deze aanpak en maak deze tot de kern van de training. Versterk leren in school en in de eigen woonomgeving.

Een 'uitnodigende leeromgeving' door het gebruik van humor, fysieke oefeningen uit de theaterwereld, de inzet van rolmodellen en praktische visuele didactische werkvormen en werkbezoeken.

Behoud deze aanpak, inclusief de Nederlands uitleg afgewisseld met vertaling naar Tigrinya, en maak deze tot de kern van de training .

Advies: breidt de inzet van de theaterdocent uit door haar op verschillende momenten in het programma terug te laten komen met een kleine oefening met als doel de geleerde gedragscomponent te laten beklijven. Zo ook het opnemen van verschillende werkbezoeken, zodat de deelnemers ook verschillende werkplekken zien.

De stevige inzet en betrokkenheid van de vrijwillige begeleiders.

Behoud deze aanpak en maak deze tot de kern van de training.

Advies: bied echter meer ondersteuning en inhoudelijke kennis - bijvoorbeeld over de huiswerkopdrachten - aan de vrijwilligers.

Deelname in de groep van een paar (oudere deelnemers (>30jaar) zorgde voor goede rolmodellen (leergierige attitude) in de groep

Zorg dat in iedere groep een paar oudere deelnemers aanwezig zijn.

Het in handen hebben van een persoonlijk eindresultaat

Behoud deze aanpak en maak deze tot de kern van de training.

Advies: Pas de huiswerkmap echter aan zodat na iedere opdracht het resultaat digitaal verwerkt wordt in het toekomstplan.

De 'vrijblijvendheid voor deelname' aan de training

Onderzoek de mogelijkheid deze training verplicht te stellen in het kader van werken aan je toekomst in Haarlem/Thuis in Haarlem

Groepsmanagement en het aantal beschikbare uren in relatie tot het niveau van de deelnemers en het programma.

Verwerk de genoemde kritische factoren in het programma

De inhoud van de huiswerkmap vraagt te veel begeleiding en toelichting

Verwerk de genoemde aandachtsfactoren in het programma.

Advies: maak huiswerkopdrachten vanuit laaggeletterdheid, multiple choice en gebruik een voorbeeld.

Het aantal vrijwillige begeleiders.

Maak een heldere beschrijving van de rol en inzet van de vrijwillige begeleider. Werf voldoende mensen omdat er ook sprake moet zijn van een klik tussen de deelnemers en de vrijwillige begeleider.

---0---0---0---

Bijlage 1 Waardering score evaluatieformulieren

VRAAGSTELLING	OV	V	G	ZG	
SCORE					niet INGEVULD
Facilitaire vragen					
1. Hoe waardeer je de locatie en faciliteiten op het Nova College?			4	2	
2. Hoe waardeer je het tijdstip / de duur van de training?		3	3		
Inhoudelijke vragen					
1. Hoe waardeer je de inzet en deskundigheid van de trainers/ gastdocenten?			3	2	
2. Hoe waardeer je de opbouw van de training?		3	2	1	
3. Hoe waardeer je de voorbereiding tijdens de training op de huiswerkopdrachten ?	1	3	2		
4. Hoe waardeer je de vorm van de map en de huiswerkopdrachten ?		5	1		
5. Hoe waardeer je de inhoud (toenemen moeilijkheidsgraad) van de huiswerkopdrachten ?		4	2		
6. Hoe waardeer je de geboden ondersteuning door de vrijwilligers aan de deelnemers?		1	1	3	
					1
7. Hoe waardeer je de ondersteuning door de begeleiding aan de vrijwilligers?	2	4			
8. Hoe waardeer je het werkbezoek aan Spaarnelanden?			2	3	
					1
9. Hoe waardeer je de afsluitende avond / programma?			2	3	
					1
TOTALEN	3	23	22	14	4
	OV	V	G	ZG	niet INGEVULD

Bijlage 2

EVALUATIE deelnemers empowermenttraining TIMNIT: Toekomst Visie, traject Haarlem

In een tafelgesprek met 6 deelnemers is de training geëvalueerd. De volgende kritische succesfactoren en aandachtspunten zijn benoemd

TOP ;-0)

Een echt plan hebben!

Het werkbezoek.

Door Marije heb ik zelfvertrouwen gekregen

Ik heb zelfvertrouwen om het 1^e contact aan te gaan

Goede inzet van de vrijwilligers is ook heel erg goed geweest

Dit is een goed voorbeeld van de anderen die ook “moeten”.

TIP ;-0/

Werkbezoek eerder in de training

Meerdere werkbezoeken doen

Tussendoor Marije nogmaals laten komen om het zelfvertrouwen ‘vast’ te houden

Snel een opvolging van het plan geven

Werkmap in 2 talen opstellen

Huiswerkopdrachten duidelijk maken met voorbeelden en meerkeuzes

Training moet verplicht zijn; stuur een brief vanuit de gemeente

Duidelijke regels: KOMEN = KOMEN en bij ziek zijn je afmelden

Teveel belasting voor de vrijwilligers, er zijn er meer nodig

In meer bedrijven “intern” kijken, achter de schermen zien

Oefeningen van Marije nabespreken om van te leren

Laten we maandelijks bij elkaar blijven komen om onderwerpen te bespreken

11

Bijlage 3

Uitgeschreven reacties enquête vrijwillige begeleiders en één trainer

Kun je beschrijven of – naar jouw mening- deze training heeft bijgedragen aan het grip krijgen op de eigen toekomst situatie bij de deelnemers?

Er is een handvat geboden en er is bewustzijn gekweekt.

De training heeft bijgedragen aan het grip krijgen op de eigen toekomst en geeft hoop. Door niveauverschil van de deelnemers is de mate waarin het besef dat de eigen toekomst kan worden opgebouwd bij de een meer binnengekomen dan bij de ander. (2x)

De training heeft een bijdrage geleverd aan de verandering in de houding van de deelnemers t.o.v. van zichzelf en van zichzelf in relatie tot hun omgeving. Zij hebben gezien dat er mogelijkheden zijn om hun toekomst vorm te geven.

Ik vind het grip krijgen op je toekomst situatie wel iets anders. De training heeft gezorgd voor wezenlijke

stappen in die richting. Werkelijke grip op hun toekomstsituatie kan pas ontstaan als aan de training ook een vervolgtraject wordt gekoppeld, zoals nu gebeurt in Haarlem.

Zo ja, welke elementen in de training zijn daarin cruciaal?

reacties

Voorbeelden van andere vluchtelingen, uit de comfortzone gehaald worden, ontvangen van complimenten.

- Veilige omgeving om te oefenen met zelfbewuste houding
- Besef van talenten en vaardigheden
- Besef van hulp vragen

- De peptalk van Dani. De jongen uit Eritrea die in Rotterdam woont en via Skype een peptalk hield. Deze jongen was zeer indrukwekkend en je merkte aan de sfeer in de klas dat zijn praatje bij iedereen binnenkwam. "Je hebt de kracht gehad om hier te komen, die heb je dus. Spreek deze kracht weer aan om hier verder te komen". (2x)

jezelf presenteren / leren nadenken over je toekomst / leren hulp vragen

Faciliteiten training

1. Hoe waardeer je de locatie en faciliteiten op het Nova College?

Zeer goed, vlakbij de locatie.

De cursisten vonden het leuk om in een school te zijn. Ligging was voor de meesten zeer dichtbij.

Goed bereikbaar, inspirerende plaats, verzorgd

12

2. Hoe waardeer je het tijdstip / de duur van de training?

goed, soms een beetje te vroeg maar voor de cursisten prima denk ik

toelichting / suggestie: Start om 19.00 uur is prima. Van te voren werd gezegd dat het 2 uur per sessie duurt.

Dit blijkt echter te kort. Meestal was het toch gauw 2,5 uur

Tijdstip is prima. Echter training liep vaak uit. Hierdoor vaak laat thuis.

Tijdstip is prima. Duur van de trainingsbijeenkomst echt te kort.

TRAINERS: Tijdstip is prima. Duur training ook prima als je echt 2 uur kunt benutten. Doordat we steeds te laat begonnen, veel uitloop en leek het rommelig.

Inhoud training

1. Hoe waardeer je de inzet en deskundigheid van de trainers/ gastdocenten?

toelichting / suggestie

Kan ik niet beoordelen omdat ik geen referentiekader heb.

Ik denk dat er 'connectie' is geweest. Of (en zo ja hoe?) dat beter kan weet ik niet.

Samuel: Inzet, betrokkenheid en deskundigheid is groot. Samuel is spontaan en reageert direct op wat er gebeurt tijdens de les. Dit was zonder meer vaak goed en/of leuk maar hierdoor verloor af en toe de les de structuur en werd ook afgeweken van het programma. Hij kent zowel de Eritrese en Nederlandse cultuur

goed en weet goed verbinding tussen beide culturen te brengen.

Yodit: Ook haar inzet, betrokkenheid en deskundigheid is groot. Yodit is rustiger en kan zaken die gezegd moeten worden op zo een manier brengen dat iedereen aandachtig naar haar luistert. Omdat zij ook bekend is beide culturen zorgt zij ook voor verbinding.

Marije: Haar workshops werden door iedereen goed ontvangen. Zij zorgde door de workshops aan het begin van de training dat men losser werd, we elkaar wat beter leerden kennen en wist daarmee vertrouwen in elkaar te kweken. Hierdoor ontstond bij de deelnemers ook direct een fysiek zelfbewustzijn en een besef van wat je met lichaamstaal al zegt. Bij een van de workshops werd de puntentelling te ingewikkeld. Goed om er een wedstrijdje van te maken maar hou het simpel. (2X)
deskundigheid is goed, soms iets meer structuur zou fijn zijn, bijv. dagprogramma uitleggen/ opschrijven en deze per gestelde tijd afhandelen. Zo hou je overzicht.

Marije: uitstekend maar onderdeel was te lang, zeker t.o.v. de rest v/h programma

Yodit: als docent helaas te weinig aan bod gekomen; heel prettig dat ze kon tolken

Samuel: charismatische man, zeker voor de jongeren; goed dat hij steeds doorvraagt bij de deelnemers; moet z'n tijd beter in de gaten houden

2. Hoe waardeer je de opbouw van de training?

toelichting / suggestie

Die was wat rommelig. De cursisten en ook de begeleiders wisten soms niet welk huiswerk er gemaakt moest worden. Een iets betere uitleg van het gebruik van het boek en de opdrachten lijkt me gewenst.

Opzet om eerst met fysieke zelfbewustzijn bezig te zijn en daarna stap voor stap naar het toekomstplan toe te werken en te leren presenteren vinden wij goed.

Er is volgens mij afgeweken van de volgorde van de training. Onderdeel gezondheid en hygiëne wordt achteraf gegeven. Dit kwam door ziekte van Yodit. Ook sprong Samuel vaak in met wat de situatie met zich meebracht waardoor er volgens ons werd afgeweken van het programma. Hierdoor ontstond in ieder geval voor ons als vrijwilligers weleens het idee dat het rommelig was en verloren wij de structuur. Of dat bij de cursisten ook zo over kwam weten wij niet. (2x)

Het doel is duidelijk. De werkmap kan qua taal iets makkelijker. Er zat soms veel herhaling, terwijl sommige onderdelen niet zijn behandeld. Daarnaast kan de indeling nog eens herzien worden. Het is goed om oog te hebben op de afstemming tussen praktijk en theorie met leuke werkvormen (bijv. het werkbezoek eerder en misschien de workshops van Marije spreiden).

In principe uitstekende opbouw. Het kwam alleen niet zo goed uit de verf vanwege tijdgebrek.

Sommige onderdelen waren te moeilijk (plaatjes met abstracte begrippen)

TRAINERS: A. Voor de meesten denk ik goed te volgen, echter voor sommigen ook te makkelijk (wellicht zijn verdiepmodule een oplossing. . Variatie van praktisch - theoretisch - leuke werkvormen van belang bij de groep.

3. Hoe waardeer je de voorbereiding tijdens de training op de huiswerkopdrachten ?

toelichting / suggestie

Ik heb het digitaal geprobeerd met de cursisten in verband met geografisch lastig te overbruggen afstanden (mantelzorg). Dat liep slecht tot helemaal niet. Persoonlijke aanwezigheid lijkt de oplossing.

Aan het einde van elke les werd uitgelegd zowel voor de cursisten als de vrijwilligers wat er wat verwacht. Tijdens het uitvoeren van de huiswerkopdrachten bleek echter wel dat niet altijd duidelijk was wat de bedoeling was. (2x)

Het maken van het huiswerk kost relatief veel tijd, hoewel het ook leuk en gezellig is. De voorbereiding van het huiswerk was goed maar de terugkoppeling was niet altijd even structureel. Soms weinig tijd voor de gemaakte opdrachten.

Liet soms te wensen over. Voor de coaches ook niet altijd duidelijk. Ik wijt dat aan tijdgebrek.

4. Hoe waardeer je de vorm van de map en de huiswerkopdrachten ?

toelichting / suggestie

Zoals gezegd: heeft wat meer toelichting nodig.

Wel belangrijk is dat alle mappen hetzelfde zijn. Dit was nu niet altijd het geval. (2x)

Veel van de opdrachten zijn nu eigenlijk theoretisch, dus iets opschrijven. Maar misschien is het ook leuk om praktische opdrachten te verzinnen. Dus ergens naar toe gaan om iets uit te zoeken.

Het was duidelijk dat de map voor de deelnemers belangrijk was, ze hadden hem altijd bij zich. Hij zag er goed uit. Probleem was echter dat de paginanummering niet in elke map hetzelfde was, waardoor er in het begin vaak verwarring ontstond bij de huiswerkopdrachten.

De huiswerkopdrachten waren erg verschillend van niveau. Er waren er bij die te hoog gegrepen waren.

Opvallend is dat de deelnemers weinig abstractieniveau hebben, daar zou met de opdrachten meer rekening mee gehouden moeten worden.

TRAINERS: A → Taalgebruik in de map is niet altijd geschikt voor laaggeletterden en laagopgeleiden.

14

5. Hoe waardeer je de inhoud (toenemen moeilijkheidsgraad) van de huiswerkopdrachten ?

toelichting / suggestie

Doordat de volgorde niet is aangehouden is me dat niet opgevallen.

De opdrachten werkten stap voor stap toe naar het kunnen opstellen van het toekomstplan, waardoor het schrijven van het toekomstplan niet zo een hele erg grote opdracht was. De meeste onderdelen van het toekomstplan waren immers al als huiswerkopdrachten ingevuld en was dat een kwestie van overnemen en door voortschrijdend inzicht aanvullingen. Tijdens het maken van de huiswerkopdrachten veel gepraat en gezocht naar wat men nu wilde en kan.

Het niveau was wel voor een aantal cursisten te moeilijk. Er ging ook veel tijd in de opdrachten zitten. Vaak konden de opdrachten niet worden afgerond. Zonder hulp van de vrijwilligers werd het huiswerk niet gedaan. (2x).

Voor degene die niet weten wat ze willen goed. Maar voor degene die verder zijn mist het diepgang en uitdaging. Ik weet niet hoe maar daar moet ook iets voor verzonnen worden. (Dus hoe zorg je ervoor dat het concrete in iemand's hoofd ook praktisch of realistisch wordt..?)

Voor de coaches is het belangrijk al in het begin te zien dat alle huiswerkopdrachten uiteindelijk leiden naar een persoonlijk toekomstplan en dat dat dus niet speciaal nog gemaakt moet worden.

6. Hoe waardeer je de geboden ondersteuning door de vrijwilligers aan de deelnemers?

toelichting / suggestie

eenmaal: niet ingevuld

Hier hebben wij het over ons zelf. Ik denk dat we het heel goed hebben gedaan. We hebben er veel tijd ingestoken, hebben de cursisten waar we mee werkten het gevoel gegeven dat ze ons ook naast de trainingsavond en huiswerkavond kunnen benaderen met vragen. En dat doen zij ook.

De vele tijd beslaat naast de trainingsavond en de huiswerkavond ook het contact houden om ze enthousiast te houden, te motiveren en te stimuleren om te blijven komen en het huiswerk te doen. (2x)

Je stopt er meer tijd in dan verwacht, maar of dit ook is waar de deelnemers behoefte aan hebben, kunnen alleen zij vertellen

Absoluut noodzakelijk voor de deelnemers.

7. Hoe waardeer je de ondersteuning door de begeleiding aan de vrijwilligers?

toelichting / suggestie

Al wordt er best een wissel getrokken op die vrijwilligers. Zonder hen was het hele trainingsinitiatief er niet geweest en had het ook niet uitgevoerd kunnen worden.

Begeleiding voor de vrijwilligers was er niet. Van te voren is toch niet echt duidelijk is gemaakt is hoeveel tijd deze training vraagt. Maar buiten tijd ook vooral de intensiteit van de training. Die heb ik zelf wel als heel positief ervaren maar het vergt toch wel veel. (Tijd en gevoelsmatig).

Voor het samen maken van de huiswerkopdrachten: de begeleiding die je als vrijwilliger geeft is erg afhankelijk van je eigen persoonlijkheid. De een gaat er wat soepeler mee om dan de ander. Zowel qua inhoud als hoe om te gaan met de cursist. Er is geen duidelijkheid over wat er van de vrijwilliger qua niveau wordt verwacht.

Wat wij ook missen voor de vrijwilligers is kennis over Eritrea, zowel als het land zelf als de cultuur. Hoe mensen kunnen begeleiden als je niet goed weet waar ze vandaan komen, met welke ideeën zijn zij opgevoed? Er is gezegd dat er een workshop werd georganiseerd over Eritrea voor ambtenaren van de gemeente Haarlem die te maken hebben met deze statushouders. Wij zouden daar bij aan kunnen sluiten. Hier hebben wij verder niets van vernomen. Deze behoefte is er wel bij ons en nog steeds, aangezien wij doorgaan met het begeleiden van deze mensen. (2x)

Ik denk dat meer ondersteuning vereist is, in de vorm van een terugkomdag om met elkaar de ervaringen en problemen uit te wisselen. Maar wellicht ook misschien een aparte training voor de vrijwilligers organiseren zodat zij ook iets additioneel geheel voor zichzelf hebben.

Dat zou veel planmatiger moeten. Nu gebeurde het hap-snap en soms ook alleen als de coaches er zelf om vroegen.

TRAINERS: → Terugkomdag in combinatie met een training zou fijn zijn om meer kennis en handvaten te hebben

8. Hoe waardeer je het werkbezoek aan Spaarnelanden?

toelichting / suggestie

NVT voor mij

Was een erg leuk en motiverend bezoek. Goed voor het groepsgevoel en ook om wat over afval en openbare werken te leren, hoe dat in Nederland is georganiseerd. Wellicht een goeie stageplek voor een aantal.

Hoe nu verder? Wordt er contact opgenomen voor stageplekken met deze groep? Een bezoek is leuk, maar moet ook wat concreets opleveren. (2x)

Zeer leuke en inspirerende dag. Bij een vervolg training, denk ik dat het beter zou zijn om deze dag eerder te laten komen om de groep geïnteresseerd te houden

Warme ontvangst. Duidelijk een organisatie die iets wil met de deelnemers. Jammer dat ze zich niet zo goed hadden voorbereid, aangeboden materiaal (film en tekst) was te moeilijk.

9. Hoe waardeer je de afsluitende avond / programma?

toelichting / suggestie

Helaas NVT

De sfeer zat er meteen goed in. Belangrijk was dat er twee ambtenaren van de gemeente Haarlem bij waren. Hiermee won de bijeenkomst maar zeker de training aan belangrijkheid. Iedereen was blij Marije weer te zien en met haar korte workshop werd eventuele spanning direct verbroken.

De dichter was indrukwekkend. Iedereen zat aan zijn lippen gekluisterd. De pitch van Dani had niet gehoeven. Het was leuk dat hij er was, maar zijn toespraak was hetzelfde als hij 2 weken eerder via Skype had gedaan. Je merkte ook dat bij degenen die de presentaties hielden de spanning weer steeg omdat het te lang duurde voordat zij aan de beurt kwamen. Deze presentaties waren zondermeer de hoogtepunten van de avond. Het werd voor iedereen duidelijk hoe men gegroeid is. De cursisten durfden voor de groep te staan om hun dromen/plannen te delen. En er ligt een concreet plan!

Het overhandigen van de certificaten was één groot feest. Wat was iedereen trots en blij, zowel cursisten, vrijwilligers, trainers en ambtenaar van de gemeente. Het lopen door de erehaag, de persoonlijke woorden van Samuel voor iedereen en het elkaar complimenteren was heel positief, feestelijk en soms ontroerend.

Eten en drinken na afloop ook helemaal leuk. (2x)

Ik vond de erehaag voor de deelnemers belangrijk en het complimenten geven daarbij. De aanwezigheid van de gemeente was belangrijk (niet in de laatste plaats voor de ambtenaren zelf). Er zou meer tijd moeten zijn voor informele contacten.

Wat vind jij het belangrijkste moment of zie jij als de succes / kritische factoren in deze training?

Vertrouwen en plezier. Ook hierbij was een (te) grote afhankelijkheid van de vrijwilligers.

Belangrijkste moment: de peptalk van Dani via Skype

Succes factoren: workshop van Marije, werkbezoek

Kritische factoren: tijdig beginnen, structuur vasthouden in de avond zelf (2x)

Succes: workshops van Marije, werkbezoek, het verhaal van Dani (inspirerende nieuwkomers) **Kritische factoren:** training was te vrijblijvend 'er moet iets van een stok achter de deur zijn'. De training moet gekoppeld worden aan andere trajecten en deelnemers moeten dan ook begeleiding krijgen bij de opstartperiode. Dus echt koppelen aan een taalmaatje, werkbedrijf, passende vrijwilligerswerk etc.

Wat vind je belangrijk om in de training te behouden of juist te veranderen ?

Verandering ontkomt je niet aan. Wellicht kan het helpen de cursisten een tijdje te monitoren en vast te

stellen of de training effect sorteert t.o.v. een groep die de training niet heeft gevolgd.

Zie antwoorden bij vraag 9.

Meer nadruk leggen over hoe men leert na te denken over eigen vaardigheden, talenten en wat men wil.

(2x)

- Taalgebruik werkmap
- Indeling van de training |
- Vorm van de training meer iets interactief proberen te maken

Wellicht als iedereen in een traject zit; hetzij werk/opleiding of vrijwilligerswerk met hen intervisie houden om te kijken waar ze nog tegen aan lopen.

TRAINERS: In de basis is de training goed, ik zou hier en daar wat aanscherpen en de volgorde misschien iets anders doen.

;-) Bonus vraag: Heb je een suggestie voor een vervolg (...? of Training?) aan deze groep deelnemers om de mentale gezondheid te versterken?

Heel belangrijk is nu dat er direct wordt doorgepakt met deze groep nu ze nog enthousiast zijn. Ze hebben allemaal een concreet plan en daarmee kunnen ze mee aan de slag. Ze hebben namen, telefoonnummers nodig van ambtenaren, instanties die ze kunnen benaderen om aan de slag te gaan. Prettig zou ook zijn als zij nu worden benaderd! (2x)

Er was een suggestie van de coaches om bv. 1x p.m. met de groep bijeen te komen. Dit om uitwerking van het toekomstplan te volgen en de deelnemers scherp te houden en tegelijk elke keer een belangrijk thema aan te snijden. Maar als de coaches ook ingezet worden op het vervolgtraject (wat ik absoluut belangrijk vind) dan wordt er wel veel gevraagd.

17

TRAINERS: Mindspring/ mindfit zijn goede interventies. In Groningen (Sense) hebben ze door middel van een theater moeilijke onderwerpen bespreekbaar gemaakt zoals traumatische ervaringen die mensen overkomen zijn onderweg naar Nederland toe.

Wat je verder kwijt wilt

....

Wij hebben het een geweldige training gevonden en heel belangrijk voor de inburgering van deze mensen. Maar het valt of staat met het vervolg. Dit mag niet in het niets verzanden. (2x)

Wat ik echt jammer vind is dat de planning van de avonden niet goed liep. Ik zag dat iedereen (Samuel, Henneke en soms Yodit) iedere bijeenkomst iets van belang wilde inbrengen, waardoor de avond propvol zat. Dat gebeurde ook weer de aanvullende avond bij de GGD (Yodit Gezondheidszorg).

Ook een probleem is het feit dat niet iedereen op tijd komt (deelnemers). Als daar steeds op gewacht wordt, is de effectieve tijd nog minder. Het is ook niet respectvol naar de deelnemers die wél op tijd komen. Ik zou op dit deel vanaf het begin veel meer nadruk leggen. Misschien is iets mogelijk met een rollenspel, om te laten voelen hoe vervelend het is dat als jij een verhaal aan het vertellen bent andere mensen nog binnen komen lopen.