

AUTEURS

Marjolijn Distelbrink  
Elena Ponzoni

Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving



Juni 2017

HAND-OUT VOOR DEELNEMERS

# TOOLKIT SAMENWERKING FORMELE EN INFORMELE OPVOEDONDERSTEUNING EEN VRUCHTBARE BODEM VOOR SAMENWERKING



# Inhoud

Deel 1: Verkenning	3
Introductie	3
A. Een nieuw beeld van elkaar	3
B. De kracht van de ander	5
Deel 2: Visie op samenwerking	8
C. Vormen van samenwerking	8
D. Wat staat er in de weg?	9
Deel 3: Opzetten van samenwerking	10
E. De kern van het samen doen	10



# Deel 1: Verkenning

## Introductie

Deze hand-out hoort bij de toolkit 'Samenwerking formele en informele opvoedondersteuning' en is ontwikkeld door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De toolkit bevat naast de hand-out een PowerPoint en een handleiding voor de gespreksleider, te vinden op [www.kis.nl](http://www.kis.nl) (ook via [mdistelbrink@verwey-jonker.nl](mailto:mdistelbrink@verwey-jonker.nl)).

De toolkit is bedoeld om een vruchtbare bodem te creëren voor samenwerking rond opvoeding en opvoedondersteuning tussen formele en informele partijen in wijken of gemeenten. De toolkit richt zich in de voorbeelden expliciet op samenwerking die de ondersteuning van ouders met een **migratieachtergrond** bevordert. Deze ouders komen nog niet altijd vanzelf bij formele voorzieningen terecht die hen kunnen ondersteunen (bereik). Samenwerking kan daarbij helpend zijn. De toolkit kan ook helpen bij samenwerking die juist aansluit bij wat er al gebeurt in migrantenzelforganisaties of verwante vrijwilligersorganisaties (bijvoorbeeld gesprekken over taboeonderwerpen, ouders en school, etc.). Deze samenwerking kan de eigen kracht van gemeenschappen versterken. De toolkit kan ook gebruikt worden voor nieuwe vormen van samenwerking waarbij formeel (medewerkers of teamleiders van CJG's, wijkteams, etc.) en informeel (vrijwilligers of ondersteuners daarvan/sleutelpersonen etc.) samen optrekken.

## A. Een nieuw beeld van elkaar

### OPDRACHT:

Presenteer in maximaal 10 minuten jullie organisatie en haar doelstellingen aan de groep. Jullie hebben 20 minuten voor de voorbereiding. Eén iemand presenteert. Probeer met elkaar de kern van wat je wilt vertellen eruit te halen (geen lange beschrijvingen) en schrijf steekwoorden op een flipovervel. Maak eventueel een tekening op het flipovervel, die jullie organisatie of idealen weergeeft. Maak de presentatie aan de hand van de volgende vragen:

1. Wie zijn jullie? (Laat ook iedere aanwezige deelnemer uit de organisatie naam en functie noemen.)
2. Wat doet de organisatie? (Als de organisatie specifiek iets doet met/voor gezinnen met een migrantenachtergrond, maak dit expliciet en vertel wat je doet.) Wat zijn de belangrijkste ondersteuningsvormen? (Denk aan groepsgesprekken met ouders, informatie/advies, opvoedondersteuning.) Wie zijn de belangrijkste doelgroepen? Geef ook aan of jullie werk meer individugericht is of meer gemeenschapsgericht is (zie kader 1).
3. Wat willen jullie graag bereiken door samenwerking formeel-informeel? Kijk (als er tijd is!) naar de voorbeelden in kader 2 'Wat wil ik bereiken met samenwerking'. Schrijf je eigen doelen op de flipover en geef aan of je meer te werk wilt gaan op niveau van individuele gezinnen/ouders (**Focus op gezin**) of het niveau van de wijk/gemeenschap (**Focus op gemeenschap**).
4. Wat zoek je bij de ander? Wat kan je zelf bieden?



## Kader 1. Twee mogelijke focussen voor opvoedondersteuning (en samenwerking)

### FOCUS OP GEZIN/INDIVIDUELE OUDER OF KIND

Ondersteuning en zorg voor gezinnen waar zich problemen voordoen of waar (lichte) opvoedingsvragen zijn (bijvoorbeeld door middel van spreekuur of cursus).

### Focus op gemeenschap

Versterken van onderlinge banden tussen bewoners of leden van een gemeenschap, verbeteren van het pedagogische klimaat, specifieke thema's bespreekbaar maken of kennis verspreiden in een gemeenschap, werken aan collectieve empowerment.

## Kader 2. Wat wil ik bereiken met samenwerking?

### FOCUS OP GEZIN/INDIVIDUELE OUDER OF KIND

#### VOORBEELDEN

Onze hoop is vooral dat:

- Gezinnen in een vroeg stadium geholpen worden wanneer er onzekerheid is over de opvoeding. Kleine problemen blijven klein.
- Elk gezin dat ondersteuning nodig heeft voldoende hulp uit de eigen omgeving (informele kring) krijgt
- Formele en informele hulp voor het gezin goed op elkaar afgestemd zijn
- Gezinnen de weg naar formele steun kunnen (kennis) en durven/willen bewandelen als dit nodig is.
- Informele werkers kunnen bijspringen wanneer de ondersteuning van een gezin moeilijk gaat.
- Informele werkers de nodige ondersteuning krijgen om zelf gezinnen bij te staan en eventueel geïnformeerd advies te geven.

### Focus op gemeenschap

#### VOORBEELDEN

Onze hoop is vooral dat:

- Er meer begrip/kennis komt in de wijk (bij ouders, instanties, scholen) over wat het betekent om op te groeien tussen verschillende werelden.
- Ouders meer en makkelijker opvoedvragen met elkaar bespreken.
- Ouders lastige onderwerpen zoals discriminatie met elkaar kunnen bespreken en samen met formele of informele werkers op zoek gaan naar tools om hiermee om te gaan.
- Jongeren in de wijk zich thuis voelen: ze voelen zich begrepen, op waarde geschat en omarmd door de gemeenschap waarin ze opgroeien.
- Formele en informele organisaties samen inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen in de wijk en daar op flexibele wijze nieuwe projecten/aanpak voor ontwikkelen.



Tijdens de presentaties: Noteer voor jezelf wat je inspirerend vond aan het verhaal van anderen.

*Doelstellingen waar ik mij in kan vinden:*

*Vragen/ twijfels:*

## B. De kracht van de ander

In deze oefening richten we de blik op de ander: verplaats je in de ander. Wat is het dat de andere kant (informeel of juist formeel) je heeft te brengen? Wat hebben zij wat jij niet hebt, wat meerwaarde kan hebben in samenwerking? In deze oefening worden bevindingen met elkaar gedeeld. Het kan vaak al een gevoel van erkenning geven als je van anderen hoort waar jouw kracht ligt.

### **OPDRACHT VOOR DE GROEP FORMELE WERKERS:**

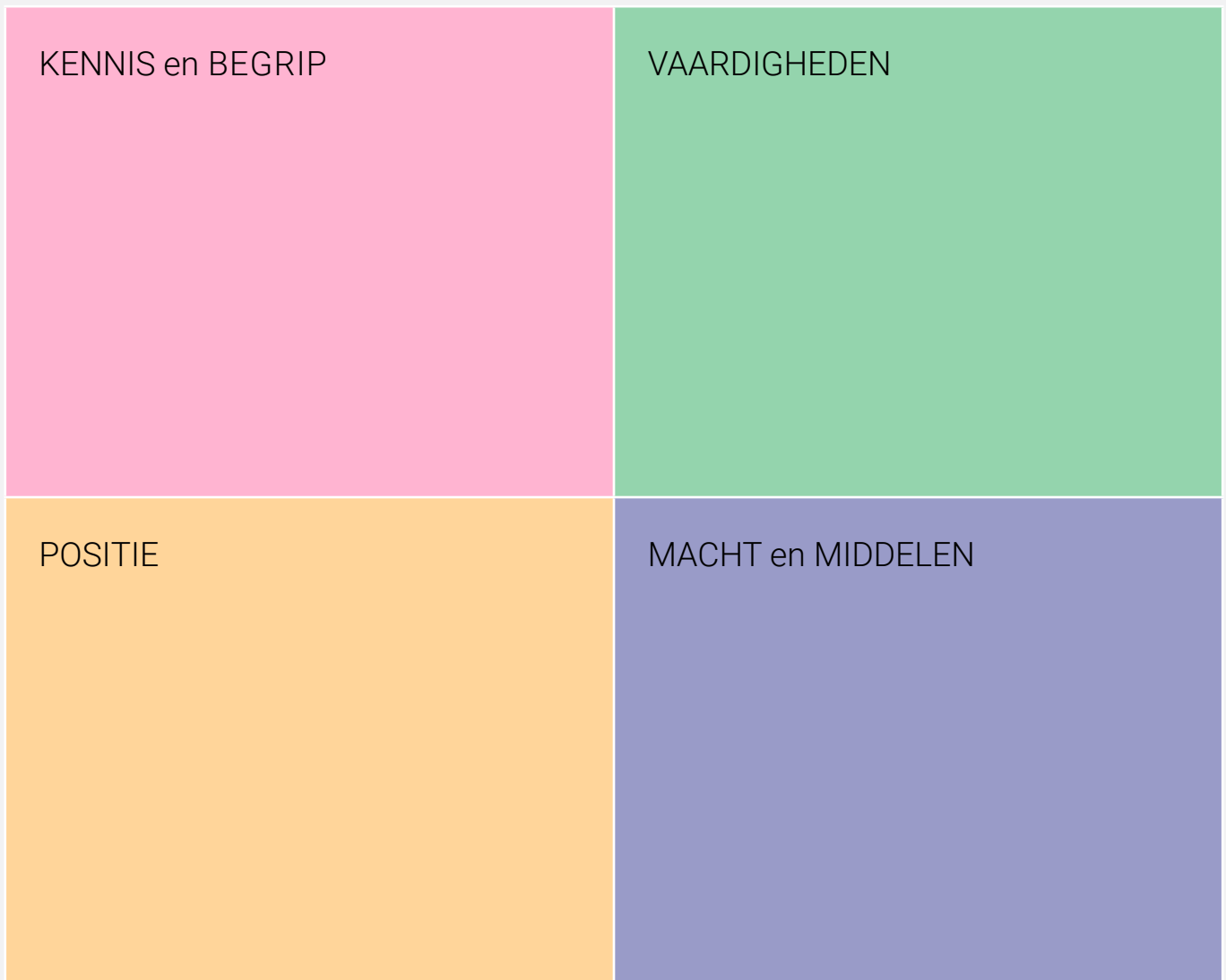
1. Denk eerst vijf minuten individueel na over de volgende vraag: *wat is de kracht van informele werkers/organisaties en welke aspecten hiervan zijn voor mij(n organisatie/werk met ouders) belangrijk?* Probeer ook concrete voorbeelden te bedenken. Schrijf op wat je bedacht hebt. Om je gedachten te

ordenen, kun je kader 3 gebruiken. We weten uit eerdere ervaringen dat de kracht van de ander vaak in vier typen termen is te vatten: a) kennis en begrip, b) vaardigheden, c) positie, d) macht en middelen.

2. Bespreek met elkaar (binnen je groep) welke krachtpunten het meest van belang zijn en waarom, zoveel mogelijk aan de hand van voorbeelden. Teken op een flipovervel het kader 'De kracht van de ander' (zie hieronder) na. Vul dit in aan de hand van de bijdrage van alle deelnemers. Probeer de punten die genoemd zijn te bundelen zodat er zo min mogelijk herhaling in komt.
3. Presenteer de resultaten aan de groep informele werkers.
4. Luister naar de reactie van informele werkers: Klopt het volgens hen? Hebben jullie iets over het hoofd gezien of zijn ze juist (blij) verrast met sommige punten die genoemd zijn?



Figuur 3 De kracht van INFORMELE WERKERS



**OPDRACHT VOOR DE GROEP INFORMELE WERKERS:**

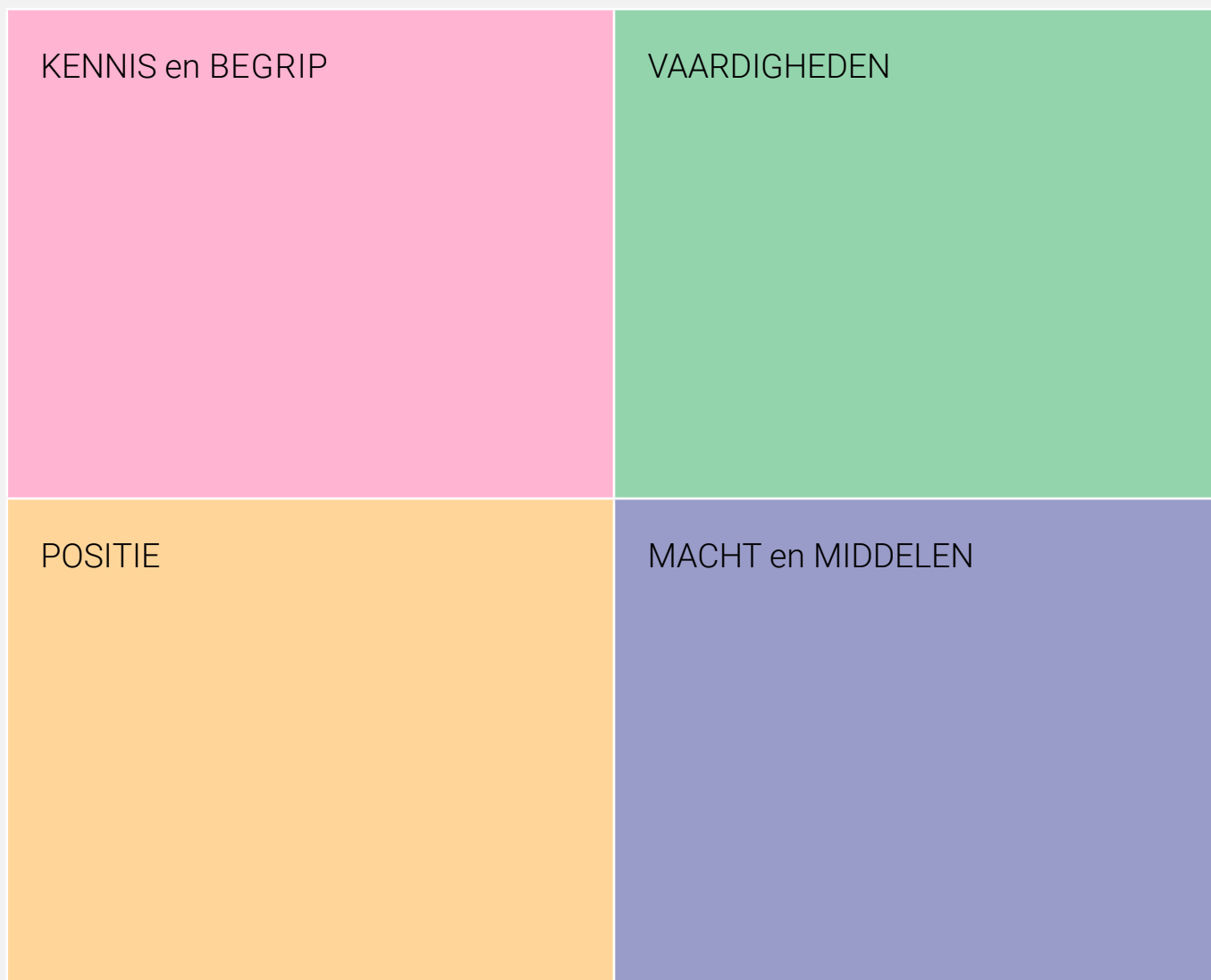
1. Denk eerst 5 minuten individueel na over de volgende vraag: *Wat is de kracht van formele werkers/organisaties en welke aspecten hiervan zijn voor mij(n organisatie/werk met ouders) belangrijk?* Probeer ook concrete voorbeelden te bedenken. Schrijf op wat je bedacht hebt. Om je gedachten te ordenen, kun je kader 4 gebruiken. We weten uit eerdere ervaringen dat de kracht van de ander vaak in vier typen termen is te vatten: a) kennis en begrip, b) vaardigheden, c) positie, d) macht en middelen.
2. Bespreek met elkaar (binnen je groep) welke krachtpunten het meest van belang zijn waarom, zoveel mogelijk aan de

hand van voorbeelden. Teken op een flipovervel het kader 'De kracht van de ander' (zie hieronder) na. Vul dit in aan de hand van de bijdrage van alle deelnemers. Probeer de punten die genoemd zijn te bundelen zodat er zo min mogelijk herhaling in komt.

3. Presenteer de resultaten aan de groep formele werkers.
4. Luister naar de reactie van de formele werkers: Klopt het volgens hen? Hebben jullie iets over het hoofd gezien of zijn ze juist (blij) verrast met sommige punten die genoemd zijn?



Figuur 4 De kracht van FORMELE WERKERS



Voor allemaal: Na de presentaties: neem enkele minuten van bezinning.  
Noteer wat je eigen kracht is.

*Wat is je eigen kracht? Wat kan jij de ander bieden?*



# Deel 2: Visie op samenwerking

## C. Vormen van samenwerking

### EXTRA ONDERDEEL: ONTWERP ZELF EEN SAMENWERKINGSVOORBEELD

De bijeenkomstleider presenteerde zojuist een aantal voorbeelden van samenwerking. De ene samenwerkingsvorm is meer gericht op toegang en op individuele zorg, de andere juist meer op gemeenschapsgerichte ondersteuning. In het ene voorbeeld ligt de nadruk meer op het versterken van het (reeds bestaande werk) van informele werkers. In het andere voorbeeld ligt de nadruk vooral op het toegankelijker of diversiteitgevoeliger maken van formele zorg, of juist op het samen ontwikkelen van gehele nieuwe vormen van ondersteuning. Welke vorm spreekt je het meeste aan en waarom?

**Werkwijze:** In groepjes van drie of vier (het liefst gemixt tussen formeel en informeel): werk een idee uit voor een samenwerking tussen formeel en informeel. Benoem expliciet wat de doelstelling van de samenwerking is, wat er precies gedaan wordt en wie welke rol heeft. Denk ook na over belangrijke randvoorwaarden voor het slagen van de samenwerking.

Presenteer de samenwerkingsvoorbeelden aan elkaar: vorm, doelen, werkwijze, rollen van formeel en informeel en condities voor slagen.

Maak samen de keuze voor de meest aansprekende samenwerkingsvorm.

Enkele voorbeelden uit een eerdere werkplaats:

- **Gezicht hebben op school**

**Doelstelling:** Laagdrempeligheid CJG, Werkwijze: CJG geeft informatie op school. Wie is de CJG-coach? Meer zichtbaar aanwezig zijn. Informele werkers helpen introduceren, brugfunctie.

- **Diversiteitsgevoelige vorm van aanbod opvoedondersteuning ontwikkelen**

**Doelstelling:** aanbod beter laten aansluiten bij migrantenouders  
Werkwijze: Aanpassen van aanbod CJG (vorm, taal, beeld). Zelforganisaties faciliteren, mobiliseren. Formele organisaties werken uit, organiseren dat het een plek krijgt in het aanbod, voeren uit met informele werkers, etc.

- **Casuïstiek bespreken (anoniem)**

**Doelstelling:** Elkaar leren kennen.  
Werkwijze: Overleg casuïstiek, om elkaar te leren kennen. Wat ziet de één, dat de ander niet ziet?

- **Meet and greet idee**

**Doelstelling:** Contact tussen mensen bevorderen (verschillende achtergronden).  
Werkwijze: 'Meet and greet'-achtig initiatief. Contacten tussen mensen over etnische grenzen heen.





## D. Wat staat er in de weg?

### CITATEN THEMA 1. ONEVENWICHTIGE MACHTSRELATIE (UIT EERDER ONDERZOEK PONZONI)

*“Ik krijg de indruk dat veel vrijwilligers eigenlijk de hoop hebben op een betaalde positie. Terwijl juist de informele aard van hun werk zo belangrijk is. Dat zij niet verbonden zijn aan een bepaald instituut, maar onafhankelijk zijn, dat zij anders om kunnen gaan met tijd. Het feit dat zij het uit naastenliefde doen. Dat zijn redenen dat mensen hen in vertrouwen nemen. Hun positie als vrijwilliger moet wel duidelijk zijn. Wanneer vrijwilligers vinden dat zij eigenlijk betaald zouden moeten worden voor het werk dat zij doen, dan gaat er iets mis. Ten eerste omdat dit een onrealistische verwachting is. Maar het past ook niet bij de aard van hun rol.” (manager van hulpverleningsorganisatie)*

*“Wat nu vaak gebeurt is dat als een gezinscoaching volledig is vastgelopen en de hulpverlener geen kant meer op kan... dan zoeken ze een vrijwilliger die kan helpen om het gesprek met het gezin weer in gang te krijgen. Verder niets. Maar ik vind het niet zo goed als vrijwilligers alleen ingeschakeld worden als de hulpverlening is vastgelopen. Het is ook een zware taak. Ik denk dat samenwerking mogelijk is, maar dan moeten hulpverleners ook bereid zijn om te luisteren naar wat ze anders kunnen doen. Laat mij eens een voorlichting voor hen verzorgen.” (informele werker)*

*“Ik denk dat professionals ons nodig hebben om mensen uit de gemeenschap goed te kunnen helpen. Maar als je dit serieus wilt, dan moet je ook denken aan een goede constructie hiervoor. Niet ons steeds ad hoc inschakelen als brandjesblusser, maar serieus werken aan partnerschap. Van ons wordt altijd verwacht dat we alles voor niets doen.” (informele werker)*

### CITATEN THEMA 2. LOYALITEIT EN AFSTAND

*“Het belangrijkste is dat sleutelfiguren vanuit zelforganisaties zelf overtuigd zijn dat de stap naar ons niet te groot is. En dat zij dit vertrouwen uitstralen, naar ouders toe. Als sleutelfiguren zelf denken dat de stap te groot is, dan blijft die stap ook te groot. En ik denk dat daar toch vaak de kern van het probleem zit.” (CJG-manager Amsterdam)*

*“Het startsignaal om echt te investeren in de samenwerking is voor mij dat sleutelfiguren daadwerkelijk naar ons doorverwijzen. Maar dat gebeurt in de praktijk bijna nooit.” (CJG-manager Amsterdam Zuidoost)*

*“De houding van de professional moet niet zijn van iemand die komt vertellen hoe je je kinderen moet opvoeden, anders haken de moeders af. De vrouwen zijn gewend met elkaar op een informele manier te praten, bij een kop thee. Dit zijn de momenten waarop zij echt met problemen of vragen naar voren durven te komen. Dat gaan ze niet doen op een formele cursus waar een deskundige komt vertellen hoe het moet. Als voorlichter moet je, je erop instellen dat je met hen komt praten over opvoeding. Je komt niet per se wat brengen of wat halen, je komt een gesprek voeren, je sluit eigenlijk aan bij ons.” (informele werker Amsterdam Nieuw West)*

*“Ik kan mij voorstellen dat je moet waken om er niet te diep in te gaan zitten [in de samenwerking met migrantenorganisaties]. Je moet bij je eigen business blijven, dat lijkt mij de uitdaging. Een zelforganisatie is natuurlijk erg binnen vier muren, erg binnenskamers. Als professional moet je daar je weg in vinden... hoe zal ik het zeggen? Dat je mensen ook bewust maakt van hoe het bij ons gaat. Het risico lijkt mij dat je te erg blijft hangen in hun cultuur. Terwijl je wilt dat zij ook begrijpen hoe wij het doen. Mijn ervaring is namelijk, dat zie ik in bijeenkomsten met allochtone ouders, dat het voor hen aan het begin erg moeilijk is, maar uiteindelijk werkt het als zo'n eyeopener!” (CJG-manager Amsterdam Nieuw West)*

### CITATEN THEMA 3. GEVOELIGHEID VOOR ANDERE WAARDEN EN DE POSITIE ALS MIGRANT

*“Ik denk dat het meestal gewoon vooroordelen zijn. Ze zien een blanke hulpverlener en denken: oh, nee, dat wil ik niet. Omdat ze ooit eens een verhaal gehoord hebben, of omdat ze gewoon geen inmenging willen. Wel moet ik zeggen dat er soms collega's zijn die wat kleurenblind zijn. Die schrikken ook heel erg van bepaalde situaties en denken direct: dat kan echt niet, nu direct ingrijpen! Terwijl je misschien toch iets zorgvuldiger naar de context zou moeten kijken of in elk geval op een andere manier het gesprek aangaan met het gezin.” (formele werker)*



# Deel 3: Opzetten van samenwerking

## E. De kern van het samen doen

Spreek eerst af wie een kort verslagje maakt van wat in dit onderdeel uitgewisseld wordt. Dit verslagje kan later als basis gebruikt worden voor concrete afspraken.

### OPDRACHT:

**Doelen:** Deelnemers uit elk samenwerkingsverband maken expliciet welke vorm van samenwerking zij voor ogen hebben, op basis van wat zij zelf kunnen bieden. Zij formuleren samen doelstellingen en staan stil bij wat nodig is om deze doelstellingen te bereiken.

**Werkwijze:** Deelnemers uit elk potentieel samenwerkingsverband zitten met elkaar rondom een tafel.

1. De posters die de betreffende organisaties gemaakt hebben in het onderdeel 'Kennis maken met elkaar' worden op tafel gelegd. Begin met vragen te stellen aan elkaar, eventueel naar aanleiding van de poster en de presentatie. Mocht er sinds vorige bijeenkomsten of onderdelen veel tijd zijn verstreken, dan kunnen deelnemers de posters weer voor elkaar kort toelichten.
2. Deelnemers vertellen elkaar wat zij denken dat hun eigen belangrijkste kracht is, op basis van wat zij in de hand-out hebben opgeschreven in het kadertje "Wat is je eigen kracht". Ook vertellen ze elkaar wat zij nodig hebben van de ander.
3. Vervolgens gaan ze concreet met elkaar bespreken wat zij met elkaar willen doen.
  - De doelstelling van de samenwerking wordt besproken: Wat wil je samen bereiken?
  - De concrete werkwijze: hoe ga je de doelstelling samen bereiken?

- De inbreng van de verschillende partners wordt daarbij benoemd.
  - De condities die belangrijk zijn voor het slagen.
- Leg ideeën op tafel en kijk of je op een lijn zit. Maak concrete afspraken voor het vervolg (zie 6).

4. *(Optioneel onderdeel, als er tijd is):* "Boom van Samenwerking". Deelnemers vullen de 'Boom van samenwerking in'. Hierbij tekenen zij een boom op een groot vel. De stam, gebladerte en de ruimte bij de grond/wortels moeten groot genoeg zijn om in te schrijven. Ook moet er genoeg ruimte zijn aan beide kanten van de boom.

De groepjes vullen eerst de **vruchten** in: Dit zijn de doelstellingen van samenwerking die hiervoor benoemd zijn. Vervolgens schrijven ze bij de **wortels** welke grondstoffen zij in huis hebben: Wat brengt iedere partij aan kennis, expertise, ervaring? Wat is ieders kracht? Schrijf vervolgens in de **stam** de rollen op die de partners op zich moeten nemen om de samenwerking te laten slagen, zorg dat deze goed aansluiten bij de kracht die in de wortels genoemd is, maar ook bij de doelstellingen. Hieronder staat een lijst met rollen die in vorige bijeenkomsten is ontwikkeld. Deze kun je lezen ter inspiratie. Noem vervolgens enkele rollen die je van toepassing vindt op jezelf/je eigen organisatie of op de ander. Kom samen tot een selectie van maximaal vijf of zes rollen die voor het samenwerkingsverband essentieel zijn. Deze worden in de stam geschreven.

Wat is er nog meer nodig om de doelstellingen te behalen? Boven de boom tekenen deelnemers nog een **zon**: daarin komen de belangrijkste randvoorwaarden die volgens de partners van belang zijn om de samenwerking te laten slagen. Als laatste tekenen zij een **gieter**: Hierin noteren zij wat zij van andere partijen nodig hebben.



## MOGELIJKE ROLLEN IN DE SAMENWERKING

### Rollen van de formele werker:

Coördinator	Begeleid informele werkers die als intermediair optreden of coördineert projecten waarin formele en informele werkers samen optreden.
Fixer	Lost snel praktische problemen op wanneer deze zich voordoen, bedenkt oplossingen en mogelijkheden.
Linking pin	Brengt informele werkers met elkaar in contact, en verbindt informele werkers ook met andere formele werkers.
Netwerker	Weet de juiste mensen te bereiken en in te zetten voor het behalen van gezamenlijke doelstellingen.
Organisator/faciliterende functie	Neemt organisatorische en administratieve taken in de samenwerking voor zijn rekening. Faciliteren van ontmoetingen en bijeenkomsten.
Katalysator van de positieve beweging	Ziet en erkent de potentie in de plannen of het handelen van informele werkers en helpt deze van de grond te komen/meer impact te hebben/een duurzame vorm te krijgen.
Erkenning verstrekker	Geeft erkenning voor het werk van de informele werker.
Sparringpartner	Helpt ideeën te verhelderen, geeft advies aan de informele werker.
Deskundige	Heeft specifieke pedagogische expertise.
Bewaker	Is verantwoordelijk voor het bewaken de veiligheid van het kind.

### Rollen van de informele werker:

Vertrouwenspersoon	Biedt een luisterend oor en wordt in vertrouwen genomen door ouders.
laagdrempelig aanspreekpunt	Wordt als eerste benaderd in geval van twijfels of problemen.
Rolmodel	Is een positief voorbeeld voor ouders of jongeren, inspireert beweging en verandering.
Voorlichter	Geeft basale informatie over opvoeden en over de bestaande voorzieningen.
Aanjager	Moedigt ouders aan om problemen onder ogen te zien en aan te pakken.
Katalysator van positieve Beweging	Schept condities voor verandering en stimuleert ouders die graag meer of anders bezig willen zijn met opvoeding om stappen te ondernemen.
Schepper van de veilige ruimte	Zorgt ervoor dat ouders met elkaar een positief zelfbeeld ontwikkelen op basis waarvan ze keuzes en moeilijkheden in de opvoeding kunnen bespreken.
Signaal verstrekker	Pikt signalen op en betreft zo nodig formele werkers.
Doorverwijzer	Verwijst ouders door naar professionele hulp, nadat zij hier door middel van 'voorwerk' klaar voor gemaakt zijn.



Adviseur van de formele werker	Geeft advies aan de formele werker over hoe om te gaan met een specifieke doelgroep.
Verhelderaar'	Helpt problemen van ouders/jongeren te verduidelijken.
'Meedenker'	Denkt mee met de formele werker over oplossingen.
Begeleider van cliënten	Begeleid cliënten samen met formele werkers.
Tolk (letterlijk en figuurlijk)	Vertaalt tussen de leefwerelden van ouders en professionals en overbrugt taalproblemen.
Nazorg verstrekker	Blijft in contact met een gezin na een begeleidingstraject en biedt nazorg.
Voortraject verstrekker	Stoomt gezinnen/ouders klaar voor hulp of advies vanuit formele voorzieningen.
Netwerk ontsluiter	Biedt toegang tot het eigen netwerk van andere informele of formele werkers.

5. (optioneel onderdeel, als er tijd voor is) Valkuilen

Bespreek met elkaar eventueel aandachtspunten en valkuilen: Dit zijn enkele aandachtspunten uit vorig onderzoek (komen deels overeen met die in het eerdere onderdeel 'wat staat in de weg'). Welke zijn hier van toepassing? Wat betekent dit in jullie geval?

- (Gebrek aan) diversiteit en cultuursensitiviteit bij formele werkers.
- Bewaken van de informele positie van informele werkers.
- Evenwicht tussen last en vermogen.

- Voor duurzame verbinding zijn structurele vormen van overleg nodig: samenwerking *ad hoc* wanneer er een urgent probleem is, leidt vaak tot ontevredenheid.
- Betrokkenheid van het management van beide kanten (tijd en ruimte om in de samenwerking te investeren).
- Coördinatie en helderheid over verantwoordelijkheden.

6. Maak met elkaar concrete afspraken over vervolgstappen ..... **[aanvullen]**. Spreek ook af wie deze afspraken op papier zet.

*Hieronder kun je (eigen) aantekeningen maken over concrete afspraken en vervolgstappen:*



## Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Dr. M. J. Distelbrink

Dr. E. Ponzoni

Ontwerp: Design Effects

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving

P/a Kromme Nieuwegracht 6

3512 HG Utrecht

T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-841-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

### KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via [www.kis.nl](http://www.kis.nl), de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60    E [info@kis.nl](mailto:info@kis.nl)    I [www.kis.nl](http://www.kis.nl)

