

**I01**

# **Goede methodes & behoeften- analyse eindraport**

Door Assist. Prof. Oğuzhan Aygören, Assoc. Prof. Burcu Rodopman  
en Inst. Burcu Ertürk Kılıç



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Inhoudsopgave

<b>1. YME Desk Research: Theoretisch Raamwerk</b> .....	2
<b>Wat is Ondernemerschap?</b> .....	2
<b>Referentiën</b> .....	4
<b>2. YME Profiel Informatie</b> .....	5
<b>Huidige situatie in VNRIT</b> .....	5
<b>Verenigd Koninkrijk</b> .....	5
<b>Nederland</b> .....	7
<b>Roemenië</b> .....	11
<b>Italië</b> .....	11
<b>Turkije</b> .....	15
<b>Goede Methodes gerelateerd aan YME onderwijs</b> .....	17
<b>Regatul Unit</b> .....	17
<b>Nederland</b> .....	24
<b>Roemenië</b> .....	30
<b>Italië</b> .....	33
<b>Turkije</b> .....	33
<b>3. Behoeftte-analyse report</b> .....	35

# 1. YME Desk Research: Theoretisch Raamwerk

## Wat is Ondernemerschap?

Deze paragraaf beschrijft een perspectief van ondernemerschap vanuit ondernemerschapsliteratuur om een basis te leggen voor projectlanden.

Ondernemerschap als discipline is de afgelopen jaren sterk in opkomst. Hoewel het ooit gezien werd als een uitzondering, wordt ondernemerschap momenteel gezien als een vereiste vaardigheid voor het individu en het succes van een bedrijf. Het YME Project identificeert dit fenomeen en heeft tot doel ondernemerscapaciteiten te bieden aan de YME's in projectlanden.

Ondernemerschap in zijn ruimste zin is het best omschreven door Stevenson (1983, 1985, 1990) als "het nastreven van kansen die verder gaan dan de middelen die u momenteel beheert." Deze definitie benadrukt kansen als de enige echte bron. Het vereist dat ondernemers hun visie op de kans delen met de mensen die ze inhuren en de investeerders die ze zoeken, in plaats van met de kapitaalmiddelen die ze kunnen bieden of waarover ze kunnen onderhandelen.

De bron van kansen kan vele vormen aannemen. Traditioneel zien zakenmensen kansen in de onvervulde marktvraag. Dit betekent dat er op de markt, vraag is naar een dienst of product; er is echter geen aanbod op de markt of het bestaande aanbod is duur, omslachtig of niet betrouwbaar. In dit geval is de kans het creëren en bieden wat mensen vragen. Dit soort kansen zijn productiegericht, competitief en meestal van korte duur. Als er bijvoorbeeld een groeiende trend is voor gezonde voeding en onvoldoende aanbod op de markt is, is dit een kans voor deze achtergestelde markt. Er zit hier echter een addertje onder het gras. Wanneer zoveel kanszoekende ondernemers dezelfde markt betreden, kan dit snel leiden tot een overbezorgde markt met veel concurrentie. Dit is vergelijkbaar met een situatie waarin een ijssalon in een buurt opent en er plotseling nog vijf winkels opengaan. Als de markt groeipotentieel heeft, kan dit nieuwe aanbod werken, maar in de meeste gevallen zullen alle winkels onvoldoende winst maken omdat de vraag voor elke nieuwkomer onvoldoende zal zijn.

Vanwege het competitieve karakter van het voldoen aan de marktvraag, is het voldoen aan onvervulde behoefte van de marktvraag een betere methode om kansen te identificeren. Een onvervulde behoeften komen voort uit het identificeren van problemen of uit dingen die je dwars zitten. Elke klacht is een kans. Observatie van andere mensen en bewustwording van de omgeving worden erg belangrijk. Het juiste probleem op de juiste manier definiëren wordt dus een sleutelvaardigheid. Als het probleem correct is gedefinieerd, wordt het vinden van de oplossing gemakkelijker. Onvervulde behoeften zijn meestal latente of verborgen behoeften, waarvan zelfs de mensen zich niet bewust zijn. In dit geval is er geen markt en het eerste bedrijf dat aan de behoeften voldoet, creëert niet alleen een product, maar creëert de hele markt, zoals in het beroemde citaat van Henry Ford die zei: "Als ik mensen zou vragen wat ze wilden, zouden ze snellere paarden hebben gezegd. In plaats daarvan heb ik ze auto's gegeven." In dit voorbeeld waren mensen zich bewust van hun transportbehoeften en was snelheid het benoemde probleem. Ze waren zich echter niet bewust van de beschikbare opties voor hun transportprobleem.

Daarnaast zijn sommige mensen visionairen die dromen en voorstellingen maken voor op de lange termijn. Dit soort kansen zoeken vereist het stellen van vragen als "Hoe kunnen we <een veld, product of dienst plaatsen die u wilt verbeteren> beter ontwerpen" en "Wat als". Elon Musk (opgegroeid in Zuid-Afrika) is zo'n visionair die durfde te vragen: "Waarom keren ruimteschepen niet volledig terug

naar de aarde?" en werkte gedurende een decennium aan dit probleem. Kort nadat hij eindelijk een antwoord had gevonden, stelt hij deze keer een andere vraag die ooit een onvoorstelbare oplossing voor het transportprobleem kan bieden. Hij vraagt: "Wat als we ruimteraketten gebruiken voor menselijk transport voor twee willekeurige punten op aarde?" Door deze vraag te stellen, probeert hij de reistijd tussen alle bestemmingen op aarde te verkorten tot minder dan een uur.

Steve Jobs is een ander voorbeeld van een visionair die ook de zoon was van immigranten uit Syrië. Hij richtte Apple op met de belofte van een persoonlijke computer waardoor iedereen thuis zijn eigen computer kan hebben. Computers werden gezien als zakelijke machines en niemand dacht dat ze voor persoonlijke doeleinden konden worden gebruikt. Onder leiding van Jobs heeft Apple zichzelf verschillende keren opnieuw uitgevonden, niet alleen op het gebied van computers, maar ook op het gebied van software, besturingssystemen, grafisch ontwerp, muziek, telefoon en op vele andere gebieden.

De definitie van Stevenson beschrijft kansen als het startpunt en stelt dat het een eindeloos navolgen is van wat een constante zoektocht is. Kansen zijn bewegende doelen. Er zijn geen definitieve start- en finishlijnen. Ondernemerschap gaat dus over deze zoekfunctie. Dit is heel anders dan uitvoering (Yang et al., 2018).

Bij het verklaren van dit zoekgedrag definieert managementliteratuur een strategische houding ten opzichte van ondernemerschap die wordt aangeduid als Entrepreneurial Orientation (EO). EO vertegenwoordigt de managementprioriteit die wordt gelegd bij het identificeren en exploiteren van marktkansen voor ondernemingsdoeleinden (Baker & Sinkula, 2009). EO stelt dat bedrijven of individuen met een ondernemende mentaliteit de kansen op de markt voor iedereen identificeren (pro activiteit), innovatieve oplossingen bedenken om deze kansen te grijpen (innovatie) en hoge risico's nemen (bijv. Schulden) om deze initiatieven uit te voeren (risico's nemen) (Miller, 1983).

De tweede helft van de definitie beschrijft twee soorten middelen; middelen die u momenteel beheert en middelen die u momenteel niet beheert. Dit is een belangrijk onderscheid om te maken. Ondernemers concentreren zich meestal op de vele dingen die ze niet onder controle hebben en klagen over wat er met hen gebeurt of de mislukkingen die ze hebben meegemaakt. Dit is een externe reden om hulp te zoeken voor uw onderneming. Voorbeelden zijn, het gedrag van anderen, klagen over anderen of moeten wachten op anderen zijn het resultaat van zaken die je niet onder controle hebt. In plaats daarvan suggereert Stevenson (1983, 1985, 1990) om een perspectief van 'binnen naar buiten' te verkrijgen door eerst te focussen op de beheersbare bronnen en te werken aan het verleggen van de grenzen van beheersbare bronnen. Dit is wat hij bedoelt met het woord "verder", meer middelen bereiken, je grenzen verleggen, consequent verbeteren, falen, proberen, experimenteren en uiteindelijk groeien. De ondernemer moet zich dus concentreren op de meest controleerbare gebeurtenis, dat is hijzelf. De mindset wordt de belangrijkste hulpbron. Het is niet wie het meeste kapitaal, het meeste netwerk, de meeste kennis en de meeste ervaring heeft, maar wie de sterkste mindset heeft en streeft naar leren, groeien en verbeteren.

Ik noem dit type zoekopdracht 'Beheersbare in conformiteit'. In conformiteit vereist dat iemand buiten de comfortzone gaat en een zoekfunctie uitvoert. Deze weg is vol onzekerheden en teleurstellingen. De constante zoektocht naar leren en verbetering van iemands zelf is echter de beloning die naar verwachting de bron van grotere resultaten zal zijn. Bij dit streven is de mentaliteit alleen waardevol. Dus je moet rust zoeken en kalm blijven, ongeacht de omstandigheden. Dit is de kern van een succesvolle onderneming.

Naast de definitie van ondernemerschap als een mentaliteit, definiëren veel wetenschappers het als synoniem voor het opbouwen van een klein bedrijf. De opkomende startup-cultuur maakt het echter anders dan kleine bedrijven. Veel oprichters van startups, durfkapitaal investeerders en veteranen uit Silicon Valley zijn het erover eens dat opstarten een andere vorm van ondernemen is, waarbij de organisatie wordt gekenmerkt door zoeken en experimenteren (Ries, 2011; Davenport, 2009) en snelle groei (Graham, 2). Concreet stelt Blank (2013) dat startups geen kleine versies zijn van traditionele bedrijven en verder stelt hij dat traditionele managementpraktijken niet van toepassing zijn op startups. Startups zoals Google, Airbnb of Dropbox spelen een cruciale rol bij het verstoren van de bestaande economische structuren, niet alleen door bedrijven op te richten, maar ook door nieuwe markten en bedrijfsmodellen te creëren. Blank (2013) stelt ook dat een bedrijfsmodel een zoektocht is naar een duurzaam en winstgevend bedrijf. Duurzaam betekent dat de middelen op de lange termijn moeten bestaan, terwijl winstgevend betekent dat het bedrijf voldoende waarde vastlegt om zijn missie te vervullen: waarde creëren en leveren en belanghebbenden tevreden stellen.

Dit project staat dus dicht bij Stevenson (1983, 1985, 1990) en stelt ondernemerschap als een mentaliteit in de breedste zin van het woord en maakt een onderscheid tussen kleine bedrijven en startups. Hoewel ondernemerskwaliteiten hetzelfde zijn voor startende ondernemers en eigenaren van kleine bedrijven, zijn de risico's, onzekerheden en beloningen verschillend. Visie speelt hierbij een sleutelrol. Onderwijs in ondernemerschap moet dus gebaseerd zijn op het zoeken naar kansen in plaats van op opportunistisch onderwijs. Hoe vergelijkbaar ze ook mogen lijken; het eerste is gebaseerd op een langetermijnvisie en experimenten met als doel een bedrijf op te bouwen en het tweede op kortetermijndenken en niet-duurzaam denken op basis van winst maken.

## Referentiën

Baker, William E., and James M. Sinkula. "The Complementary Effects of Market Orientation and Entrepreneurial Orientation on Profitability in Small Businesses." *Journal of Small Business Management*, vol. 47, no. 4, 2009, pp. 443-464., doi:10.1111/j.1540-627x.2009.00278.x.

Blank, Steven Gary. *The Four Steps to the Epiphany: Successful Strategies for Products That Win*. S.G. Blank, 2013.

Davenport, T.h. "How to Design Smart Business Experiments." *Strategic Direction*, 25.8 (2009): n. pag. Print.

Graham, Paul. "Startup=Growth." Paul Graham, Sept. 2012, [www.paulgraham.com/growth.html](http://www.paulgraham.com/growth.html).

Miller, Danny. "The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms." *Management Science*, vol. 29, no. 7, 1983, pp. 770-791., doi:10.1287/mnsc.29.7.770.

Ries, Eric. *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. Crown Business, 2011.

Stevenson, H.H. (1983), "A Perspective on Entrepreneurship." Harvard Business School Working Paper #9-384-131.

Stevenson, H.H., and D.E. Gumpert (1985), "The Heart of Entrepreneurship." *Harvard Business Review*, March-April, pp. 85-94.

Stevenson, H.H., and J.C. Jarillo-Mossi (1990), "A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management." *Strategic Management Journal*, 11, Summer 1990, pp. 17-27.

Yang, Xiaoming, et al. "Search and Execution: Examining the Entrepreneurial Cognitions behind the Lean Startup Model." *Small Business Economics*, 2018, doi:10.1007/s11187-017-9978-z.

## 2. YME Profiel Informatie

Vijf landen vormen een platform voor YME-onderzoek, VNRIT (Verenigd Koninkrijk, Nederland, Roemenië, Italië en Turkije). In elk land zijn er verschillende categorieën migranten en verschillende soorten regelgeving. Er zijn verschillende agenten en agentschappen op nationaal en lokaal niveau die activiteiten met betrekking tot migranten reguleren of ondersteunen over kwesties die variëren van juridische aspecten tot culturele integratie. Ons onderzoek laat veel kansen zien voor nieuwe ondernemersactiviteiten voor jonge migranten.

De sectie bevat informatie over de huidige situatie in elk land met betrekking tot kwesties over ondernemerschap door migranten. Er zijn veel voorbeelden van goede praktijken inzake ondernemerschap door migranten. Goede praktijken bieden ook een goede manier om onderwijsprogramma's voor jonge migranten te ontwikkelen. Hoewel goede praktijken van land tot land kunnen verschillen, bieden ze informatie om jonge migranten op te leiden tot ondernemer en te gedijen in ondernemingsactiviteiten 1. Welke kennis en vaardigheden hebben jonge migrantenondernemers nodig? 2. Welke methode is het meest geschikt voor YME-onderwijs?

### Huidige situatie in VNRIT

#### Verenigd Koninkrijk

De in het buitenland geboren bevolking is tussen 2004 en 2017 bijna verdubbeld. De omvang van de in het buitenland geboren bevolking in het VK is gestegen van ongeveer 5,3 miljoen in 2004 tot iets minder dan 9,4 miljoen in 2017 (zie figuur 1). In dezelfde periode is het aantal buitenlandse burgers gestegen van bijna 3 miljoen tot ongeveer 6,2 miljoen. Hoewel het aantal EU-migranten het afgelopen decennium sneller is gestegen dan niet-EU-migranten, vormen niet-EU-buitenlandse geboren nog steeds de meerderheid van de in het buitenland geboren bevolking. In 2017 was 39% van de in het buitenland geboren bevolking in de EU geboren.

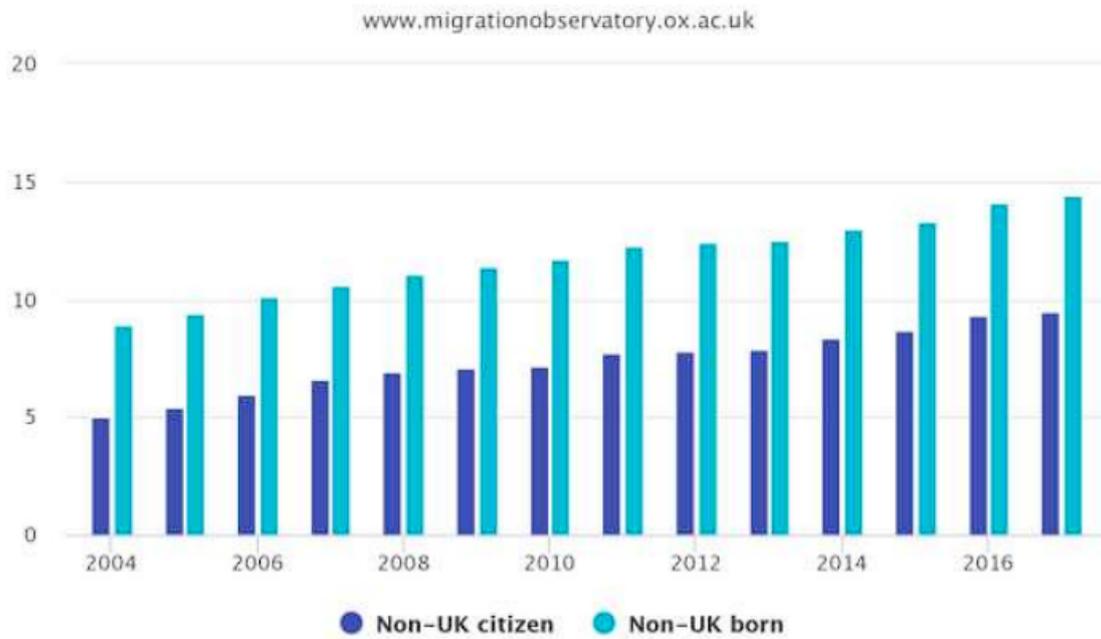
Hoewel het aantal vrouwelijke en mannelijke migranten in de loop van de tijd is toegenomen, vormen vrouwen een kleine meerderheid van de Britse migrantenbevolking. Volgens gegevens van de LFS was in 2017 53% van de in het buitenland geboren bevolking vrouw.

Kijkend naar de verdeling van in het buitenland geboren naar leeftijd, inclusief kinderen (0-15 jaar), jongeren (15-25 jaar), volwassenen (26-64 jaar) en pensioenleeftijd (65+): Tussen 69% en 76% van degenen die in verschillende landen zijn geboren, zijn volwassenen, met het laagste percentage voor in het buitenland geboren EU14 en Noord-Amerika. Er wordt meer variatie waargenomen in het percentage 65-plussers, variërend van 1% van de A8- en A2-migranten tot 17% van de mensen die in India zijn geboren.

Tussen 5 en 11% van de in het buitenland geboren bevolking uit verschillende landen zijn kinderen, waaronder 11% van A8 en A2, en 5% van de mensen die in Afrikaanse landen zijn geboren. Minder dan 13% van de migranten zijn jongeren, met het kleinste percentage (5%) voor Oceanië en India, en het grootste percentage (13%) van degenen die zijn geboren in Overig Azië en A2-landen.

Als we kijken naar de in het VK geboren bevolking, is slechts ongeveer de helft van de in het VK geboren bevolking volwassen tussen 26 en 64 jaar, terwijl een op de vijf in het VK geboren inwoners een kind is; 11% van de in het VK geboren bevolking zijn jongeren, terwijl de in het VK geboren bevolking het hoogste percentage personen met de pensioengerechtigde leeftijd heeft (19%).

## Share of migrants in the population, 2004–2017



Figuur 1

Er zijn aanzienlijke verschillen in de geografische spreiding van migranten in het VK. In 2017 bevond ongeveer de helft van de in het buitenland geboren bevolking van het VK (52% in totaal) zich ofwel in Londen (38%) of in het zuidoosten (14%). Noord-Ierland, Wales en het noordoosten hebben een laag aandeel van de totale in het buitenland geboren bevolking van het VK, respectievelijk 7,5%, 6,3% en 6,2%. Ter vergelijking: de in het VK geboren bevolking is gelijkmatiger verdeeld. In 2017 woonde slechts 10% van de in het VK geboren bevolking in Londen.

In 2017 woonden bijna 1,5 miljoen in het buitenland geboren mensen in Inner London en bijna 1,9 miljoen in Outer London. Het kleinste aantal in het buitenland geboren individuen werd gevonden in het noordoosten en Merseyside (Met County). De grootste stijgingspercentages in de perioden 2004 en 2017 deden zich voor in "Rest van Yorkshire" en Schotland. Dit is niet verwonderlijk gezien het kleine aantal migranten dat Rest of Yorkshire had in 2004. Tussen 2004 en 2017 kenden Outer London, West Yorkshire (Met County) en Inner London de laagste procentuele stijging van het aantal migranten (tot 68, 46 respectievelijk 40%).

Van de Britse bevolking was 14,4% in het buitenland geboren en 9,5% niet-Britse staatsburgers in 2017. Het aandeel van in het buitenland geboren mensen in de totale bevolking van het VK is gestegen van 8,9% in 2004 tot 14,4% in 2017 (Figuur 1). In dezelfde periode steeg het aandeel buitenlanders van 5,0 naar 9,5%.

Polen, India en Pakistan zijn de top drie geboortelanden voor in het buitenland geboren, die respectievelijk 10%, 9% en 6% van het totaal vertegenwoordigen. Polen is ook het land met de hoogste nationaliteit van buitenlandse staatsburgers, goed voor 16,4% van de niet-Britse burgers die in het VK wonen. (Zie bijlage voor gedetailleerde informatie)

## Bronnen

- Rienzo, Cinzia en Carlos Vargas-Silva. "Migrants in the UK: An Overview," Migration Observatory briefing, COMPAS, University of Oxford, August 2018
- Salt, J. "International Migration and the United Kingdom, 2010." Report of the United Kingdom SOPEMI correspondent to the OECD, Migration Research Unit, University College London, 2011
- Relevante linken [www.migrationobservatory.ox.ac.uk](http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk)  
<https://micicinitiative.iom.int/guidelines/guideline-6-communicate-effectively-migrants>

## Nederland

În In de eerste drie kwartalen van 2018 kwamen er 81 duizend mensen bij in Nederland. Dit is vergelijkbaar met de bevolkingsgroei in dezelfde periode vorig jaar. De groei wordt voornamelijk bepaald door buitenlandse migratie. Bij een Nederlandse gemeente waren 69,5 duizend mensen uit het buitenland meer geregistreerd dan er vertrokken. Bovendien werden er meer dan 11 duizend kinderen meer geboren dan er stierven. Dat blijkt uit tijdelijke cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Een belangrijk deel van de jaarlijkse migratiebeweging vindt plaats in het derde kwartaal. De cijfers tot en met september geven al een beeld van de groei voor dit jaar. In de eerste drie kwartalen kwamen 186 duizend immigranten naar Nederland, 4,5 duizend meer dan in dezelfde periode een jaar geleden. Daarnaast zijn 116,5 duizend mensen geëmigreerd, 1,5 duizend meer dan in de eerste drie kwartalen van 2017. Daarmee is het migratiesaldo momenteel circa 3 duizend hoger dan vorig jaar (bron: 2018).

De bevindingen Cohortstudie 2019 voor asielzoekers en statushouders geeft ook inzicht in de huidige situatie. Vanaf 2017 monitort het CBS alle asielzoekers die zijn binnengekomen in de opvangcentra van het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) en statushouders inclusief gezinsherenigingsverzoekers en hun volgende gezinsleden. De derde editie van het jaarrapport over dit cohortonderzoek belicht de recente instroom van asielzoekers in de opvangcentra van het COA en de samenstelling van de nieuwste groep statushouders. Verder geeft deze webpublicatie een actueel overzicht van hoe het is vergaan met de statushouders die sinds 2014 een verblijfsvergunning asiel hebben gekregen. Hier gepresenteerde cijfers zijn onder meer de in- en uitstroom bij de COA-opvangcentra, de wachttijd voor een asielverblijf vergunning, huisvesting, inburgering, gezinssamenstelling, gezinshereniging, onderwijs, werk en inkomen, zorggebruik en criminaliteit. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Justitie en Veiligheid, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Hieronder worden de recente ontwikkelingen beschreven in de nieuwe instroom en verblijfsduur van asielzoekers in de COA-opvangcentra:

- Instroom opvangcentra COA licht gedaald in eerste helft 2018 - Ten opzichte van een jaar eerder werden minder asielzoekers opgenomen in opvangcentra COA. Hieronder valt ook de instroom van volgende gezinsleden via opvangcentra van het COA.
- Meer asielzoekers uit veilige landen - Vooral de laatste jaren is er een stijgende instroom uit veilige landen als Marokko en Algerije. Ook het aantal Turkse asielzoekers in Nederland is in 2018 sterk gestegen.

- Aandeel volgende familieleden stijgt niet meer - Familieleden die zich bij de asielzoeker voegen, zijn talrijker onder Syriërs en Eritreeërs. Van de inkomende Eritrese asielzoekers in 2017 volgde een aandeel van 59 procent gezinsleden.
- Asielzoekers nog jong - Ruim driekwart van alle asielzoekers is op het moment van aankomst in Nederland jonger dan 35 jaar.
- Syrische asielzoekerspopulatie met een steeds gelijkmatiger leeftijdsverdeling - Met name in 2016–2017 lag het aandeel vrouwen en jongere kinderen iets hoger dan in voorgaande jaren. Dit komt grotendeels door een stijgende instroom van familieleden uit Syrië in die twee jaar.
- Meer Eritrese asielzoekers komen met gezinsleden - In 2017 reisde 60 procent van alle asielzoekers als gezin naar Nederland. In 2018 bedroeg dit aandeel 50 procent. In 2014 en 2015 reisden relatief meer asielzoekers alleen naar Nederland.
- Minder herplaatste asielzoekers in COA-opvang - In de periode 2015–2017 zijn asielzoekers uit COA-opvang de eerste zes maanden van hun verblijf gemiddeld iets meer dan één keer naar een andere opvanglocatie verhuisd.
- De meeste Syriërs en Eritreeërs krijgen na 12 maanden een verblijfsvergunning asiel - Van alle Syriërs en Eritreeërs die in de periode 2014–2016 naar de opvangcentra van het COA kwamen, had ongeveer 90 procent na 12 maanden een verblijfsvergunning asiel voor bepaalde tijd gekregen. Dit aandeel schommelde tussen de 12 en 57 procent onder andere nationaliteiten.
- Na 3,5 jaar verbleven nog 570 asielzoekers in opvangcentra van het COA zonder verblijfsvergunning - Deze mensen wachten niet allemaal nog op een verblijfsvergunning. Sommigen blijven in een opvangcentrum nadat ze zijn afgewezen in afwachting van hun vertrek, anderen zijn in afwachting van een gerechtelijke uitspraak na hoger beroep. Na een afwijzing kunnen asielzoekers een andere (tweede of volgende) asielaanvraag indienen; bijvoorbeeld wanneer hun situatie is veranderd of omdat er nieuwe informatie beschikbaar is gekomen over hun land van herkomst.
- Toewijzing van huisvesting voor Syriërs die in 2014 aankomen sneller dan voor Eritreeërs - Twaalf maanden na aankomst in een opvangcentrum heeft 70 procent van de Syriërs huisvesting gekregen, tegen 45 procent van de Eritreeërs. Pas na twee jaar is het procentuele aandeel van Syrische en Eritrese asielzoekers die huisvesting hebben gekregen min of meer gelijk.
- Eritreeërs die in 2015 en 2016 aankwamen, blijven door meer gezinsleden korter in opvangcentra - voor de Eritreeërs die in 2015 naar Nederland kwamen, verbeterde de situatie wel: in deze groep had 61 procent na twaalf maanden woonruimte gekregen. Voor het cohort dat in 2016 aankwam, bedroeg dit aandeel 79 procent. Dit komt doordat een aanzienlijk deel van de asielzoekers de afgelopen jaren gezinsleden volgt.
- Afghanen verblijven langer in opvangcentra en vertrekken / keren vaker terug - De eerste asielaanvraag van Afghaanse asielzoekers wordt relatief vaak afgewezen in vergelijking met bijvoorbeeld Syriërs en Eritreeërs. Doordat ze vaak vervolgvragen indienen, is hun verblijf in het opvangcentrum ook langer dan gemiddeld. Ook is een relatief groot deel van de Afghaanse asielzoekers na twaalf maanden vertrokken.
- Na twee jaar komen er nauwelijks gezinsleden aan - Verblijfsvergunningen (mvv's) worden alleen afgegeven aan volgende gezinsleden als de aanvraag door de vergunninghouder wordt ingediend binnen drie maanden na verkrijging van de verblijfsvergunning asiel. Deze mvv's zijn slechts 90 dagen

geldig. Alle volgende gezinsleden moeten binnen 90 dagen na de datum van afgifte naar Nederland reizen.

Hieronder worden recente ontwikkelingen beschreven in de huisvesting en inburgering van statushouders en hun volgende gezinsleden en aanvragers van gezinshereniging:

- Aantal afgegeven verblijfsvergunningen is afgenomen - Voor het eerst sinds de start van dit cohortonderzoek zien we een afname van het totaal aantal afgegeven verblijfsvergunningen (vanaf 2017). Onder statushouders vallen in dit onderzoek ook de volgende gezinsleden die een (afgeleide) verblijfsvergunning asiel hebben verkregen.
- Top 5 nationaliteiten is nauwelijks veranderd - Syriërs en Eritreeërs vormen respectievelijk het grootste en op een na grootste aandeel statushouders. Gedurende deze jaren omvatte de top 5 verder Afghaanse en Irakese staatsburgers.
- Onder Eritrese statushouders meer volgezinnen - In 2014 is 27 procent van de verblijfsvergunning asiel afgegeven aan een volgeeling. Dit aandeel is in 2017 gestegen naar 49 procent. Vooral onder Eritreeërs is het aandeel van de verblijfsvergunningen afgegeven aan volgende gezinsleden gestegen (van 4 procent in 2014 naar 66 procent in de eerste helft van 2018).
- Gemiddelde wachttijd voor Eritreeërs het kortst bij gezinshereniging - Syrische en Eritrese gezinsleden krijgen relatief snel een verblijfsvergunning. Door de korte wachttijd voor gezinshereniging is de gemiddelde wachttijd verkort. In het meest recente cohort zijn relatief veel gezinsleden opgenomen, met name onder Eritreeërs.
- Statushouders steeds vaker gevonden in stedelijke gebieden - In het cohort 2014 woonde 51,6 procent na twee maanden in sterk of zeer sterk verstedelijkte gebieden; dit was na 36 maanden gestegen tot 54,3 procent. Ook onder de cohorten van 2015 en 2016 vertoont het niveau van stadsbewoners een lichte stijging.
- Steeds minder alleenstaande statushouders - De daling van het aandeel alleenstaanden onder statushouders is deels het gevolg van de stijgende instroom van volgende gezinsleden. Een andere reden is dat de toewijzing van woningen aan alleenstaande statushouders een probleem vormt voor gemeenten.
- Niet leerplichtige statushouders volgen ook onderwijs - Een groeiend aantal mensen dat in 2014 een verblijfsvergunning asiel heeft gekregen, volgt onderwijs (40 procent in 2018). Zelfs jongeren boven de 18 die niet de leerplichtige leeftijd hebben, zullen geleidelijk aan een opleiding volgen naarmate hun verblijfsduur langer wordt.
- Hogere inschrijving in het mbo, hoger mbo - Veel statushouders die het secundair onderwijs verlaten, stromen door naar het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Vanaf oktober 2018 zat 33 procent van alle statushouders in het onderwijs die in 2014 een verblijfsvergunning asiel kregen ingeschreven in het mbo. De meesten waren ingeschreven op mbo-niveau 1, al neemt het aantal statushouders op niveau 2 geleidelijk toe.
- 30 procent van cohort 2014 heeft geen inburgeringsplicht - 14 procent van alle statushouders in het cohort 2014 heeft het verplichte inburgeringstraject nog niet doorlopen, maar heeft ook (nog) niet de maximale termijn overschreden, bijvoorbeeld omdat ze kregen extra tijd om het af te maken. Nog eens 1 procent van het totale vergunningscohort 2014 heeft het programma niet binnen de gestelde tijd afgemaakt en kreeg daarom een boete.

- 58 procent van het cohort 2014 heeft het basisexamen inburgering behaald - Als we alleen rekening houden met degenen uit het cohort 2014 met een inburgeringsvereiste, dan is in oktober 2018 58 procent geslaagd voor het basisexamen inburgering. Bijna 19 procent heeft een waiver of vrijstelling. Een aandeel van 21 procent is nog niet geslaagd voor het examen, maar heeft wel de tijd gekregen om dat te doen. Twee procent heeft het examen nog niet gehaald en daarmee de maximale inburgeringstermijn overschreden.
- Aandeel werkzame statushouders stijgt gestaag - Van het volledige cohort dat in 2016 een verblijfsvergunning kreeg, is een iets groter aandeel (7 procent) aan het werk vergeleken met het cohort dat in het voorgaande jaar een verblijfsvergunning kreeg (5 procent). Evenzo is het aandeel statushouders met een baan in cohort 2015 iets hoger dan in cohort 2014 (4,5 procent na 18 maanden). In het cohort 2014 is ongeveer een kwart van alle statushouders van 18 tot 64 jaar na 3,5 jaar in dienst. We zien niet alleen een gestaag stijgende arbeidsparticipatie, ook zijn de verschillen in arbeidsparticipatie onder de nationaliteiten kleiner geworden. De meerderheid van de statushouders met een baan zijn deeltijdwerkers (81 procent), terwijl 89 procent een tijdelijk contract heeft.
- Eritreeërs en Syriërs evenveel bijstandsontvangers - 18 maanden na het verkrijgen van de verblijfsvergunning asiel in 2014 heeft 90 procent van alle 18- tot 64-jarigen in deze groepen een bijstandsuitkering. Twee jaar later - in totaal 3,5 jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning - is dit aandeel gedaald tot 67 procent met kleinere verschillen tussen de verschillende nationaliteiten.
- Afhankelijkheid van sociale bijstand daalt licht - Na 18 maanden ontving 63 procent van het cohort van 2014 hun primaire inkomen uit een uitkering of pensioen. Na drie jaar is dit aandeel gedaald tot 53 procent. In de meeste gevallen betreft het een bijstandsuitkering (inkomensondersteuning). Hoewel steeds meer statushouders een (deeltijd) baan hebben, leveren deze banen vaak onvoldoende inkomen op. Hierdoor is deze groep nog grotendeels afhankelijk van een bijstandsuitkering
- Bijstandsafhankelijkheid het grootst onder Eritreeërs - Drie jaar na het verkrijgen van hun verblijfsvergunning ontvangt ongeveer 70 procent van de Eritrese statushouders een uitkering of pensioen als belangrijkste bron van inkomsten, terwijl 21 procent een opleiding volgt. Ter vergelijking: van de (relatief kleinere groep) Afgaanse statushouders ontvangt ongeveer 42 procent een bijstandsuitkering en 40 procent volgt na drie jaar onderwijs.
- Hoge bijstandsafhankelijkheid betekent weinig inkomensverschillen - Dit komt doordat de overgrote meerderheid van de statushouders leeft van een bijstandsuitkering, die vaste bedragen zijn, afhankelijk van de gezinssituatie.
- Gezondheidszorg vaker gebruikt, met name onder Eritreeërs - Van alle statushouders in het cohort 2014 van 18 jaar en ouder die eind 2015 niet in de COA-opvang verbleven, had 80 procent zorgkosten; 77 procent raadpleegde daadwerkelijk een huisarts en 23 procent meldde zich alleen bij een huisarts. Een jaar later, in 2016, had bijna 95 procent van de statushouders uit het cohort van 2014 zorgkosten in verband met huisartsbezoek. Het zorggebruik onder Eritrese statushouders was het sterkst gestegen: waar in 2015 67 procent huisarts gerelateerde zorgkosten had, was dit in 2016 90 procent.
- Aandeel jongeren in de jeugdzorg stijgt - Van alle jongeren (21 jaar of jonger) die in 2014 of 2015 een verblijfsvergunning hebben gekregen en niet meer op een COA-opvanglocatie woonden, maakte ongeveer 3,5 procent gebruik van een of andere vorm van jeugdhulp. zorg in 2016. Een jaar later was dit percentage gestegen naar 5 procent. Hiermee wordt bedoeld de zorg aan jongeren en hun ouders bij psychische, psychosociale of gedragsproblemen, een verstandelijke handicap of (gedrags en-) opvoedingsproblemen.

- Nauwelijks verandering in aandeel geregistreerde misdrijfverdachten - Mannelijke statushouders worden (nog) relatief vaker verdachte dan autochtone mannen of mannen met een westerse migratieachtergrond, maar minder dan mannen met een niet-westerse migratieachtergrond.

## Roemenië

De officiële migratiestatistieken voor Roemenië zijn van 2016. Er zijn 7 migranten per 1000 inwoners, wat een gemiddelde waarde is in Europa. Het geschatte aantal is 177.435 immigranten.

Omdat een aanzienlijk deel van de Roemeense bevolking naar West-Europa is geëmigreerd, is er behoefte aan arbeidskrachten, en daarom zetten Roemeense bedrijven personeel uit het buitenland in. Een groot deel van de buitenlandse werknemers komt uit de Europese Unie (87% van de totale immigranten), waardoor Roemenië bovenaan deze statistische categorie staat. Buitenlandse werknemers komen ook van buiten Europa, vooral uit Turkije, China en Vietnam.

Er zijn vluchtelingen en asielzoekers in Roemenië, maar voor hen is Roemenië een doorreisland, slechts een stap op weg naar West-Europa. Sommigen van hen besluiten echter te blijven en de lange weg van integratie en het verkrijgen van een juridische status te bewandelen.

Mannelijke immigranten vertegenwoordigen 60% van de totale immigranten in Roemenië. In Europa is de helft van de migranten jonger dan 28 jaar, wat aangeeft dat het YME-project goed gericht was.

Bron: [Eurostat](#) Rapport.

## Italië

Italië is een EU-land dat de afgelopen jaren een hoge mate van immigratie heeft meegemaakt uit EU- en extra-EU-landen, in 2018 bedroeg het immigratiepercentage + 12% (ISTAT). Veel migranten, afkomstig uit verschillende landen, zijn, nadat ze hun staatsburgerschap of verblijfsvergunning hebben gekregen, een bedrijf begonnen in verschillende economische sectoren. Deze tendens in Italië is uitgegroeid tot een wijdverbreid fenomeen dat tegenwoordig van fundamenteel belang is voor het Italiaanse economische systeem en zijn groei. In de afgelopen 10 jaar is het ondernemerschap door migranten met 54% gegroeid, vooral in de afgelopen jaren: 8,8% in 2017. In Italië is Migrant Ondernemerschap fundamenteel geworden voor het economische systeem, aangezien de Italiaanse bedrijven een constante daling doormaken als gevolg van de nasleep van de economische crisis. - werkloosheid; de migrantenondernemingen genereren meer dan 100 miljard euro per jaar en werken samen voor 6,9% aan het Italiaanse BBP. De uitbreiding van het migrantenondernemerschap laat zien dat migratie niet in de eerste plaats wordt veroorzaakt door het arbeidsaanbod dat een land te bieden heeft, maar door een reeks omstandigheden die migranten in gevaar brengen en niet toestaan hun potentieel in hun eigen land te ontwikkelen. Volgens de studies van Unioncamere (de Unie van de Italiaanse Kamers van Koophandel) worden 1 op de 10 bedrijven in Italië gerund door migranten. De landen waar de meeste migrantenondernemers vandaan komen, zijn Marokko, China, Roemenië en Albanië.

### **De verdeling van migrantenondernemerschap op het Italiaanse schiereiland**

Ondernemerschap door migranten is zeer dynamisch en het is een steun geworden voor het economische systeem van het land. De fysieke verdeling van deze activiteiten is niet uniform: de 50,9% van de bedrijven is gevestigd in Noord-Italië, vooral in Lombardije, de rest is gevestigd in Midden-Italië (26,5%), vooral in Toscane, en Zuid-Italië (15,4%). %, vooral Campania. De meeste migrantenbedrijven en -activiteiten bevinden zich in grotere steden zoals Milaan, Rome, Turijn en Napels. Door hun bedrijven in grotere steden te vestigen, trekken de ondernemers meer mensen en klanten aan, wat resulteert in een meer bloeiende en succesvolle onderneming. Ondanks deze tendens heeft een van de laatste onderzoeken van Unioncamere over ondernemerschap door migranten aangetoond hoe migrantenondernemers aanwezig zijn in 95% van de Italiaanse gemeenten.

### **Economische sectoren en type bedrijven**

De door migranten geleide bedrijven zijn actief in verschillende economische sectoren, met name de handel (1 op de 3 bedrijven), de bouwnijverheid (23,4%) en de verwerkende industrie (7,9%). Ondernemerschap door migranten is vrijwel volledig afwezig in de landbouwsector, ook al werken veel migranten actief op dit gebied (niet altijd onder legale omstandigheden). Migrantenondernemers runnen meestal restaurants, kleine supermarkten, kappers enz. Maar zijn ook steeds actiever in de dienstensector, met name tuinieren.

Migrantenbedrijven en activiteiten zijn voor het grootste deel individuele bedrijven (79%) die worden gerund door een gezin. Zelfs als de aanwezigheid van ondernemerschap door migranten in Italië zeer hoog is, nemen deze bedrijven in de meeste gevallen geen Italianen in dienst, maar bestaan ze uit uitsluitend migrantenarbeiders. Het merendeel van de allochtone ondernemers zijn startende ondernemers die voor het eerst met eigen middelen een bedrijf zijn gestart.

### **Het potentieel van ondernemerschap door migranten**

Zoals eerder vermeld, wordt migratie niet alleen veroorzaakt door het gebrek aan werkgelegenheid in de landen van herkomst, maar ook door een reeks complexe oorzaken die mensen uit hun land leiden. Zoals de hierboven gepresenteerde onderzoeken hebben aangetoond, is het ondernemerschap van migranten dynamisch en actief in Italië. Ondernemerschap is essentieel voor migranten omdat het hen in staat stelt beter te integreren in de nieuwe samenleving waarmee ze in contact zijn gekomen. Integratie is geen gemakkelijke taak voor migranten die in de gastlanden met allerlei problemen te maken hebben. Migratie is altijd een van de kenmerken van de mensheid geweest, mensen tussen de verschillende eeuwen zijn constant van land naar land verhuisd om betere kansen te zoeken die ze in hun eigen land niet konden vinden. Italië heeft een belangrijke migratiegeschiedenis, vooral in de 20e eeuw, toen duizenden Italianen hun land verlieten om naar de Verenigde Staten, Australië, Canada, enz. te verhuizen. Vandaag de dag is de EU op basis van de economische en sociale groei en haar gunstige positie de plaats waar verschillende migranten een beter leven krijgen. In de afgelopen decennia zijn duizenden migranten opgevangen, met een blik in 2016/17 vooral door de Syrische oorlog. Veel politieke partijen in de EU, waaronder Italië, die zich zorgen maken over de stijgende percentages immigranten, zijn begonnen met het ontwikkelen van campagnes op basis van angst en economie die nationalisme nieuw leven inblazen. Deze situatie, gecombineerd met de problemen die de economische crisis heeft veroorzaakt, heeft met name de laatste jaren voor een moeilijk klimaat gezorgd voor migranten. Migranten worden niet altijd gemakkelijk geaccepteerd en hun integratieproces is complexer dan voorheen, ook vanwege het trage werk van de Italiaanse bureaucratie, waardoor veel migranten niet actief kunnen zijn in de samenleving vanwege het gebrek aan officiële documentatie en politieke status.

De beste manier van inclusie is door middel van werk, maar in Italië is dit moeilijk en uitdagend gebleken. Zoals het OECD-rapport van International Migration Outlook 2012 aantoonde dat de meeste migranten overgekwalificeerd zijn voor het werk dat ze daadwerkelijk uitvoeren, is dit hier in Italië tot op de dag van vandaag hetzelfde. Het is een Italiaans fenomeen, waarbij migranten micro- en startende bedrijven opzetten, vooral in sectoren waar de Italiaanse beroepsbevolking niet meer wil werken, bijvoorbeeld de landbouwsector, de bouwsector en dienstverlening aan ouderen. Zelfs tijdens het crisisjaar is de opstart van nieuwe bedrijven door migranten in Italië gestegen en er zijn momenteel ongeveer 800.000 bedrijven in heel Italië. Dit bevestigt een goede sociaal-culturele inclusie en toont het vermogen van migranten om onafhankelijk rijkdom te verschaffen en actief bij te dragen aan de samenleving.

### **Wat heeft een migrant ondernemer nodig om een bedrijf te beginnen?**

Migranten uit landen buiten de EU die hun bedrijf willen openen, hebben hiervoor andere vereisten nodig; Ten eerste moeten ze een verblijfsvergunning krijgen in Italië. Deze verblijfsvergunning moet worden omgezet van het oorspronkelijke doel in die voor een zelfstandige. Deze conversie is nodig om een bedrijf of zaak te openen en is gebaseerd op enkele vereisten:

- Beschikbaarheid van de financiële middelen die nodig zijn voor het soort bedrijf dat hij / zij wil openen;
- Voldoen aan de vereisten die vereist zijn door de Italiaanse wet, inclusief de vereisten die nodig zijn om professionele registers aan te vragen;
- Een officiële verklaring hebben van het bevoegde kantoor waarin staat dat de persoon de vereisten heeft om een bedrijf te starten (deze verklaring moet 3 maanden van tevoren worden aangevraagd);
- Beschikken over de benodigde licentie om een bepaald bedrijf te openen;
- Beschikbaarheid van een goede woonruimte;
- Jaarinkomsten hebben (afkomstig van legitieme activiteiten) die het minimum overtreffen dat door de Italiaanse wet wordt beschouwd: in 2019 van 8.500 euro.

De benodigde financiële middelen kunnen ook door een derde partij worden gegarandeerd door middel van alle benodigde officiële documentatie. De Italiaanse regering staat voor elk jaar aanvragen toe van verblijfsvergunningen die kunnen worden omgezet om redenen van zelfstandig ondernemerschap. Voor het jaar 2019 is de quote vastgesteld op 700 transacties.

### **Factoren die het ondernemerschap van migranten in Italië bevorderen of bemoeilijken**

Ondernemen in Italië is niet eenvoudig. De nasleep van de wereldwijde economische crisis heeft nog steeds een grote invloed op het ondernemerschap, wat leidt tot een moeilijke situatie, vooral voor het Italiaanse ondernemerschap. De gegevens die door verschillende onderzoeksinstituten zijn verzameld, laten zien dat ondanks de moeilijkheden het ondernemerschap van migranten niet zozeer wordt beïnvloed door de nasleep van de economische crisis, integendeel, het ondernemerschap van migranten is in feite een sterke realiteit van het Italiaanse economische systeem geworden. Volgens de laatste studies van Censis zijn de ondernemingen die zijn opgericht door en eigendom zijn van migranten 15% van het totaal aanwezig. Terwijl de Italiaanse ondernemingen met 12,2% zijn afgenomen, zijn de migranten met 31,7% gegroeid (van 2010 tot 2018). 81% van de ondernemers zijn uit extra EU afkomstig. De meest indrukwekkende gegevens zijn de leeftijd van deze ondernemers:

71,6% zijn onder de 50 jaar. Ondernemerschap van jonge migranten is een belangrijke realiteit in Italië. De factoren die deze groei hebben bevorderd, zijn talrijk:

Aanleg van bepaalde etnische groepen voor ondernemerschap (bijvoorbeeld burgers uit het midden en verre oosten).

Aanwezigheid van een sterk sociaal en vertrouwd netwerk, dat het creëren van nieuwe werkactiviteiten faciliteert en stimuleert.

Openheid om te leren, in het bijzonder beroepsonderwijs over de creativiteit van migranten.

De factoren die ondernemerschap stimuleren zijn talrijk; ondernemerschap wordt door migranten beschouwd als een effectieve manier om te integreren in de samenleving en als een strategie voor het scheppen van banen, aangezien veel migranten niet gemakkelijk in het Italiaanse werkende systeem komen vanwege een verscheidenheid aan oorzaken, zowel sociaal als economisch. Migranten hebben een sterk gevoel voor ondernemerschap, dat wordt gezien als een manier om autonomie en voldoening te verwerven, de competenties en kennis die ze bezitten te valoriseren en hun economische status te versterken. Uiteraard zijn deze kenmerken niet exclusief voor migranten, ondernemers hebben over het algemeen deze aanleg, maar in Italië lijkt deze meer geaccentueerd te zijn bij mensen met een migrantenachtergrond, ook om verschillende sociale en psychologische redenen. Migranten, vooral degenen die uit landen buiten de EU komen en met een achtergrond van illegale migratie, hebben een belangrijke achtergrond gehad die hen om de een of andere reden ertoe heeft gebracht uit hun oorspronkelijke land te verhuizen. Het algemene idee van migranten in veel landen is tegenwoordig dat van arme mensen, die meestal zonder kwalificatie ontsnappen aan oorlog, marteling, enz. Dit kan in veel gevallen reëel zijn, maar niet voor alle. Migranten worden voor de meerderheid gedwongen hun land te verlaten, ook al hadden ze een economische en vertrouwde stabiliteit; velen van hen waren al begonnen met hun onderneming en hebben een kwalificatie. In het buitenland aankomen, dat steeds meer nationalistisch van aard is, is niet eenvoudig en met ondernemerschap kunnen ze hun waarde, kennis en competenties bewijzen. Toetreden tot de arbeidsmarkt als allochtone ondernemer is moeilijker dan voor autochtone ondernemers. Ze krijgen te maken met meer moeilijkheden en een soort "verdachte" die soms kan escaleren tot echte discriminatie. Maar ondernemerschap is sowieso de beste keuze voor hen, aangezien ondergeschikt werk moeilijker is, niet alleen vanwege de juridische status maar ook vanwege andere factoren, met name de niet-erkenning van hun oorspronkelijke kwalificatie door het gastland en de huidige slechte arbeidsomstandigheden.

Er zijn tal van redenen die de ondernemersgeest bij migranten accentueren, maar er zijn ook factoren die ondernemerschap juist ontmoedigen. In Italië zijn de belangrijkste factoren de complexiteit van het bureaucratische systeem, dat als een van de laatste in de EU wordt beschouwd. Bij het starten van een nieuwe onderneming zijn de benodigde documentatie en tijd enorm, ondernemers moeten van kantoor naar kantoor verhuizen om te krijgen wat ze nodig hebben om een legaal bedrijf te starten dat voldoet aan de wet. Dit proces dat maanden duurt, ontmoedigt ondernemers soms. Een ander belangrijk probleem is het gebrek aan overheidsbeleid ter bevordering van ondernemerschap; in Italië is dit beleid niet voldoende en zorgt het ervoor dat de bedrijven veel belastingen aan het land betalen, wat in veel gevallen leidt tot de sluiting van veel bedrijven die deze last niet kunnen dragen.

Ondanks de constante groei van het ondernemerschap door migranten, verdienen sommige fenomenen de aandacht. Zelfs als ondernemerschap in migrantengemeenschappen inclusie bevordert,

is dit pad voor velen niet gemakkelijk, vooral vanwege het gebrek aan kennis van de nationale taal. Volgens dezelfde studie van Censis die hierboven werd vermeld, worstelt 12% procent van de migrantenondernemers met het Italiaans en kent de 24% alleen de basis van de taal. Dit probleem kan worden toegeschreven aan twee hoofdoorzaken:

Het gebrek aan taallessen voor migranten, vooral in de eerste maanden na hun aankomst. Nadat het asielverzoek van migranten in eerste instantie is geaccepteerd, worden deze ondergebracht in speciaal daarvoor aangewezen structuren. De structuren worden beheerd door verschillende organisaties voor profit en non-profit die taallessen en cursussen voor beroepsopleiding moeten verzorgen. Het gebrek aan middelen leidt tot een vermindering hiervan en dus tot een gebrek aan competenties in het Italiaans;

Relatie van migranten alleen binnen hun etnische groep. Veel migranten hebben niet veel relaties buiten hun etnische groep, en dit leidt tot het gebruik van alleen hun moedertaal. Dit geldt voor alle migrantengroepen en ook voor ondernemers.

De studie laat zien hoe de 45% van hen alleen een relatie heeft binnen hun etnische groep. Ondernemerschap kan leiden tot een betere inclusie, vooral op economisch vlak, maar niet noodzakelijk op sociaal vlak.

## Turkije

Turkije herbergt momenteel zowel een massale toestroom van vluchtelingen uit het naburige Syrië als een stijgend aantal individueel aankomende asielzoekers van andere nationaliteiten, voornamelijk afkomstig uit onder meer Irak, Afghanistan, Iran en Somalië. Deze twee populaties van beschermingszoekers zijn onderworpen aan twee verschillende soorten asielregels en -procedures. Als zodanig heeft het Turkse asielstelsel een dubbele structuur.

In april 2013 heeft Turkije een uitgebreide, door de EU geïnspireerde nieuwe wet inzake vreemdelingen en internationale bescherming (LFIP) aangenomen, die een specifiek wettelijk kader voor asiel in Turkije vaststelt en de verplichtingen van Turkije bevestigt jegens alle personen die internationale bescherming nodig hebben, ongeacht het land van herkomst, op het niveau van bindend nationaal recht. De nieuwe wet creëerde ook een gloednieuw, civiel Directoraat-Generaal of Migratie Management (DGMM) met het mandaat om de leiding te nemen over migratie en asiel. Dit nieuwe agentschap is momenteel nog bezig met het opzetten van een volledig operationeel bevel over de asielaanvraag en het opbouwen van een volwaardig nieuw asielstelsel. Turkije voert een regeling voor "tijdelijke bescherming" in voor vluchtelingen uit Syrië, die de begunstigden recht geeft op legaal verblijf en een zekere mate van toegang tot basisrechten en diensten. De status van "tijdelijke bescherming" wordt op het eerste gezicht, op groepsbasis, verkregen aan Syrische staatsburgers en staatloze Palestijnen afkomstig uit Syrië. DGMM is de verantwoordelijke instantie voor de registratie- en statusbeslissingen in het kader van het regime van "tijdelijke bescherming", dat is gebaseerd op artikel 91 van het LFIP en de "Tijdelijk Protectie" regime (TPR) van 22 oktober 2014. Anderzijds asielzoekers uit andere landen van herkomst worden geacht een individuele status van "internationale bescherming" aan te vragen onder LFIP en zijn onderworpen aan een statusbepalingsprocedure uitgevoerd door het DGMM. Dat gezegd hebbende, de provinciale DGMM-directoraten zijn nog maar pas volledig operationeel geworden en hebben tot dusver slechts een klein aantal procedure- en statusbeslissingen over aanvragers van "internationale bescherming" gegeven. Terwijl DGMM nog bezig is met het opzetten van de nieuwe nationale asielprocedure op basis van LFIP, vervult UNHCR

een sleutelrol in Turkije als een 'complementaire' beschermingsactor en blijft het zelf de vluchtelingenstatusbepaling (RSD) ondernemen, gebaseerd op het mandaat van UNHCR en verwijzingen naar hervestiging - 'in combinatie' met de nieuwe 'internationale beschermings'-procedure van de regering. Dat gezegd hebbende, hebben UNHCR Mandaat RSD-besluiten geen direct bindend effect onder LFIP, dat DGMM stevig vestigt als de enige beslisser in asielaanvragen.

De ervaring van Turkije met zijn opendeurbeleid was toevallig het land waar het grootste aantal vluchtelingen ter wereld werd opgevangen en heeft een leefruimte gecreëerd voor miljoenen Syriërs. Oorlog in Syrië heeft meer vluchtelingen voortgebracht dan enig ander conflict van de afgelopen twintig jaar: ongeveer 4,6 miljoen zijn het land ontvlucht, met nog eens 7,6 miljoen intern ontheemden. Meer dan 3,5 miljoen Syriërs (figuur 1) hebben een toevluchtsoord gevonden in Turkije, waarmee het, het grootste land ter wereld is dat vluchtelingen opvangt.

Turkije blijft het voortouw nemen in de respons op de vluchtelingen crisis in Syrië; De Tijdelijke Beschermingsverordening geeft Syriërs in Turkije toegang tot onderwijs, gezondheidszorg en de arbeidsmarkt. Sinds de lancering in het hele land in november 2016, is het door de EU gefinancierde sociale vangnet voor noodgevallen (ESSN-Emergency Social Safety Net) - of het programma voor sociale cohesie zoals de titel in het Turks vertaalt - geïmplementeerd in samenwerking met het ministerie van Familie en Sociaal Beleid (MoFSP), Rampen en Emergency Management Presidency (AFAD), directoraat-generaal Burgerschap en Bevolkingsaangelegenheden (DGCPA) en directoraat-generaal Migratiebeheer (DGMM), streeft ernaar om in de basisbehoeften van meer dan een miljoen vluchtelingen in het hele land te voorzien door middel van het verstrekken van multifunctioneel, onbeperkte contant geld. In juni 2019 waren er meer dan 3,5 miljoen Syriërs geregistreerd in Turkije, van wie 3 procent in vluchtelingenkampen woonde en 97 procent in stedelijke, voorstedelijke en landelijke gebieden.

Hoewel Turkije sinds 2011 genereus is geweest in het verstrekken van noodhulp aan Syrische vluchtelingen, wordt het nu geconfronteerd met de problemen om hen bepaalde rechten en kansen te bieden die hun integratie in de bredere gemeenschappen zullen vergemakkelijken. Hoewel Turkije de Syriërs geen officiële vluchtelingenstatus heeft verleend, is in januari 2016 de verordening betreffende de werkvergunning voor vreemdelingen onder tijdelijke bescherming van kracht geworden. Deze verordening stelt Syriërs in staat om zes maanden na hun registratie werkvergunningen aan te vragen bij het Ministerie van Arbeid. Syrische vluchtelingen kunnen nu een werkvergunning krijgen en toegang krijgen tot het beroepsonderwijs en -opleiding. Door de kost te verdienen of een beroepskwalificatie te verwerven, hebben vluchtelingen de mogelijkheid om actieve leden van de Turkse economie te worden in plaats van hulp te blijven ontvangen. Met de snelle groei van de Syrische bevolking in Turkije, werden TSC's ontoereikend. Sommige Syriërs verbleven aan het begin van de oorlog bij hun familie in Turkije. Naarmate de oorlog duurde, begonnen Syriërs zich echter over heel Turkije te verspreiden. Zoals figuur 4 laat zien, wonen Syriërs meestal in steden nabij de Syrische grens en de grote steden in andere regio's zoals Istanbul, Konya, İzmir en Bursa.

## Goede Methodes gerelateerd aan YME onderwijs

### Regatul Unit

#### Eerste stappen Sociaal Ondernemerschap

First Steps in Social Enterprise is een Olmec-programma dat wordt geleverd in samenwerking met Metropolitan Migration Foundation RBS, City Bridge Trust en de Young Foundation.

Dit programma richt zich op het voorzien in de behoeften van migranten in een tijd waarin hun aantal is gestegen tot een substantieel deel binnen onze lokale gemeenschappen. Tegenwoordig is een op de drie mensen die in Londen wonen een migrant, terwijl migranten 15% van de bevolking van Nottingham uitmaken. Ten tweede betreft het programma RSL's (Registered Social Landlords) op verschillende niveaus in een tijd van revolutie in de betrokkenheid van RSL's bij sociale ondernemingen. Op landelijke schaal onderzoekt het project Groen Licht<sup>1</sup>, ondersteund door meer dan 100 woningcorporaties, de reikwijdte van duurzame ontwikkeling van sociale ondernemingen door woningcorporaties. Het is in het bijzonder gericht op het identificeren van duurzame werkgelegenheidskansen voor jongeren en RSL-bewoners. Tegelijkertijd werkt HACT (the Housing Associations 'Charitable Trust) samen met belangrijke financiële sociale ondernemingen om een microfinancieringsprogramma in de woningsector te testen. Op lokaal niveau zijn er veel voorbeelden van RSL's die niet alleen sociale ondernemingen ontwikkelen, maar ook contracten sluiten en samenwerken om hun eigen sociale doelstellingen te bereiken.

First Steps in Social Enterprise (FSISE) is een Olmec-programma voor training en ondersteuning voor aspirant-sociale ondernemers met een door migranten geleide achtergrond. Fase 1 en 3 van het programma zijn in opdracht van Metropolitan Migration Foundation om de capaciteit van door migranten geleide pre-start en early-startende sociale ondernemingen op te bouwen tot het punt waarop ze in staat zijn om handel te testen om hun business model te bewijzen of te weerleggen, voorafgaand aan de volledige start. Fase 3 van het programma werd gefinancierd via het RBS Inspiring Enterprise-programma met vriendelijke steun van Metropolitan. Metropolitan Migration Foundation heeft de Young Foundation opdracht gegeven om het CLIMB-programma te leveren, een intensief ondersteuningsprogramma voor sociale ondernemingen. De twee programma's zijn samen opgeleverd in samenwerking met Metropolitan (Housing). De programma's onderhielden relaties met belangrijke afdelingen binnen de woningbouwvereniging, waaronder de afdelingen gemeenschapsvernieuwing, inkoop en communicatie. De belanghebbenden deelden informatie en promootten het programma als geheel en moedigden kruisverwijzing tussen de aanbieders aan. Het First Steps in Social Enterprise-programma bleek zeer succesvol bij het rekruteren van 31 door migranten geleide sociale ondernemingen met potentieel levensvatbare zakelijke proposities en het in staat stellen van 17 van hen om het punt van testhandel te bereiken. Dit was veel meer dan het oorspronkelijke doel van 3 tot 5 testhandelaren.

Het project heeft twee hoofddoelstellingen: het ontwikkelen van de capaciteit van migrantengemeenschappen en de vaardigheden van individuen om levensvatbare sociale ondernemingen te runnen en om de toegang voor die ondernemingen tot markten te vergemakkelijken op een manier die de migrantengemeenschappen die in Metropolitan Housing wonen ten goede komt. Centraal in het project stond de noodzaak om het bewustzijn van sociaal ondernemerschap te vergroten onder migrantengemeenschappen, met name degenen die in de Metropolitan woningvoorraad wonen, bij Metropolitan Housing-medewerkers en onder andere belanghebbenden uit de migranten-, vluchtelingen- en de bredere BAMER-sector. De eerste stappen in

Social Enterprise-klienten bevinden zich allemaal in een pre-startfase of in een nieuwe startfase van de ontwikkeling van hun sociale ondernemingen. Pre-starts hebben een lokale sociale behoefte opgemerkt en het soort dienst geïdentificeerd dat hier op een innovatieve manier op zou kunnen reageren. Velen komen samen met weinig meer dan het idee. Anderen blinken uit in een bepaald vak of beroep of hebben vaardigheden ontwikkeld die ze willen gebruiken voor gemeenschapsvoordeel. Een typisch profiel van een nieuwe startende deelnemer aan het programma is dat van een sociale onderneming die pas is geregistreerd als CIC of IPS, of als een eenmanszaak die een sociale dimensie aan zijn bedrijf wil ontwikkelen en zich wil registreren. Vaak balanceren deze sociale ondernemers een bestaande baan met de eisen van het oprichten van een nieuwe onderneming. Ze zoeken productontwikkeling en een investering om ze naar de volgende fase te brengen. Een centrale vereiste van het programma is het opzetten van een robuust proces voor capaciteitsopbouw om degenen die toegang hebben tot een markt in staat te stellen handel te drijven, ingebedde werkwijzen voor bedrijfsplanning te ontwikkelen en de volgende stappen in de ontwikkeling van ondernemingen te identificeren.

#### Bronnen:

A Report on the First Steps in Social Enterprise Program door Olmec Authors; John Mayford en Brian Millington Contributors: Sam Obeng, Malcolm Sheppard, Mei Hui en Bruce Wood. Meer details over het programma zijn te vinden op <http://olmec-ec.org.uk>

#### Youth Business International (YBI)

YBI ondersteunt achtergestelde jonge ondernemers (18-35 jaar) bij het starten, groeien en onderhouden van hun bedrijf - waardoor ze banen kunnen creëren, gemeenschappen kunnen opbouwen en levens kunnen transformeren. Ongeacht waar ze werken, hun focus ligt op jongeren met een levensvatbaar bedrijfsidee, maar zonder toegang tot de ondersteunende structuren die ze nodig hebben om een bedrijf op te zetten en te runnen. YBI werkt samen met bedrijven, overheden, internationale ontwikkelingsagentschappen, liefdadigheidsstichtingen en individuen om te groeien en een effectief en duurzaam netwerk te ontwikkelen dat impact creëert voor achtergestelde jonge ondernemers op wereldschaal. YBI brengt leden en partners samen met op elkaar afgestemde doelen om snel en op grote schaal verandering te creëren voor jonge ondernemers. Ze doen dit door gebruik te maken van het unieke vermogen van het netwerk om te leren, te innoveren en de diverse expertise en kennis te delen die hun leden individueel effectief en collectief krachtig maken.

Link: <https://www.youthbusiness.org/>

#### Migrants Empowerment for Change (Me4Change)

Het ME4Change-project creëert, verbetert en zorgt voor een bredere verspreiding van steunregelingen voor jonge migrantenondernemers, met name voor degenen die pas in de EU aankomen, dwz jonge migranten (18-34) die legaal in de EU verblijven en gastlanden zijn gedurende ten minste een jaar om hen te helpen zelfstandige te worden en een succesvolle onderneming op te bouwen (winstgevend of met sociale doelstellingen). Het brengt organisaties samen uit verschillende landen waar migratie een hoogtepunt kent en om samen innovatieve oplossingen te ontwikkelen voor de inclusie van migranten, in het bijzonder voor jongeren (een belangrijk segment wordt vertegenwoordigd door vrouwelijke ondernemers) die bereid zijn een bedrijf te starten / de groei van hun start-ups. Dit wordt gedaan door verschillende ervaringen uit de verschillende deelnemende landen te combineren: enerzijds degenen die al een succesvolle integratie van migranten in het

economische en sociale leven doorvoeren (België, Duitsland); aan de andere kant, landen waar het vermogen om voort te bouwen op de expertise en vaardigheden van jonge migranten nog steeds een uitdaging vormt, voornamelijk als gevolg van een piek in de migratiestroom of vertraging in de beleidsvorming (Italië, Finland). Door lokale en EU-beste praktijken in kaart te brengen en te delen, zal het ME4Change-project een game-changer zijn in alle consortiumlanden, en een succescase creëren die op EU-niveau kan worden herhaald. Het doel is om een vitaal ecosysteem te creëren waar jonge migranten hun kansen kunnen benutten, groeien en zakelijke vaardigheden kunnen opbouwen om zich als ondernemer te verbeteren. Dit wordt bereikt door het aanbieden van een krachtig, multidimensionaal opleidingsprogramma, inclusief een innovatief mentorprogramma dat de jonge migrant de kans biedt op een korte "on-the-job" -opleiding door de mentor (een ervaren migrerende ondernemer). Als onderdeel van het mentorprogramma krijgen de jonge migrantenondernemers de kans om te pitchen voor investeerders en relevante belanghebbenden tijdens ad-hoc pitching-evenementen, die een transnationaal karakter zullen hebben.

De algemene doelstelling is het ontwikkelen van een opleidings- en mentorschapsprogramma om het ondernemerschap van jonge migranten te stimuleren, versterken en versterken, waardoor hun kansen om volledig in de samenleving te worden opgenomen worden vergroot. Specifieke doelen:

- de succesfactoren, de uitdagingen en obstakels identificeren die jonge migranten verhinderen een bedrijf te starten;
- het netwerken binnen het consortium en het hele ecosysteem stimuleren door het consortium te koppelen aan andere succesvolle consortia die door de oproep zijn geselecteerd;
- migranten betrekken en rekruteren door een specifiek bewustmakingsplan en specifieke tactische acties op te stellen;
- een vlot, innovatief en effectief opleidings- en mentorprogramma opzetten voor de aangeworven jonge migranten;
- ervaren mentoren op lokaal, regionaal en nationaal niveau in dienst te nemen om ad-hocbegeleiding te bieden en de jonge migranten voor te bereiden op pitch-evenementen als onderdeel van de geleerde lessen.

Bron: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24461>

### **Fresh Start**

Fresh Start brengt zowel migranten- als ondernemerschapsgemeenschappen samen om een ondersteuningsprogramma voor migrantenondernemers te bieden en om een gemeenschapsgerichte aanpak te creëren waar iedereen van elkaar kan leren. Fresh Start zal samenwerken met organisaties die jonge migranten ondersteunen om een aangesloten ondersteuningssysteem op te bouwen om ondernemerschap in de gastregio mogelijk te maken. Het activiteitenprogramma zal migranten ondersteunen die een idee hebben dat ze een bedrijf willen worden en migranten die een ondernemersachtergrond hebben of al een bedrijf hebben gestart en ondersteuning nodig hebben om te groeien en hun bedrijf te ontwikkelen. Het programma is ontworpen om voort te bouwen op de sterke punten van de drie universitaire partners en om multidimensionale ondersteuning te bieden aan migrantenondernemers in Londen, Limburg en Maastricht.

De belangrijkste doelstelling van Fresh Start is het ontwikkelen en leveren van een programma ter ondersteuning van 120 jonge migrantenondernemers in 3 EU-staten - het Verenigd Koninkrijk,

Nederland en België - waardoor ze de nodige competenties en capaciteiten verwerven voor een ondernemende toekomst.

Het project wil verder gaan dan 'alleen' het bieden van ondersteuning. Het heeft tot doel een replicerbaar en schaalbaar platform te ontwikkelen en te testen voor een ecosysteem van ondersteunende diensten om jonge migranten in staat te stellen hun ondernemersgeest te koesteren. Fresh Start zal toegang bieden tot lokale kennis, netwerken en zakelijke en financiële ondersteuning om jonge migranten te helpen bij het navigeren door het systeem in het gastland en om hen te ondersteunen bij het opstarten van ondernemingen. Het biedt ondersteuning voor de drie dimensies die als beste praktijk zijn geïdentificeerd: \* Competenties en vaardigheden divisie - door het bieden van individuele en collectieve zakelijke ondersteuning, juridisch advies enz. \* Verstreking van sociaal kapitaal - door middel van mentorschap en netwerkevenementen. \* Tastbare behoeften - door toegang tot betaalbare / gratis werkruimte en verbindingen met de bredere bedrijfsondersteunende gemeenschap, maar ook door toegang tot financiële diensten.

Bron: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24461>  
[www.freshstart4eu.com/#!](http://www.freshstart4eu.com/#!)

Naast de hierboven beschreven projecten die specifiek gericht zijn op jonge migranten, is er een breed scala aan diensten voor jonge ondernemers, zoals hieronder beschreven: Startups UK

The Prince's Trust Op 21-jarige leeftijd is de Prince's Trust-regeling zelf volwassen geworden. Het biedt financiële hulp en zakelijke ondersteuning in het hele VK (met uitzondering van Schotland, dat een eigen regeling heeft) en richt zich op jongeren die worstelen op school, in zorg zijn geweest, langdurig werkloos zijn of problemen hebben gehad met de wet.

Het geld dat wordt aangeboden, komt in de vorm van startleningen van maximaal £ 5.000 tegen 3% per jaar en als onderdeel van de deal krijg je ook hulp van een zakelijke mentor. Om een aanvraag in te dienen, gaat u naar uw lokale kantoor, waar van u wordt verwacht dat u een businessplan opstelt om voor het geld te pitchen. Degenen van 18-30 jaar kunnen zich aanmelden voor het Business Program.

#### Shell LiveWIRE

Sinds 1982 heeft Shell LiveWIRE het ondernemerschap onder jongeren tussen 16-30 jaar gestimuleerd door het hele jaar door hulp en advies te bieden. Het aanbod aan bedrijfspublicaties en trainingspakketten omvat alle onderwerpen die beginnende ondernemers moeten kennen, van het managen van mensen tot marketing en HR.

Daarnaast zijn er landelijk meer dan 100 coördinatoren die een-op-een advies kunnen geven bij het opstarten. Shell LiveWire verstrekt geen leningen of subsidies, maar heeft ook een beloningsprogramma waarbij ondernemers strijden om de prijs van £ 10.000 en de titel van jonge ondernemer van het jaar. [www.shell-livewire.org](http://www.shell-livewire.org)

The Big Small Business Initiative. Het is gemakkelijk om de BSBI over het hoofd te zien, maar dit partnerschap zonder winstoogmerk biedt kleine bedrijven in het VK goed advies, ondersteuning en informatie uit verschillende bronnen, waaronder HM Customs & Excise, Inland Revenue en het Patent Office.

Het vereist lidmaatschap, maar op deze manier krijgt u toegang tot gratis zakelijke seminars en adviesdagen, gratis advies, hulp bij boekhouding en assistentie bij een hele reeks onderwerpen.

[www.bsbi.co.uk](http://www.bsbi.co.uk)

Business Link Waarschijnlijk heeft u wel eens van Business Link gehoord zonder precies te weten wat het doet of hoe het jonge ondernemers zoals u helpt. Beheerd door de Small Business Service - een overheidsinstantie die is opgericht om de zaak van kleine bedrijven te verdedigen - biedt dit nationale netwerk van agentschappen advies, informatie en middelen om u op weg naar succes te helpen.

Voor veel van de succesvolle ondernemers van vandaag was dit hun eerste aanspreekpunt en hoewel er van u wordt verwacht dat u iets bijdraagt aan de kosten van de service die u ontvangt, krijgt u toegang tot deskundige kennis over allerlei soorten kwesties, van e-commerce tot exporteren.

[www.businesslink.org](http://www.businesslink.org)

Nationaal ondernemingsregister Een van de belangrijkste problemen die u waarschijnlijk zult moeten aanpakken bij het opstarten van een nieuw bedrijf, is het bedenken van een naam voor uw onderneming die nog niet in gebruik is, het registreren en eventuele bijbehorende logo's, handelsmerken en websites.

Het is een ingewikkeld proces, maar het National Business Register kan een grote hulp zijn omdat het alles onder één dak kan bieden en alleen de registratiekosten in rekening brengt. Bovendien helpt het u ook bij het snel, efficiënt en probleemloos opzetten van alle soorten Britse en offshore-bedrijven.

[www.anewbusiness.co.uk](http://www.anewbusiness.co.uk)

Young Enterprise UK, opgericht in 1963, organiseert elk jaar een reeks zakelijke onderwijsprogramma's voor meer dan 150.000 jongeren.

Deelnemers doen uit de eerste hand ervaring op met het runnen van een bedrijf via het partnerschap van Young Enterprise met meer dan 2000 bedrijven in het VK. De organisatie streeft ernaar om op jonge leeftijd ondernemersvaardigheden te verbeteren, waardoor jongeren een waardevolle kennismaking met het bedrijfsleven krijgen.

Hoewel de meeste programma's van Young Enterprise op scholen worden uitgevoerd, heeft de organisatie ook een Graduate Programme en voert ze programma's uit voor jongeren onder de 25 jaar in detentiecentra.

Gerund door een leger van 11.500 vrijwilligers, vertrouwt Young Enterprise voor steun op het bedrijfsleven en de overheid. [www.young-enterprise.org.uk](http://www.young-enterprise.org.uk)

Launchpad Een in Londen gevestigde ondernemingsgroep die gratis ondersteuning en advies biedt aan jongeren. Launchpad is bedoeld om jonge mensen te helpen hun ondernemende talenten te ontdekken en te ontwikkelen en organiseert gratis workshops en evenementen; in aanvulling op het gratis een-op-een adviesdiensten.

Iedereen van 14-30 jaar is welkom, of ze nu al een zakelijk idee hebben of niet. [www.businesslaunchpad.org](http://www.businesslaunchpad.org)

### **Standpunten van expert over de beste methodes voor YME Educatie**

Overzeese immigranten en Schotse repatrianten hebben bijna twee keer zoveel kans om actief een bedrijf te starten of een eigen bedrijf te runnen, vergeleken met Schotse niet-migranten. Dit is ook het geval voor Schotse en RUK-migranten die 24% en 67% vaker betrokken zijn bij beginnende ondernemersactiviteiten.

Over het algemeen wordt migratie geassocieerd met bekwame, ambitieuze individuen die meer geneigd zijn om zakelijke kansen te ontdekken en nieuwe veelbelovende ondernemingen te starten. Je moet er dus voor zorgen dat de voorziening anders is.

Migrerende ondernemers kunnen internationale grenzen overbruggen terwijl ze worden geconfronteerd met tal van complexiteiten, waaronder verschillende zakelijke contexten, grenzen en transnationale identiteiten en kenmerken (Brinkerhoff 2016), en tegelijkertijd in staat zijn om hun ondernemershulpbronnen te gebruiken die zijn opgedaan door internationaliseringsprocessen (Brinkerhoff 2009; Terjesen en Elam 2009). Als onderdeel van hun schenking van hulpbronnen kunnen ondernemers menselijk kapitaal gebruiken, dat verwijst naar de kenmerken, vaardigheden, competenties en opleiding die individuele schenkingen zijn, evenals sociaal kapitaal, dat verwijst naar de aard van sociale relaties en hoe ze kunnen worden aangesproken voor individuele uitkering (Williams et al. 2017). Menselijk kapitaal en toegang tot netwerken die sociaal kapitaal genereren, zijn belangrijk voor zowel inheemse ondernemers als migranten (Bagwell 2015).

De belangrijkste constructies van menselijk en sociaal kapitaal zullen niet alleen gevolgen hebben voor inheemse ondernemers, maar ook van cruciaal belang voor migrantenondernemers (Bagwell 2015), inclusief degenen die gedwongen worden te migreren. Menselijk kapitaal bestaat uit kenmerken, vaardigheden, competenties, opleiding etc. die onlosmakelijk met het individu zijn verbonden en die een positieve impact op hem / haar hebben (Becker 1975).

Eigenschappen die je als jonge migrerende ondernemer nodig hebt

- Creativiteitsvaardigheden: Creativiteitsvaardigheden zijn het vermogen om dingen anders te zien en oplossingen te bieden waar er hiaten zijn. Probeer opzettelijk iets nieuws om je creativiteit te vergroten. Doe iets dat anderen niet zullen doen.
- Leren door te doen: "Je leert niet lopen door de regels te volgen. Je leert door te doen en door te vallen." - Richard Branson. Er gaat niets boven ervaring in de echte wereld. Of u nu een parttime bedrijf of een fulltime bedrijf runt, u krijgt de kans om uw vaardigheden, zoals bedrijfsplanning, onderhandelen, verkoop en marketing, uit te breiden.
- Bouw doorzettingsvermogen op, creëer een doel of uitdaging die zinvol is en geef jezelf niet de tijd om te stoppen
- Inzicht in basisfinanciering is essentieel bij het runnen van uw eigen bedrijf
- Communicatieve vaardigheden
- Financiering ophalen
- Netwerkvaardigheden
- Voorbereiding en organisatievaardigheden
- Taalvaardigheid.

### **Een suggestie is tweeledig onderwijs voor migrantenondernemers**

- 1) een cursus voor beginners die zich richt op migranten die nadenken over het openen van een bedrijf, en
- 2) degenen die al een specifiek idee in gedachten hebben en degenen die eerdere ervaring hebben met het runnen van een eigen bedrijf, maar die om verschillende redenen nu niet in ondernemerschap zijn.

De business training voor beginners omvat vier modules. Om een balans te vinden tussen de verstrekte informatie en de toepassing ervan in het echte leven, duurt elke module in de beginnerscursus ongeveer vier weken. De vier modules kunnen zijn: - zakelijke omgeving (lokaal /

nationaal / Europees / internationaal); - hoe u een bedrijf opzet; - dagelijkse werking van het bedrijf, en - groeistrategie.

De tweede cursus moet een cursus voor gevorderden zijn voor migranten die een bedrijf hebben maar dit verder willen ontwikkelen. De cursus voor gevorderden biedt de eerste en de laatste module van de beginnerscursus, maar deelnemers kunnen vrijwillig deelnemen aan sessies van de andere twee modules. Er wordt rekening gehouden met het feit dat de gevorderde cursusdeelnemers niet al te veel beschikbaarheid hebben gezien hun werkverplichtingen, daarom worden de modules voor de gevorderde cursus elk over acht weken verdeeld.

De overkoepelende onderwerpen zijn hoe iemands persoonlijke middelen het beste kunnen worden gemobiliseerd (zoals vaardigheden, kennis of besparingen) en hoe je financiële geletterdheid kunt verbeteren, samen met informatie over verschillende vormen van financiële hulp. Door gebruik te maken van praktische oefeningen en opdrachten die thuis ontwikkeld worden, verwerven en ontwikkelen de deelnemers hun managementvaardigheden. Door middel van praktische oefeningen moeten de deelnemers ook leren omgaan met stressvolle situaties.

SME's zouden een belangrijke rol kunnen spelen, hetzij door het volgen van ondernemers, hetzij door een werkstage plaats voor aspirant-ondernemers zijn een eenvoudige methode om jonge migranten voor te bereiden op ondernemerschap. Veel werknemers in nieuwe migrantenbedrijven gebruiken hun baan om de ervaring en vaardigheden op te doen die nodig zijn om voor zichzelf een bedrijf op te zetten. Lokale onderzoeken die werden beoordeeld, brachten binnen veel bedrijven niet-erkend menselijk kapitaal aan het licht. Werknemers verhoogden hun formele kwalificaties vaak met de concrete ervaring van het helpen runnen van een kleine onderneming. Het doel voor velen was om op eigen kracht uit te gaan als ze eenmaal de nodige vaardigheden, ervaring en middelen hadden verworven.

Zakelijke netwerken kunnen ook een goede leerkracht zijn: netwerken van immigrantenbedrijven integreren met openbare en particuliere ondersteuningsprogramma's voor bedrijven. Immigrant ondernemers werken samen met netwerken van medemigranten en etnische minderheden. Deze netwerken zijn zelf niet goed geïntegreerd met de publiek gefinancierde steun die beschikbaar is in het Schotse ondernemersecosysteem. Verder blijken allochtone ondernemers zich niet bewust te zijn van de beschikbare bedrijfsondersteuning, of terughoudend om ermee om te gaan, vanwege twijfels op basis van negatieve ervaringen uit het verleden of ongelukkige misvattingen. Zo houdt de ondernemende levendigheid in een vroeg stadium niet op bij gevestigde bedrijven en wordt het exportpotentieel niet geoptimaliseerd.

Als we jonge migrantenondernemers opleiden, is het belangrijk dat we het volgende opnemen:

- Bestaande ervaring met etnische en jonge migranten uit minderheidsgroepen
- Bevordering van positieve beelden van asielzoekers- en vluchtelinglerlingen
- Het vaststellen van duidelijke indicatoren voor een succesvolle integratie
- Een ethos van inclusie en het vieren van diversiteit

### **Het ondernemerschap 2020 Actie Plan & Ondernemerschap Educatie**

A 'Guide for Educators', heeft tot doel het aanbieden en beoordelen van sleutelcompetenties, incl. basisvaardigheden en transversale vaardigheden, met name ondernemerschap, talen en digitale vaardigheden.

De training dient in (vier) modules te worden verdeeld.

- 1) In de eerste module ontvangen deelnemers inleidende informatie over de zakelijke omgeving in het algemeen, in het gastland en in elke sector, zoals wetten, voorschriften, vergunningvereisten, zakelijke etiquette of onder andere verschillen tussen verschillende culturen.
- 2) Het tweede deel moet gericht zijn op het ontwikkelen van een levensvatbaar bedrijfsidee om een bedrijf op te zetten, dit vereist meer praktische informatie over specifieke bedrijfssectoren (die relevant zijn voor deelnemers), het gaat in op de benodigheden om een bedrijf te openen (licenties, vergunningen, registratie), benodigde financiering, marketing, etc.
- 3) De derde module draait om de dagelijkse gang van zaken in een bedrijf, zoals belastingen, het aanvullen van schappen (indien relevant), het kopen van benodigheden, het sluiten van de kassa, gezondheids- en veiligheidsvoorschriften en andere.
- 4) De laatste sectie is gericht op het verder ontwikkelen van het bedrijf, inclusief de ontwikkeling van aanvullende vaardigheden (zoals uitgebreide advertentiestrategieën) en groeistrategieën.

## Nederland

Net als veel andere Europese landen bestaat er in Nederland geen nationale onderwijsstrategie als het gaat om het aanleren van ondernemersvaardigheden. Dit is misschien verrassend, want Nederlanders staan bekend om hun onderzoek en ontwikkeling, innovatie en ondernemersgeest. Het lijkt erop dat deze ondernemersgeest al behoorlijk ingebed zit in de Nederlandse cultuur. Aan welke eisen moet worden voldaan om een bedrijf in Nederland te starten, worden ondersteund door speciale instanties zoals de Kamer van Koophandel, Dutch Centers of Entrepreneurship (DutchCE) en ondersteuningssystemen voor start-ups gerelateerd aan (werkloos) werk, aangesloten op het Nederlandse Welzijn naar Werk systeem (via aanbieders als Werkplein, UWV (Uitkering Uitkering) en gemeenten (verstrekker van de uitkering, ook voor het opstarten van een 'nulmanszaak')

(Bron: <http://transnationalbusinessgroups.eu/tbg/wp-content/uploads/2016/11/English-02-A1-Dutch-Education-and-Entrepreneurship.pdf>)

### Ondernemerschap Module

In De Nederlandse overheid heeft de afgelopen jaren samen met werkgevers- en werknemersorganisaties verschillende initiatieven ontwikkeld om ondernemerschap in het onderwijs te helpen integreren. Een van deze initiatieven was de Ondernemerschap Module die in aanmerking komt voor Certificatie in het middelbaar beroepsonderwijs. Het initiatief maakte deel uit van het Nederlandse Nationaal Actieplan 2011-2013 en was gebaseerd op de eerste drie jaar van bestaan. Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs, Opleiding en Arbeidsmarkt voor de Handelsector (KCH) ontwikkelde de module samen met stakeholders. De module is erop gericht om studenten in staat te stellen zelfstandige of freelancer te worden en ontwikkelt een ondernemersmentaliteit.

De doelstellingen van de Ondernemerschap Module die in aanmerking komt voor certificering zijn om VET-studenten (dus ook VET-migrantenstudenten) in alle sectoren te ondersteunen bij het verwerven van de nodige competenties om zelfstandige te worden en het ontwikkelen van een ondernemersmentaliteit om meer inzetbaar te worden. De module Ondernemerschap wordt gegeven in onderwijsinstellingen die hoger middelbaar beroepsonderwijs verzorgen.

De module ondersteunt de ontwikkeling van zeven competenties die attributen tot stand brengen zoals individuele verantwoordelijkheid, innovatief vermogen, effectief werk, sociale vaardigheden en

een commerciële mentaliteit. De Ondernemerschap Module bestaat uit zeven werkprocessen. Deze processen beschrijven het basispakket ondernemerschap dat een zelfstandig startende ondernemer - veelal zonder personeel - nodig heeft om zijn / haar bedrijf op gang te krijgen. De eerste drie werkprocessen hebben betrekking op het opstellen van een businessplan en de eerste stappen van de ondernemer om het bedrijf daadwerkelijk te starten. De rest van de processen hebben betrekking op het onderhouden en ontwikkelen van het bedrijf als het eenmaal is gestart. De module Ondernemerschap omvat de volgende processen:

- Bepalen hoe het bedrijf er in de toekomst uit zal zien
  - Vormgeven van de bedrijfsvorm
  - Regulering van de financiële aspecten van het starten van een bedrijf
  - Bewaken van de financiële positie van de onderneming
  - Positioneren en / of innoveren van het bedrijf
  - Koopt producten en / of diensten voor het bedrijf
  - Het verwerven van opdrachten / klanten, het opstellen van offertes en / of onderhandelingen
- Tijdens deze processen is het voor de ondernemer essentieel om 'grip' te hebben op de business: controle over de cijfers, in contact blijven met afnemers en klanten, en altijd nadenken over hoe het bedrijf verbeteren.

**Bron:** Nadere informatie in het Nederlands: Website: <http://www.ce-ondernemerschap.nl/docenten/ce-ondernemerschap-international/toolkit-en>

### **Pilot Eigen Baas**

Rotterdam werkt samen met Qredits Microfinance en Vluchtelingenwerk aan de pilot "Eigen Baas" Migrantenschool. Hoofddoel is het stimuleren van migranten - niet alleen statushouders - met een ondernemersachtergrond om een eigen bedrijf te starten in Nederland. Met behulp van het "Eigen Baas" Migrantenprogramma leren ze tijdens trainingen wat een goed businessplan precies inhoudt en pitchen ze uiteindelijk hun businessidee voor banken, coaches, ondernemers en Qredits Microfinance Nederland. Daarnaast legt het programma de nadruk op het effectief inzetten van marktonderzoek, sterkte-zwakteanalyse, sociale media en financiering.

### **Startups without borders (startups zonder grenzen)**

Startups without borders brengt de meest ambitieuze vluchtelingen- en migrantenondernemers in contact met middelen om hun bedrijf te laten groeien, terwijl het investeerders een toegangspoort biedt voor onder de radar gevestigde startups met een ontwrichtend potentieel. Startups without borders biedt ondersteuning, training en connecties aan migranten- en vluchtelingondernemers om hun bedrijf op te bouwen.

### **Migrant INC**

Haar missie is het ondersteunen van statushouders met ondernemersambitie bij het opzetten en realiseren van een bedrijf. Migrant INC draagt bij aan de zelfstandigheid van statushouders door degenen die willen en kunnen deelnemen als ondernemer in en bijdragen aan de Nederlandse samenleving. Op deze manier wil Migrant INC ook bijdragen aan een positief imago van vluchtelingen.

## Proces van uitvoering

### Stap 1 (Bedrijfsplan)

Migrant INC werft kandidaten, onder meer via de gemeente Den Haag, Vluchtelingenwerk Nederland, via evenementen en uit het eigen netwerk. De kandidaten hebben een idee en de ambitie om een bedrijf te starten.

### Stap 2 (Conversatie & 1ste selectie)

Migrant INC maakt afspraken voor een intakegesprek. De selectie van kandidaten is gebaseerd op een puntensysteem. Alle kandidaten worden afgestemd met de gemeente Den Haag.

### Stap 3 (Training, 2de selectie)

Kandidaten worden uitgenodigd voor een Business Model Canvas Training. Na deze opleiding volgt een 2e selectie, onder meer op basis van ondernemerskenmerken en motivatie. De geselecteerde kandidaten zijn gekoppeld aan mentoren. De mentoren krijgen ook training aangeboden (inleiding en intercultureel).

### Stap 4 (Eigen baas)

Trainingsprogramma Eigen Baas, een training van 10 weken ontwikkeld door Qredits en geschikt gemaakt voor statushouders door Migrant INC. De training wordt aangeboden in het Nederlands (met een online mogelijkheid in het Engels).

### Stap 5 (Bedrijfsplan schrijven)

Het schrijven van het businessplan wordt begeleid door de mentoren, met aandacht voor wetgeving, een marktonderzoek, bedrijfsruimte, financieringsmogelijkheden, fiscaliteit en administratie, rechtsvorm etc.

### Stap 6 (Mogelijke geldschieters)

Ondersteunen van de aspirant-ondernemers bij de investeringsplanning door Migrant INC, met aandacht voor diverse financieringsbronnen en voorzieningen (o.a. BBZ, Crowdfunding, eigen vermogen, Fonds1818 etc.).

### Stap 7 (Je eigen bedrijf beginnen)

Aandacht voor het continueren van ondersteuning en begeleiding, maar ook voor het optimaliseren van activiteiten.

## DELITELABS

Een pre-start-up school genaamd DELITELABS in Amsterdam heeft een programma gelanceerd voor vluchtelingen in Nederland. Het is de eerste in zijn soort en is momenteel op zoek naar pro-bono ondernemende docenten om een groep vluchtelingenvaardigheden te leren om hun eigen bedrijf te

openen. DELITELABS is een non-profitorganisatie die vluchtelingen, lokale bewoners en recente migranten ondernemersondersteuning biedt door middel van opleiding, begeleiding en incubatie van veelbelovende startups.

Enkele opmerkingen van experts over de programma's:

Er gebeurt te weinig om drempels te doorbreken die de statushouder op zijn route tegenkomt om uit de assistentie te geraken. Daarnaast is er in veel gevallen een mismatch tussen de vraag van statushouders en het aanbod ter ondersteuning van hun ondernemerschap.

De factoren voor succes zijn moeilijk te organiseren. Maatwerk is noodzakelijk. Het ondersteunen van initiatieven met minder nadruk op uitgewerkte businessplannen en meer nadruk op het direct doen - de zogenaamde "lean startups" - sluiten beter aan bij de energie en drijfveren van startende ondernemers. Dit geldt in mindere mate voor de participatieprogramma's die vaak door gemeenten worden aangeboden, waar vaak sprake is van een vrij goed omschreven programma dat minder gericht is op de individuele vragen en behoeften van de statushouder. Echte winst is dus te behalen als er meer wordt samengewerkt tussen gemeenten en lean startups; zo komen ze tot goede wedstrijden.

- Een divers netwerk, bestaande uit gewillige supporters en een of meer sponsors, is bijna altijd cruciaal om succes te kunnen verklaren. Zo waren meerdere bedrijven van statushouders voor hun startkapitaal afhankelijk van een lening van een Nederlandse kennis. Inzetten op het uitbreiden van dit netwerk is daarom van groot belang. Ook helpt het startende ondernemers als gemeenten flexibeler omgaan met vluchtelingen die op basis van hulp een eigen bedrijf beginnen. Financiële out-of-the-box oplossingen, zoals parttime ondernemerschap of een kleine gift, kunnen in de opstartfase een groot verschil maken. '
- Enkele onderzoeksresultaten over de mogelijke oorzaken van barrières en van de mismatch tussen vraag van statushouders en aanbod in de ondersteuningsrichting ondernemerschap worden hieronder opgesomd.
- Bekendheid met ondersteuning vormt geen belemmering.
- Uit het onderzoek blijkt dat ondersteunende initiatieven voldoende bekend zijn bij ondernemende statushouders. Hetzelfde geldt voor financieringsmogelijkheden.
- Succesfactoren zijn moeilijk te organiseren.
- Succesverhalen worden verklaard vanuit "ondernemersvaardigheden"; een combinatie van motivatie, ervaring, karakter, talent en competenties. Dat maakt succes moeilijk voorspelbaar en een generieke aanpak moeilijk uitvoerbaar.
- Het opbouwen van een netwerk en één of meerdere sponsors is essentieel.
- De rode draad bij het verklaren van succes is, naast het hebben van 'ondernemersvaardigheden', een netwerk dat de startende ondernemer begeleidt. Binnen dat netwerk hebben één of enkele sponsors een belangrijke verklaring voor het succes. Alle initiatieven die bijdragen aan het opbouwen of uitbreiden van het netwerk, hebben dus hun waarde.
- Maatwerk is nodig, maar ontbreekt vaak.

- De doelgroep van statushouders met een zakelijke behoefte is heterogeen. Hierdoor zijn de wensen om ondernemer te worden ook altijd anders en zijn ondersteuningsbehoeften divers. Deze diverse doelgroep vraagt dan ook om maatwerk en flexibiliteit in de ondersteuning richting ondernemerschap, waarbij de wensen en mogelijkheden van de statushouder centraal staan.
- Ondanks dat de meeste initiatieven aangeven dat maatwerk belangrijk is, heeft een groot deel van de ondersteuning een generiek of klassikaal karakter. Dat brengt een aantal nadelen met zich mee, namelijk dat een deel van de ondersteuning weinig praktisch nut heeft of dat voor een specifieke ondernemer relevante onderwerpen niet worden geraakt.
- Voordeel is dat de statushouder een netwerk opbouwt dat vaak cruciaal is voor het succes van een bedrijf, kennis maakt met het Nederlandse systeem en regelgeving en zijn Nederlands verbetert.
- De match tussen vraag en aanbod is vaak aanbodgericht.
- Over het algemeen wordt uitgegaan van het bod van de initiatiefnemer; deze heeft een bepaald aantal deelnemers nodig om een initiatief te starten. Elk initiatief heeft zijn eigen toelatingscriteria. De vraag van de startende ondernemer is niet leidend voor wie ze gaan begeleiden.
- Er is geen samenhang in het ondersteuningsaanbod. Hoe divers de doelgroep ook is, het draagvlak voor de doelgroep. Door de manier waarop het ondersteuningsaanbod wordt gefinancierd, is het winstgeverder gericht op hun eigen unieke aanpak en is het nodig om succesverhalen te hebben. Dat belemmert de samenwerking tussen initiatieven, terwijl die elkaar vaak goed kunnen aanvullen. Initiatieven van 'gewone' ondernemersplatforms zouden ook een welkome aanvulling kunnen zijn, ook gezien de behoefte aan sponsors uit het bedrijfsleven. Er zijn echter weinig initiatieven van deze platforms.
- Gemeenten hebben geen duidelijke aanpak en doelgroep benadering. In bijna alle gevallen speelt de gemeente een sleutelrol in de opstart (afwegingsfase) en keuzefase) van een nieuw bedrijf vanuit de begeleiding<sup>19</sup>.
- Gemeenten zijn voor statushouders een eerste aanspreekpunt en essentiële poortwachter voor verschillende ondersteuningsmogelijkheden voor statushouders vanuit hun bijstandspositie. De wijze waarop een gemeente haar rol als poortwachter vervult, heeft grote invloed op de slaagkans van een statushouder als ondernemer.
- Het hangt af van de locatie van de statushouder of en hoe gemakkelijk hij toegang kan krijgen tot ondersteuning en welke ondersteuning dit dan. De ene gemeente is vanaf de Bbz ook aanzienlijk 'handiger' te gebruiken dan de andere. Over het algemeen blijkt de toepassing van de Bbz echter ingewikkeld.
- Ondernemende initiatieven sluiten meer aan bij ambitie en drijven ondernemers
- De 'Lean Startups' passen beter bij de energie en drive van startende ondernemers dan de participatieprocessen. Veel initiatieven zien de gemeente als een blokkade voor het ondernemerschap van de statushouder omdat na afronding van het traject goedkeuring van een ondernemingsplan door de gemeente nodig is om tot een Bbz-regeling te worden toegelaten. Voor statushouders geldt dat de

systeemwereld van de gemeente ingewikkeld is en wordt afgeleid van hun wens om als ondernemer te starten. Door dit verschil in uitgangspunt wordt communicatie tussen initiatieven en gemeenten soms ons-zij-verhaal, wat een goede samenwerking in de weg kan staan.

### Standpunten van experts over de beste methodes voor YME Educatie

Aanbevelingen in één oogopslag:

- Besteed meer aandacht aan de intake om een goede match te maken
- Het delen van informatie
- Identificeer initiatieven
- Investeer in betere samenwerking tussen gemeente en initiatieven
- Organiseer een ketenbenadering ter ondersteuning van ondernemende statushouders
- Werk aan (financiële) out-of-the-box oplossingen

Is er een (on) migrantenvoordeel voor succes? Het onderstaande is afkomstig van experts en succesvolle migrantenondernemers in Nederland:

1. Ontwikkel de mentaliteit van veerkracht en vindingrijkheid gecombineerd met een honger naar succes.

Migrant-ondernemer Safi vertelde me: "Het zit allemaal in ons hoofd! We begrijpen dat er niets op zilveren schalen aan ons zal worden overhandigd. Elke overwinning vereist zweet en tranen." Deze mentaliteit is een uitvloeisel van de omgevingen waar ze vandaan kwamen. Hij gelooft dat de omgeving waarin hij is opgegroeid heeft bijgedragen aan het creëren van zijn verlangen naar zelfbehoud en het voeden van een honger naar succes.

2. Zorg voor en gebruik een ondersteuningssysteem.

Het idee dat niemand alleen slaagt, geldt vooral voor immigranten. De leidinggevenden van migrerende ondernemers met wie we spraken, noemden de rol van ouders, de gemeenschap en zelfs vrienden met een gemeenschappelijk belang als bijdrage aan hun succes. De aanwezigheid en invloed van ouders is niet het enige type ondersteuningssysteem dat kan bijdragen aan succes. Chavlovky had het geluk om op de universiteit twee andere transplantaties uit Tsjechië te vinden. Ze deelden een passie voor kennis en ondernemersgeest die hen aanmoedigden om voor zichzelf te beginnen. Chavlovky zegt: "Zonder netwerken om op te vertrouwen, hebben mijn partners en ik onze eigen vanaf nul opgebouwd. Dat heeft ons getraind om selectief te zijn met onze relaties en koste wat het kost onze reputatie te bewaken."

3. Ontwikkel een passie voor kennis.

Chavlovky vatte het sentiment van al deze succesvolle immigranten op: "Hoewel we al onze materiële bezittingen achterlieten, kon niemand de opleiding van mijn ouders en de passie voor kennis afnemen."

Safi is vanuit Iran naar Nederland gekomen omdat hij begreep dat een goede opleiding hem en zijn gezin de beste kansen bood. Er is veel geschreven over de afnemende waarde van een hbo-opleiding. Uiteindelijk beschouwt elk van de succesvolle individuen met wie we spraken, opleidingsniveau als slechts een weergave van de bredere passie voor kennis die wordt belichaamd door succesvolle

individuen.

Bartosz vatte het samen: "Er komt geen einde aan onderwijs. Het is niet dat je een boek leest, een examen haalt en afmaakt met onderwijs. Het hele leven, vanaf het moment dat je wordt geboren tot het moment dat je sterft, is een leerproces. "

4. Zie en begrijp problemen op een dieper niveau. Zoek of bouw een bedrijf waarmee u ze kunt oplossen.

Voor het genereren van nieuwe ideeën, het herkennen van voorheen onzichtbare problemen en het overwinnen van uitdagingen met unieke oplossingen, is creativiteit nodig om problemen op een dieper niveau te zien en te begrijpen. Het is aangetoond dat studeren in het buitenland voor zelfs maar één semester de creativiteit van studenten verhoogt. Stel je de voordelen voor van je aanpassen aan en leven in een geheel nieuwe cultuur?

5. Streef naar verandering.

De keuze om naar een nieuw land te emigreren is een bewust streven naar verandering. Voor velen kan het een kwestie van overleven zijn. "Angst is een grote motivator", aldus Safi: "Immigranten weten waarvoor ze op de vlucht zijn, en dat drijft hen om ervoor te zorgen dat hun nieuwe leven niet overeenkomt met hun oude omstandigheden."

Eenmaal in een nieuw land, blijft elk aspect van het leven van de immigrant veranderen en dwingt het hen om meer ruimdenkend en flexibel te zijn.

"Immigranten moeten ongelooflijk hard werken om zich aan te passen aan een nieuwe cultuur en manier van leven", legt Chavlovky uit. "Ze moeten vaak harder werken en meer leren dan hun inlandse tegenhanger vanwege taal-, culturele en maatschappelijke barrières. Een immigrant kent een goede kans als hij of zij er een ziet; dat is hoe ze hier in de eerste plaats zijn gekomen. "

## Roemenië

Immigranten kunnen volgens de wet bedrijfsleider zijn, een opleiding volgen, in dienst worden genomen (na het behalen van de blauwe kaart), als vrijwilliger werken of een langdurige medische behandeling krijgen.

Volgens de wet (Regeringsverordening nr. 44/2004) beoogt de sociale integratie van migranten die een vorm van bescherming in Roemenië hebben verkregen, sociale marginalisatie en aanpassing aan de omstandigheden van de Roemeense samenleving te voorkomen. Naast andere overheidsinstanties die bij het integratieproces betrokken zijn, handelt de Algemene Inspectie voor Vreemdelingenzaken (binnen het ministerie van Binnenlandse Zaken) rechtstreeks met migranten.

De algemene doelstellingen van het beleid voor de integratie van migranten die een vorm van bescherming in Roemenië hebben verkregen, zijn hen te helpen zichzelf te onderhouden, onafhankelijk te worden van staatssteun of niet-gouvernementele organisaties en actief deel te nemen aan het economische, sociale en culturele leven <http://igi.mai.gov.ro/ro/content/programul-de-integrare>

Het inburgeringsprogramma biedt:

- Huisvesting, op verzoek, IGI-centra voor de periode dat u bent ingeschreven voor het inburgeringstraject (tot 12 maanden). Om van deze service te kunnen profiteren, moet u een maandelijkse bijdrage betalen die de kosten van nutsvoorzieningen vertegenwoordigt. Volgens regeringsverordening 44/2004 zijn de kwetsbare personen vrijgesteld van de betaling van nutsvoorzieningen.
- Roemeense taalcursussen gedurende de periode dat u staat ingeschreven voor het inburgeringsprogramma (tot 12 maanden);
- Sessies van culturele accommodatie;
- het gedurende twee maanden verstrekken van een bedrag gelijk aan de materiële hulp aan asielzoekers;
- Sociale begeleiding die toegang omvat tot de rechten die u in Roemenië hebt: het recht op werk, het recht op huisvesting, het recht op gezondheidszorg en sociale zorg, sociale zekerheid, het recht op onderwijs.
- Counseling en psychologische ondersteuning;
- Roemeense taalcursussen georganiseerd met de steun van schoolinspecties;
- Materiële steun voor een bedrag van 540 lei / persoon voor een periode van maximaal 12 maanden, op voorwaarde van deelname aan deze activiteiten en aan het inburgeringstraject en in het specifieke individuele inburgeringsplan.
- Na afronding van het programma kun je financiële ondersteuning aanvragen om huisvesting buiten het centrum te betalen tot 50% van de huisvestingskosten voor een periode van een jaar. Zoals te zien is, behandelt het integratieprogramma van de overheid de basisaspecten van de integratie van migranten, maar richt het zich niet op kwesties als loopbaanontwikkeling of bedrijfsontwikkeling.

International Organization for Migration (Romanian Bureau) heeft verschillende programma's, zoals bijvoorbeeld [<https://oim.ro/en/what-we-do/programs>]:

- ADMin4ALL - Ondersteuning van sociale inclusie van kwetsbare migranten in Europa is een initiatief gericht op het vergroten van de capaciteit van lokale autoriteiten om duurzame strategieën te ontwikkelen voor de sociale en economische integratie van kwetsbare migranten.
- REACT\_RO - leermiddelen voor migrantenoriëntatie en Roemeense taalcursussen in Roemenië
- LINK-IT - Koppeling van steun vóór vertrek en na aankomst om de sociaaleconomische integratie van her-vestigde vluchtelingen in de EU te vergemakkelijken
- STARRT - Overdrachts- en hulpdiensten voor vluchtelingen die vanuit Turkije zijn geherhuisvest.

Generația Tânără Romania (Young Generation Romania) is een ngo die actief is in vele richtingen, inclusief de problemen van vluchtelingen. De organisatie is een partnerschap aangegaan met UNHCR sinds 2005 en was betrokken bij het nooddoorgangscentrum voor migranten van Timișoara.

[<http://www.generatietanara.ro>]

De missie van ARCA (Romanian Forum for Refugees and Migrants) is het ondersteunen van de verwezenlijking van het potentieel van elke persoon die vluchteling is, migreert of repatrieert in Roemenië en om hun integratie in de Roemeense samenleving te vergemakkelijken. Deze organisatie biedt verschillende diensten aan voor migranten (monitoring, hulp bij tewerkstelling, beheer van informatie uit het land van herkomst enz.). De organisatie heeft verschillende projecten, zoals: Het imago van onderdanen van derde landen in Roemenië promoten en effectieve oplossingen voor hun integratie in de Roemeense samenleving (dit project omvat activiteiten voor het onderwijzen van Roemeense taal en professionele vaardigheden). [<http://www.arca.org.ro>]

Nationale Vluchtelingenwerk is een ngo die verschillende diensten aanbiedt aan vluchtelingen zoals: juridische bijstand (ook voor degenen die door de rechter gedwongen worden terug te keren naar het land van herkomst), facilitering van integratie enz. Deze organisatie heeft programma's zoals [<http://www.cnrr.ro>]:

- Integratie van vluchtelingen in Roemenië (ondersteuning van begunstigden van internationale bescherming op hun weg naar integratie in de Roemeense samenleving);
- Opleiding voor autoriteiten (door versterking van de capaciteit van de autoriteiten om asielkwesties te beheren door op nationaal niveau unitaire praktijken te ontwikkelen met betrekking tot de beoordeling van asielaanvragen, op basis van nationale en Europese wetgeving). De Jesuit Refugee Service heeft een actieve vestiging in Roemenië. Diensten van de organisatie: belangenbehartiging; overleg plegen; culturele evenementen; lobby; het verwerven van donaties; public relations / campagnes; Onderzoek; seminars / workshops; sensibilisatie; sociale bijstand en opleiding. Ze zijn aanwezig in alle opvangcentra in Roemenië [<https://jrsromania.org>].

De Oecumenische Vereniging van Kerken uit Roemenië (AIDROM) helpt de migranten in Roemenië door middel van sociale begeleiding, materiële hulp, medische diensten, huisvesting, Roemeense taalonderwijs en culturele uitwisseling. AIDROM heeft migrant gerelateerde projecten zoals [[www.aidrom.ro](http://www.aidrom.ro)]:

- Eerlijke begeleiding (betere integratie van kansarmen - laaggeschoolden, migranten, etnische minderheden, langdurig werklozen enz. - in onderwijs, opleiding en de arbeidsmarkt, aangeboden door meer klantgerichte begeleiding en counseling die rekening houdt met diversiteitskwesties);
- Bijstand en faciliteiten voor asielzoekers in Roemenië; Verbetering van het levensniveau van asielzoekers en het model van hun verantwoordingsplicht. Na een grondige analyse van de diensten, projecten en programma's die worden uitgevoerd door verschillende organisaties uit of gevestigd in Roemenië, werd geconcludeerd dat er in Roemenië geen onderwijs in ondernemerschap is gericht op en aangepast aan jonge migranten of migranten in het algemeen. Deze vondst bevestigt dat de resultaten van het YME-project welkom zijn in Roemenië en zeer nuttig zullen zijn.

## Italië

### START-UP

Italië heeft een project opgezet met de naam "start-up", dat tot dusver 400 migrerende bedrijven begeleidde bij het opzetten van nieuwe bedrijven. Dit project helpt migranten bij de eerste stappen van het opzetten van een bedrijf, maar de geboden service hangt af van het gebied waarin de migrant woont en is vaak bekend of beschikbaar.

### De Nationale Prijs voor Ondernemingsmigranten

Om inclusie te bevorderen en de rest van de samenleving kennis te laten maken met de succesvolle ervaring van migranten in Italië, heeft de internationale vereniging voor geldoverdracht MoneyGram in 2009 de Nationale Prijs voor Ondernemingsmigranten in het leven geroepen. Het evenement is opgezet om het ondernemerschap van migranten te promoten en het land de succesvolle ervaringen van migranten in het land te laten zien; De makers van de prijs selecteren elk jaar migrerende ondernemers in heel Italië die hun ondernemingsgeest, moed bij het nemen van risico's en goed leiderschap hebben getoond. De prijs wordt toegekend in 3 categorieën: bedrijfsgroei, innovatie en ondernemerschap voor jonge migranten. Het evenement wordt ook gesteund door de Italiaanse regering met als doel het inclusietraject te ondersteunen, mede gezien de nieuwe nationalistische overtuigingen die in Italië steeds meer toestemmingen krijgen. Mensen van verschillende nationaliteiten zijn bekroond: Albanees, Roemeens, Afrikaans, Chinees enzovoort in verschillende economische sectoren (handel, diensten, enz.). De deelnemers hebben de gelegenheid om hun activiteiten, doelen en achtergronden te presenteren die samenwerken aan het creëren van een multiculturele samenleving. Migranten zijn een belangrijke hulpbron voor de Italiaanse samenleving, en deze prijs wil precies dat laten zien door de gemeenschappelijke gedachte over deze kwestie, die tegenwoordig kenmerkend is voor alle samenlevingen in de wereld, te ontraadselen.

## Turkije

### MIGRAPRENEURS Project

Met het projectreferentienummer: 2016-1-UK01-KA202-024286 MIGRAPRENEURS "Entrepreneurial and Intrapreneurial Mindset Development for High Skilled Migrants in Europe" is een Erasmus + Strategic Partnerships Project met een looptijd van september 2016 - augustus 2019. Turkije is een partner. Menselijk kapitaal is een bepalende factor voor de innovatieve prestaties van regio's en landen. Uit onderzoek is gebleken dat menselijk kapitaal afkomstig van het migratiegedrag van geschoolde personen een belangrijke bepalende factor is voor innovatie in gastlanden. (SERC, 2011). Niet-overeenkomende vaardigheden kunnen echter bijdragen tot werkloosheid en kunnen de productiviteit en het concurrentievermogen verminderen. Het komt in verschillende vormen voor, zoals tekorten aan vaardigheden of hiaten in vaardigheden, maar is ook van toepassing op situaties waarin de kwalificaties, kennis en vaardigheden van een persoon de vereisten van hun baan overtreffen. Arbeidsmigranten in Europa hebben meer kans op over kwalificatie - waar hun opleidingsniveau hoger is dan het werk dat ze doen. Het doel van dit project is om gebruik te maken

van de vaardigheden die kennismigranten inbrengen in partnerlanden door een ondernemende / intrapreneuriale mentaliteit voor migranten te bevorderen.

### Syriërs op de arbeidsmarkt

Ondanks de wetswijzigingen die de toegang tot formele banen vergemakkelijken, blijft de informele markt aantrekkelijker voor zowel Syriërs als werkgevers. Het aantal werkvergunningen dat aan Syriërs wordt verleend, is onverwacht laag als gevolg van grote tekortkomingen en gebrek aan prikkels.

**İŞKUR (Turkish Employment Agency)** is een andere openbare aanbieder van opleidingen die gespecialiseerd is in het opleiden van beroepsvaardigheden. Als een van zijn wettelijke verantwoordelijkheden probeert İŞKUR de behoeften van gekwalificeerd personeel van werkgevers te begrijpen door middel van jaarlijkse beoordelingen en probeert het cursussen te openen voor de vaardigheden die door de particuliere sector worden gevraagd via gecontracteerde opleidingsaanbieders. Deze cursussen staan ook open voor Syriërs als ze een İŞKUR-registratie hebben. İŞKUR-cursussen worden gratis aangeboden en Syriërs kunnen zich voor deze cursussen inschrijven via districtsafdelingen. Deelnemers aan deze cursussen ontvangen ook een dagvergoeding van 25 TL. Naast deze cursussen biedt İŞKUR in samenwerking met de werkgevers opleidingsmogelijkheden op het werk. Tijdens deze termijn wordt de helft van de salarissen van de deelnemers betaald door İŞKUR en als de werkgever tevreden is met de kandidaat, gaat het dienstverband door.

**KOSGEB:** Voor het onderwerp ondernemerschap, de ontwikkelingsorganisatie voor kleine en middelgrote industrieën, is KOSGEB een bekende aanbieder van opleidingen door zijn programma Toegepast ondernemerschap. Deze opleiding is een must om overheidssteun voor het MKB te krijgen. Deze gratis trainingen, die worden aangeboden via gecontracteerde trainingsaanbieders zoals Life-Long Learning Centres van universiteiten, duren 32 uur en worden regelmatig aangeboden. Deze training biedt een officieel certificaat en ook Syrische jongeren worden toegelaten tot deze trainingen. Alleen Turkse burgers kunnen echter financiële steun krijgen voor ondernemerschap. Met name vrouwelijke ondernemers worden via dit programma ondersteund.

### TÜSSIDE ENTREPRENEURSHIP ACADEMY

In de wereldeconomie van vandaag speelt ondernemerschap een sleutelrol bij het verhogen van de productiviteit, economische groei, innovatief denken en het creëren van banen. Om deze reden maken veel landen van ondernemerschap een politieke en nationale prioriteit. Globalisering hervormt het landschap van de internationale economie en snelle technologische veranderingen veroorzaken onzekerheid in de wereldeconomie. Ondernemerschap wordt verondersteld alternatieve manieren te bieden om nieuwe economische, ecologische en sociale problemen op te lossen. Op basis van dit inzicht ondersteunt TUSSEID ondernemerschap door een nationaal netwerk van instructeurs op te bouwen om basis ondernemerstraining te geven en mentorondersteuning te regelen tijdens het proces van het omzetten van een bedrijfsidee in een lopend bedrijf.

### 3. Behoeftanalyse report

Tijdens de eerste intellectuele output paste elk land de vragenlijsten voor de behoeftanalyse toe op de doelgroepen. Deze vragenlijst is opgesteld door de partners tijdens de eerste bijeenkomst om de behoeften van jonge migrantenondernemers (YME's) te analyseren, die de doelgroep vormen van het YME Erasmus + Project.

De respondenten werden tijdens de behoeftanalyse in twee groepen verdeeld: Ten eerste, de "MIGRANT" -groep die alle migranten, vluchtelingen, potentiële YME's, YME's enz. omvat. Ten tweede was er de "Expert" -groep inclusief de actoren die de eerste groep in nieuwe voorwaarden zoals opleiders, docenten, opvoeders, onderzoekers, adviseurs, coaches, ondernemers die met jonge migranten werken.

Die overeenkomstig waren er twee versies van de vragenlijst: een voor de migranten, een voor de experts. Er moesten voor beide 9 algemene vragen worden gesteld, bovendien 3 vragen voor alleen migranten en 4 voor de experts. Daarom bevatte onze vragenlijst voor behoeftanalyse 12 vragen voor de migrantengroep en 14 vragen voor experts.

Type Respondent	Vraag-nummer	Vraag
ALGEMEEN	V1	<i>Wat is uw geslacht?</i>
ALGEMEEN	V2	<i>Wat is uw leeftijd?</i>
ALGEMEEN	V3	<i>Wat is uw huidige locatie?</i>
ALGEMEEN	V4	<i>Welke relatie heeft u tot YME's? (Docent/Leerkracht, Ondernemer, Migrant? Bent u al een YME? Potentieel YME?)</i>
ALGEMEEN	V5	<i>Heeft u al enige ervaring met Young Migrants?</i>
ALGEMEEN	V6	<i>Welke communicatie kanalen zijn het beste om Young Migrants te bereiken? (Social media, e-mail, conferenties, netwerken, aankondigingen via gemeenschappen vluchtelingenkampen, etc.)</i>
ALGEMEEN	V7	<i>Heeft u goede praktijk ervaringen om te delen met betrekking tot Young Migrant Entrepreneurship?</i>
ALGEMEEN	V8	<i>Welke digitale applicaties zijn effectief voor YME educatie?</i>
ALGEMEEN	V9	<i>Heeft u nog andere aanbevelingen?</i>
MIGRANT	V10	<i>Waar komt u vandaan? Land, achtergrond?</i>
MIGRANT	V11	<i>Wat is uw juridische status in het land waar u nu woont?</i>
MIGRANT	V12	<i>Heeft u een rolmodel welke een succesvol ondernemer is? Kun u zijn/haar kenmerken en vaardigheden benoemen? (Leiderschap, zelfvertrouwen, risico's nemen, creativiteit, innovatie, etc.)</i>
ALGEMEEN	V13	<i>Welke kwaliteiten zouden jonge migranten geleerd moeten worden?</i>
AGENT	V14	<i>Welke methoden kunnen toegepast worden op YME?</i>
AGENT	V15	<i>Welke specialiteiten moeten in aanmerking worden genomen?</i>
AGENT	V16	<i>Wat zijn de kwaliteiten van het beste profiel van een YME docent?</i>

## TOTAAL 127 MENSEN BEANTWOORDEN DE VRAGEN VOOR DE BEHOEFTE-ANALYSE

We hebben in totaal 127 mensen bereikt: 96 van hen waren migranten en 31 van hen waren experts. Het aantal mensen dat de vragenlijsten van de behoefteanalyse op landenniveau vulde, was 35 uit Turkije, 33 uit Roemenië, elk 20 uit Italië en Nederland en 19 uit het VK. Binnen deze cijfers is het aantal migranten in elk land groter dan dat van de experts.

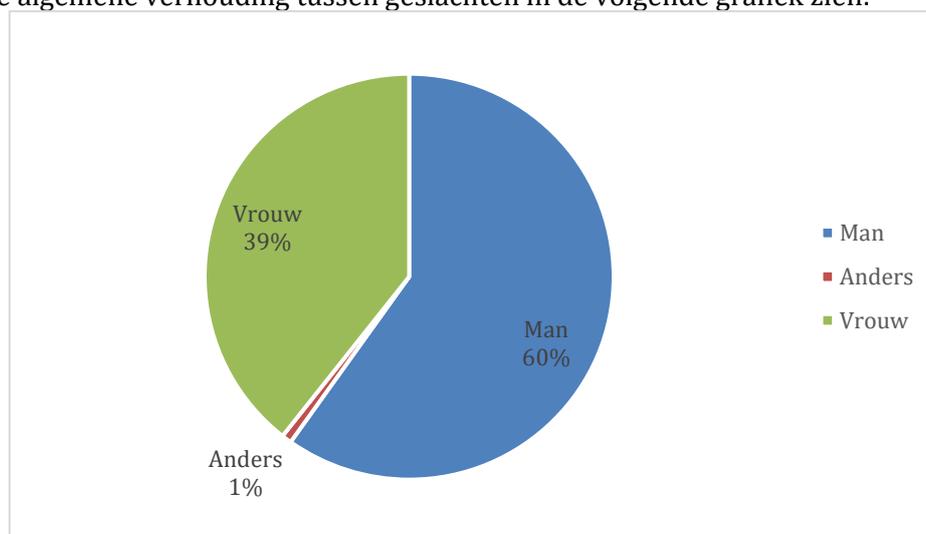
	IT	NL	RO	VK	TR	EU
	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Migrant	17	16	22	13	28	96
Expert	3	4	11	6	7	31
<b>TOTAAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>127</b>

## DEMOGRAFISCHE INFORMATIE OVER DE VOORBEELD GROEP

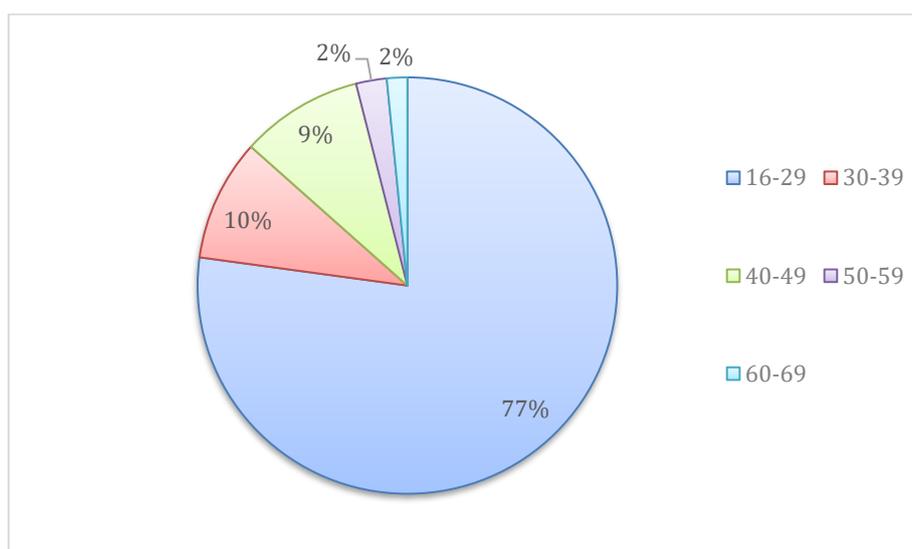
Als we onze sollicitanten analyseren op basis van de demografische kenmerken, waren er in totaal 76 mannen en 50 vrouwen, samen met 1 "anders" antwoord. De verhouding tussen mannen en vrouwen is redelijk in evenwicht in Turkije, terwijl de verhouding tussen mannen en vrouwen het laagst is in het VK.

Geslacht	IT	NL	RO	VK	TR	EU
	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Man	7	14	21	16	18	76
Vrouw	13	6	11	3	17	50
Anders	0	0	1	0	0	1
<b>TOTAAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>127</b>

We kunnen de algemene verhouding tussen geslachten in de volgende grafiek zien:



Als we kijken naar de leeftijdsintervallen van de groep, is het handig om te zien dat de grootste ratio zowel in totaal als in elk land behoort tot het beoogde leeftijdsinterval van het YME-profiel in het project, dat tussen de 16 en 29 jaar oud is. Het aantal van de mensen is 98 binnen onze 127 respondenten, wat 77 procent van het totale aantal respondenten is, zoals te zien is in de volgende grafiek.



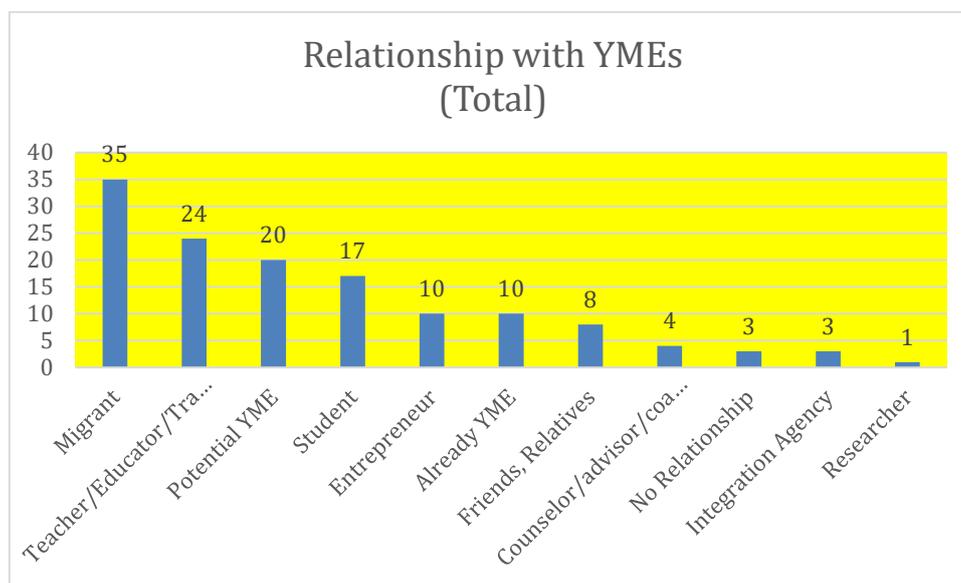
Als we eerst, de grootste cijfers nemen, zijn er 31 uit Turkije, 24 uit Roemenië, 17 uit Nederland, 14 uit het VK en 12 uit Italië, die in de beoogde leeftijdscategorie van het YME-profiel liggen. Als we kijken naar de andere leeftijdscategorieën die komen na het beoogde leeftijdscategorie van 16-29, kunnen we zeggen dat er respondenten waren in de leeftijd van 30 tot 40 met elk een 12-frequentie. De respondenten in de leeftijd van 50 tot 60 waren zeldzaam met een frequentie van respectievelijk 3 en 2.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Leeftijds Interval	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
16-29	12	17	24	14	31	<b>98</b>
30-39	1	2	4	1	4	<b>12</b>
40-49	5	0	5	2	0	<b>12</b>
50-59	2	0	0	1	0	<b>3</b>
60-69	0	1	0	1	0	<b>2</b>
<b>TOTAAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>127</b>

Als we kijken naar de huidige locaties van de respondenten, was het grootste aantal afkomstig uit Turkije met 36 personen en de volgende aantallen waren 29 uit Roemenië, 20 uit zowel Nederland als Italië, 19 uit het VK en 3 uit Abu Dhabi. Alle landen behalve Roemenië hebben hun eigen respondenten binnen hun grenzen, terwijl Roemenië ook 1 uit Turkije en 3 uit Abu Dhabi als de huidige locatie van de respondenten aangeeft.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Huidige Locatie	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
VK	0	0	0	19	0	19
Turkije	0	0	1	0	35	36
Roemenië	0	0	29	0	0	29
Abu Dhabi	0	0	3	0	0	3
Nederland	0	20	0	0	0	20
Italië	20	0	0	0	0	20
<b>TOTAAL</b>	20	20	33	19	35	127

Toen we naar hun relatie met de YME's vroegen, waren de antwoorden interessant met meerdere keuzes voor elke respondent. Een respondent kan bijvoorbeeld zowel student als potentiële YME zijn, of een andere kan zowel trainer als coach zijn voor de YME's. De hoogste frequentie behoort tot de titel 'migrant' met 35 respondenten. Als we de titels "Al YME" en "Potentiële YME" met hun frequenties van 10 en 20 bij elkaar tellen, behoort de volgende hoogste frequentie tot deze YME-categorie. Er waren in totaal 65 respondenten, passend bij onze doelgroep "Migrant".



Bovendien had de categorie "Leraar / opvoeder / trainer" 24 respondenten als de belangrijkste experts om YME's te helpen en ons te voeden met hun ervaringen. We kunnen ook de categorieën "Onderzoeker" en "Adviseur / Adviseur / Coach" toevoegen samen met hun frequenties van 1 en 4 om een algemeen nummer van de "Expert" -groep te bereiken, die al in functie waren van de ondersteuning van YME's. We kunnen zeggen dat er maar liefst 29 respondenten waren, die onze doelgroep van experts hebben aangegeven.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Relatie tot YMEs	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Migrant	0	3	10	0	22	35
Docent/Leerkracht/ Trainer	3	2	5	6	8	24
Potentieel YME	1	8	3	8	0	20
Student	4	0	0	0	13	17
Ondernemer	2	1	2	5	0	10
Al een YME	6	4	0	0	0	10
Vriend, Kennis	4	0	4	0	0	8
Raadgever/adviseur/ coach	0	2	2	0	0	4
Geen relatie	0	0	3	0	0	3
Integratie Agentschap	0	0	3	0	0	3
Onderzoeker	0	0	1	0	0	1

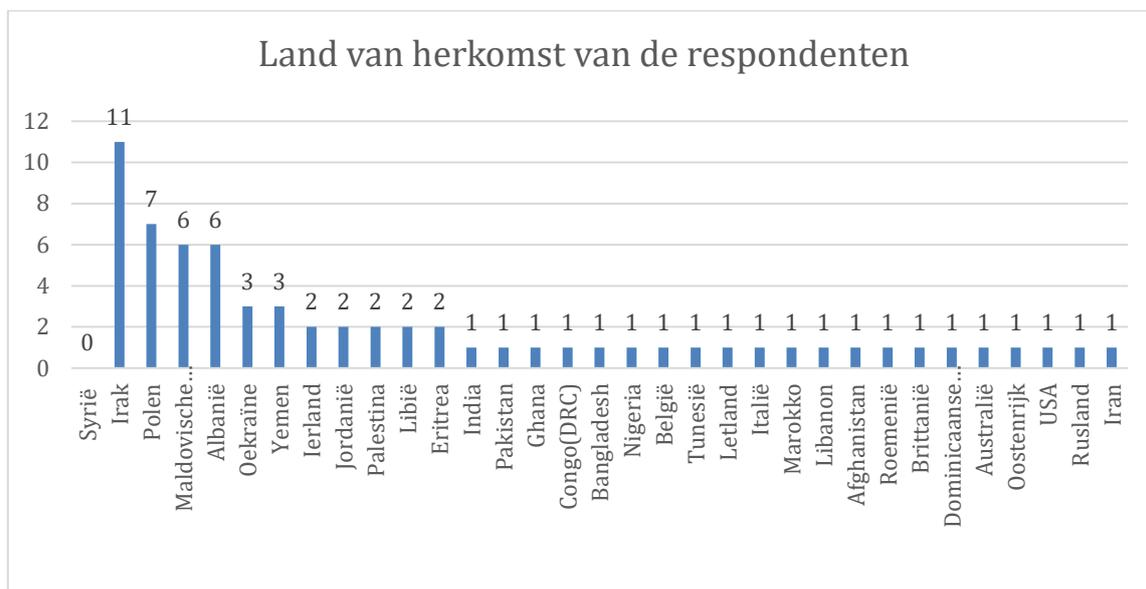
### HET GROOTSTE DEEL VAN DE MIGRANTEN KOMEN UIT SYRIË EN IRAK...

"Syrië" en "Irak" zijn de landen waar het grootste aantal migranten vandaan komt: er zijn 29 Syrische en 11 Iraakse respondenten. De Iraakse respondenten waren afkomstig uit Turkije, maar Syrische respondenten waren in alle landen vertegenwoordigd en er waren geen andere nationaliteiten die in alle landsgrenzen van de projectgroep te vinden waren. Syriërs waren meestal in Turkije met 17 mensen, en dan in Nederland met 6 mensen, en uiteindelijk 2 mensen elk in de andere landen van het project YME.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Landen	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Syrië	2	6	2	2	17	29
Irak	0	0	0	0	11	11
Polen	1	2	0	4	0	7
Moldavische Republiek	0	0	6	0	0	6
Albanië	6	0	0	0	0	6
Oekraïne	1	0	2	0	0	3
Yemen	0	0	3		0	3
Ierland	0	0	0	2	0	2

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Landen	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Jordanië	0	0	2	0	0	2
Palestina	0	0	2	0	0	2
Libië	1	1	0	0	0	2
Eritrea	1	1	0	0	0	2
India	0	0	0	1	0	1
Pakistan	0	0	0	1	0	1
Ghana	0	0	0	1	0	1
Congo(DRC)	0	0	0	1	0	1
Bangladesh	0	0	0	1	0	1
Nigeria	0	0	1	0	0	1
België	0	0	1	0	0	1
Tunesië	0	1	0	0	0	1
Letland	1	0	0	0	0	1
Italië	1	0	0	0	0	1
Marocco	0	1	0	0	0	1
Libanon	0	1	0	0	0	1
Afghanistan	0	1	0	0	0	1
Roemenië	0	1	0	0	0	1
Brittanië	1	0	0	0	0	1
Dominicaanse Republiek	1	0	0	0	0	1
Australië	1	0	0	0	0	1
Oostenrijk	1	0	0	0	0	1
USA	1	0	0	0	0	1
Rusland	1	0	0	0	0	1
Iran	0	1	0	0	0	1

"Polen", "Republiek Moldavië" en "Albanië" kunnen worden opgegeven als de volgende hoogste scoren met respectievelijk 7, 6 en 6 personen. Poolse respondenten waren in verschillende landen van het project, zoals Italië, Nederland en het VK. Moldavische respondenten kwamen allemaal uit Roemenië en Albanese respondenten kwamen allemaal uit Italië. Er waren ook veel meer respondenten uit verschillende landen met lagere score-niveaus.

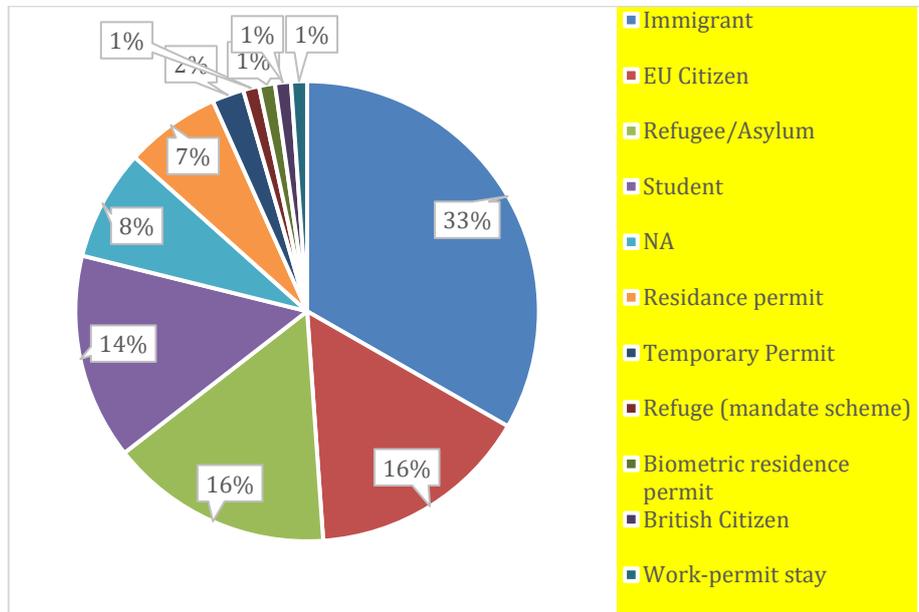


De juridische status van de "Migrant" -groep werd verzameld, en het aantal "immigranten" -status was 30 met de hoogste frequentie in totaal. Bijna de helft van deze immigranten kwam uit Turkije. Er waren 14 EU-burgers in Italië, het VK en Roemenië met een frequentie van respectievelijk 8, 5 en 1. Deze EU-burgerrespondenten zouden kunnen worden gedefinieerd als de gelukkigste groep binnen de totale migrantengroep met hun sociale rechten. Met dezelfde score waren er in totaal ook 14 "Vluchtelingen / Asiel" -respondenten, die zelfs geen immigrant konden worden.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Juridische status	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Immigrant	6	7	4	0	13	30
EU inwoner	8	0	1	5	0	14
Vluchteling/Azielzoeker	3	5	0	2	4	14
Student	0	0	10	0	3	13
Niet beschikbaar (NA)	0	0	7	0	0	7
Verblijfsvergunning	3	3	0	0	0	6
Tijdelijke verblijfsvergunning	0	0	0	2	0	2
Vluchteling (mandaat status)	0	0	0	1	0	1
Biometrische verblijfsvergunning	0	0	0	1	0	1
Inwoner VK	0	0	0	1	0	1
Werkverblijfsvergunning	0	1	0	0	0	1

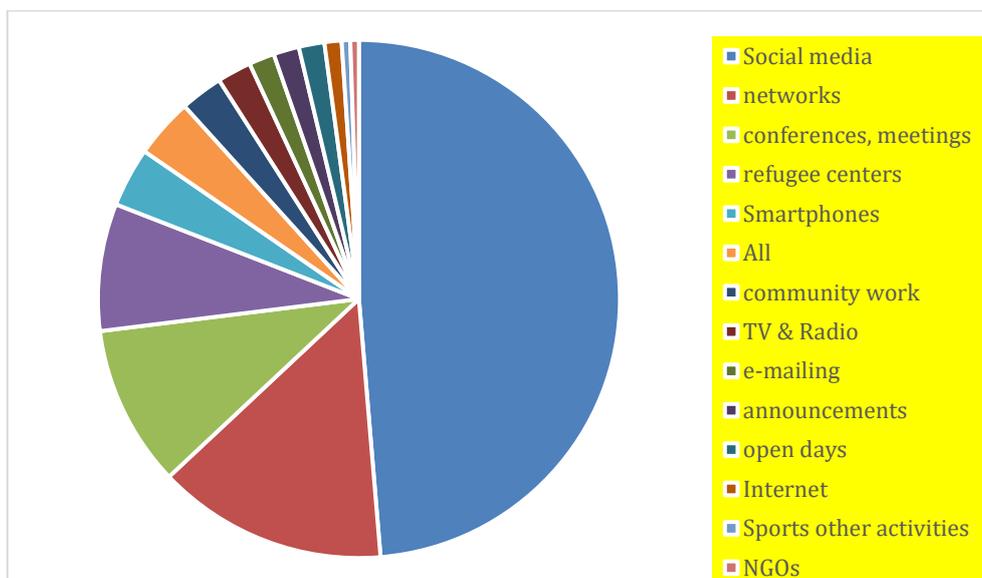
Na de categorieën Immigranten, EU-burgers en Vluchtelingen / Asiel komt de categorie "Student" met een percentage van 14 procent binnen het totaal. De meeste studentrespondenten kwamen uit

Roemenië en Turkije had een klein percentage binnen deze categorie. Er was ook een categorie "Niet beschikbaar" met een percentage van 8 procent, gevolgd door een lage score op het gebied van vergunningen, Britse burgers enz.



### SOCIALE MEDIA ALS MEEST PASSEN COMMUNICATIE KANAAL VOOR YMEs

De respondenten vonden 'Social Media' het meest efficiënte communicatiekanaal om de YME's te bereiken met een hoogste score van 92, wat bijna 50 procent van de totale antwoorden is. Het is een vrij groot aandeel in vergelijking met alle andere categorieën, en dus geeft dit resultaat de efficiëntie aan van de sociale media om de potentiële YME's te bereiken.



Bovendien bevatten sommige rapporten de afzonderlijke namen van de sociale media-apps met hun scores. Het VK rapporteerde bijvoorbeeld een score van 13 als "Instagram (3), Snap Chat (3), WhatsApp (1), Facebook (1), apps (1) in de categorie sociale media (totaal: 13)" (Rapport van Werkcenter, VK, p.4).

Na "sociale media" behoren de hoogste scores tot de categorieën "netwerken" (27), "conferenties / bijeenkomsten" (19) en "vluchtelingencentra" (15). De categorieën "Smartphones" en "Alle" komen achter met een score van 7.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Communicatie Kanalen	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Social Media	19	14	18	13	28	<b>92</b>
Netwerken	6	4	7	6	4	<b>27</b>
Conferenties/bijeenkomsten	6	0	7	1	5	<b>19</b>
Vluchtelingencentra	4	2	0	2	7	<b>15</b>
Smartphones	1	6	0	0	0	<b>7</b>
Alle	0	1	0	6	0	<b>7</b>
Vrijwilligerswerk	3	2	0	0	0	<b>5</b>
TV & Radio	3	1	0	0	0	<b>4</b>
e-mailing	0	1	0	0	2	<b>3</b>
Aankondigingen	0	0	2	0	1	<b>3</b>
Open dagen	3	0	0	0	0	<b>3</b>
Internet	0	1	0	1	0	<b>2</b>
Sport en andere activiteiten	1	0	0	0	0	<b>1</b>
NGOs	0	0	0	0	1	<b>1</b>

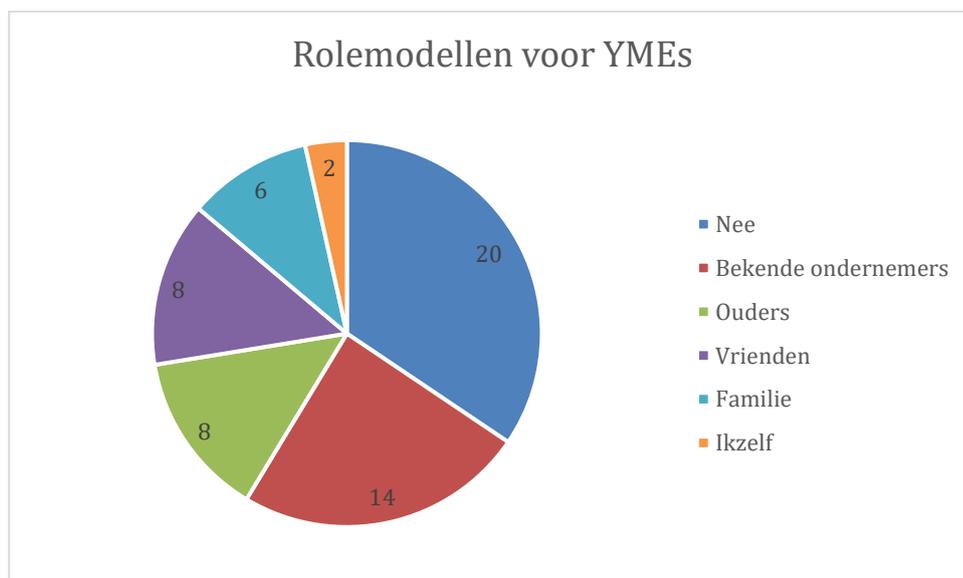
Wanneer de meest geschikte digitale toepassingen worden gevraagd, hadden de categorieën "E-cursus", "Platform", "E-applicaties" en "Netwerken" de hoogste score met respectievelijk 31, 28, 27 en 22 antwoorden. "Educatie via Social Media" en "Games" werden door de respondenten toegevoegd aan de categorieën, die zowel zeer aantrekkelijk zijn voor jongeren als entertainment en educatieve tools.

Sommige respondenten bekritiseerden ook de digitale kant en verdedigden 'offline' mechanismen met een score van 7. Bovendien werden de categorieën 'Face-to-face-netwerken', 'Ambassadeurs' en 'Evenementen' toegevoegd als antwoord van een aantal kritisch kijkende respondenten.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Digitale Applicaties	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
E-Cursus	8	6	2	2	13	31
Platform	0	5	7	5	11	28
E-applicatie	4	5	7	7	4	27
Netwerken	7	5	7	0	3	22
Educatie via social media	3	0	0	6	0	9
Geen/offline	6	0	0	0	1	7
Face-to-face netwerken	0	0	0	6	0	6
Ambassadeurs	0	0	0	6	0	6
Alle	0	5	0	0	1	6
Games	2	0	0	0	0	2
Evenementen	0	0	0	1	0	1
Ondernemerschap tijdschriften	0	0	0	1	0	1

### BEKENDE ONDERNEMERS ZIJN GOEDE ROLMODELLEN VOOR YMEs

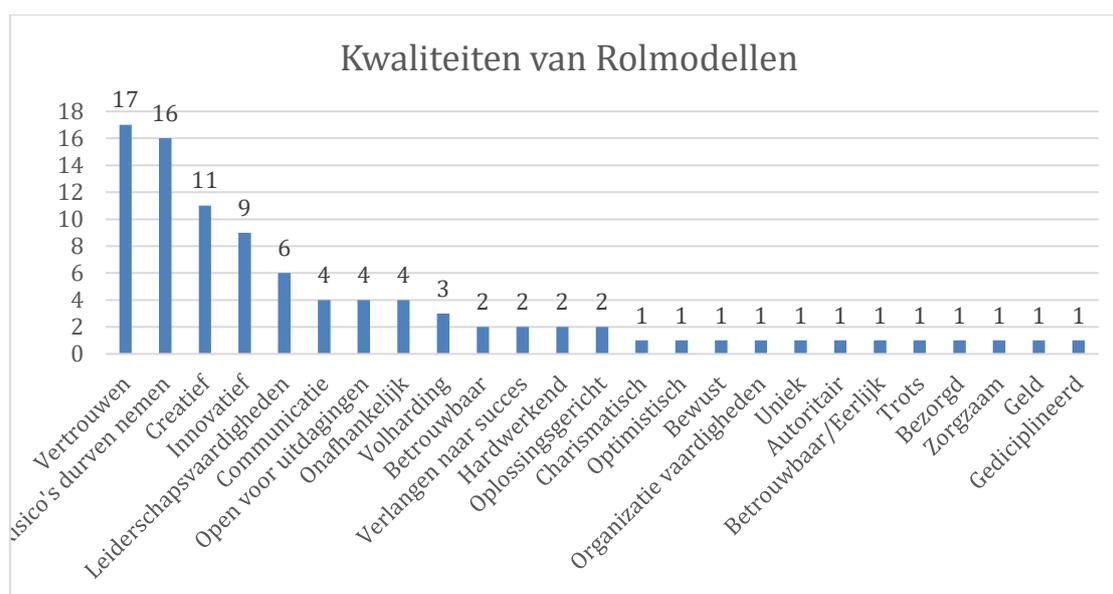
Migrantengroep beantwoorde de vraag of ze een rolmodel hadden of niet. Niet elke migrant beantwoorde deze vraag en 20 respondenten gaven aan dat ze geen rolmodel hadden. Sommigen van hen voegden ook toe dat ze geen rolmodel nodig hadden om een uniek werk / product te creëren.



"Bekende ondernemer" werd echter met de hoogste score gegeven als antwoord, gevolgd door respectievelijk "Ouders", "Vrienden", "Familie / Kennissen" en "Ikzelf".

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Rol Model	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Nee	5	4	6	1	4	20
Bekende ondernemer	5	0	3	4	2	14
Ouders	0	3	0	5	0	8
Vrienden	5	2	0	1	0	8
Familie/kennisse	0	2	2	2	0	6
Ikzelf	1	1	0	0	0	2

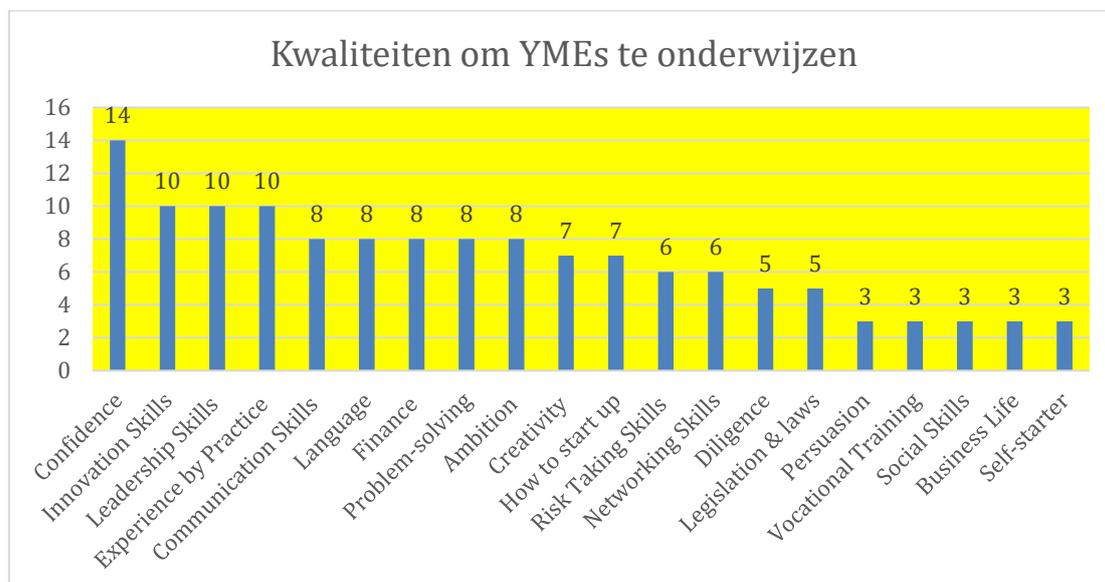
Bovendien noemde de "migrantengroep" de kwaliteiten van hun mogelijke rolmodellen: "Vertrouwen" (17), "Risico's durven nemen" (16) en "Creatief" (11) waren de eerste drie hoogste scores binnen het totaal. De volgende kwaliteiten waren "Innovatief", "Leiderschapsvaardigheden", "Communicatie", "Open voor uitdagingen" en "Onafhankelijk" met een score van minstens 4.



### ZELFVERTROUWEN IS DE TOPKWALITEIT VOOR ZOWEL MIGRANTEN ALS AGENTEN...

Aan de andere kant bepaalden experts wat voor kwaliteiten ze aan jonge migranten moesten leren om hen op te leiden tot YMEs, en "Vertrouwen" was opnieuw de eerste kwaliteit, net zoals Migrantengedefinieerd als de topkwaliteit voor hun rolmodellen. Bovendien waren 4 kwaliteiten van de top 5 hetzelfde in hun antwoorden: "Innovatieve vaardigheden", "Leiderschapsvaardigheden" en "Communicatieve vaardigheden" met de leidende categorie "Vertrouwen".

Experts voegden "Ervaring uit de praktijk" toe aan de top 5 kwaliteiten in plaats van "Creativiteit". De onderstaande tabel bevat belangrijke overeenkomsten met de bovenstaande tabel waarin de kwaliteiten van rolmodellen worden beschreven.



Bovendien waren er andere kwaliteiten die even belangrijk waren als de reeds genoemde, zoals 'Taalvaardigheid' (8), 'Financiën' (8), 'Probleemoplossing' (8), 'Ambitie' (8), 'Creativiteit' (7), "Hoe te beginnen" (7), "Risico's nemen" (6) en "Netwerkvaardigheden" (6). De volgende staan in de onderstaande tabel:

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
Kwaliteiten	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totaal
Vertrouwen	7	2	0	4	1	14
Innovatieve vaardigheden	0	0	2	8	0	10
Leiderschapsvaardigheden	0	0	4	6	0	10
Ervaring uit de praktijk	0	0	0	9	1	10
Communicatievevaardigheden	2	1	1	2	2	8
Taalvaardigheid	3	1	2	1	1	8
Financiën	4	1	3	0	0	8
Probleemoplossing	8	0	0	0	0	8
Ambitie	0	0	0	8	0	8
Creativiteit	0	1	0	4	2	7
Hoe te beginnen	5	1	1	0	0	7
Risico's nemen	1	1	0	4	0	6
Netwerkvaardigheden	0	0	0	6	0	6
Ijver	0	0	0	3	2	5
Wetgeving & wetten	0	3	2	0	0	5
Overtuigin	0	0	0	3	0	3
Beroepsonderwijs	0	0	0	0	3	3
Sociale vaardigheden	0	0	3	0	0	3

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
<b>Kwaliteiten</b>	<b>CPA</b>	<b>DFW2W</b>	<b>UPB</b>	<b>WS</b>	<b>MoNE</b>	<b>Totaal</b>
Vaardigheden uit het bedrijfsleven	1	0	2	0	0	3
Autodidact	2	1	0	0	0	3

Naast de bovenstaande tabel waren er andere kwaliteiten die werden gekozen door agenten met 2 en minder frequenties, terwijl ze de moeite waard zijn om hier te worden onderstreept:

*Hardwerkende vaardigheden, Energiek, Visionair, Vastberadenheid, Harmonieus samenwerken met anderen, Digitale competenties, Moed, Onderhandelen, Avontuurlijk, Motivatie, Geschiedenis, Verantwoordelijkheid, Besluitvorming, Marketing, Boekhouding, Discipline, Ruimdenkend, Competitief, Arbeidsethos, Passie, Subsidie Mogelijkheden, Veerkracht, Eerlijkheid, Samenwerking, Hoe u hulp kunt vinden, Carrièremogelijkheden.*

### TOEGEPASTE METHODES ZIJN DE BESTE MANIER OM YMEs TE TRAINEN

De agentengroep gaf antwoorden over de meest geschikte methoden om jonge migranten op te leiden, en de hoogste score behoorde tot de “Applied (Learning by Doing)” -methoden met een score van 23. “Begeleiding” en “Student-centered” methoden gevolgd met 10 en 9 frequenties.

	IT	NL	RO	VK	TR	EU
<b>Methodes</b>	<b>CPA</b>	<b>DFW2W</b>	<b>UPB</b>	<b>WS</b>	<b>MoNE</b>	<b>Totaal</b>
Toegepast (leren door doen)	13	2	4	0	4	23
Begeleiding	4	0	0	6	0	10
Student gericht	9	0	0	0	0	9
Een op een	0	2	0	0	2	4
Digitaal	0	1	0	0	2	3
NA	0	0	3	0	0	3
Interactieve training	0	0	1	0	1	2
Casus onderzoeken	0	1	1	0	0	2
Groepstraining	0	2	0	0	0	2
Modern (Professionele Dev.)	0	0	1	0	0	1
Sociaal-Culturele Oorsprong	0	0	1	0	0	1
Samenwerking	0	1	0	0	0	1
Stage	0	1	0	0	0	1
Netwerkinstellingen	0	1	0	0	0	1
Projectmatig	0	1	0	0	0	1

Zoals je kunt zien, had de Toegepast (Leren door te doen) methode 36 procent van de totale antwoorden met een vrij groot aandeel. Dit geeft aan hoe effectief ervaring is om jonge migranten te trainen in ondernemerschap. Aan de andere kant moeten de methoden die door de respondenten zijn toegevoegd, in overweging worden genomen als nuttige hulpmiddelen zoals "groepstraining", "casus onderzoeken", "interactieve training" enz.



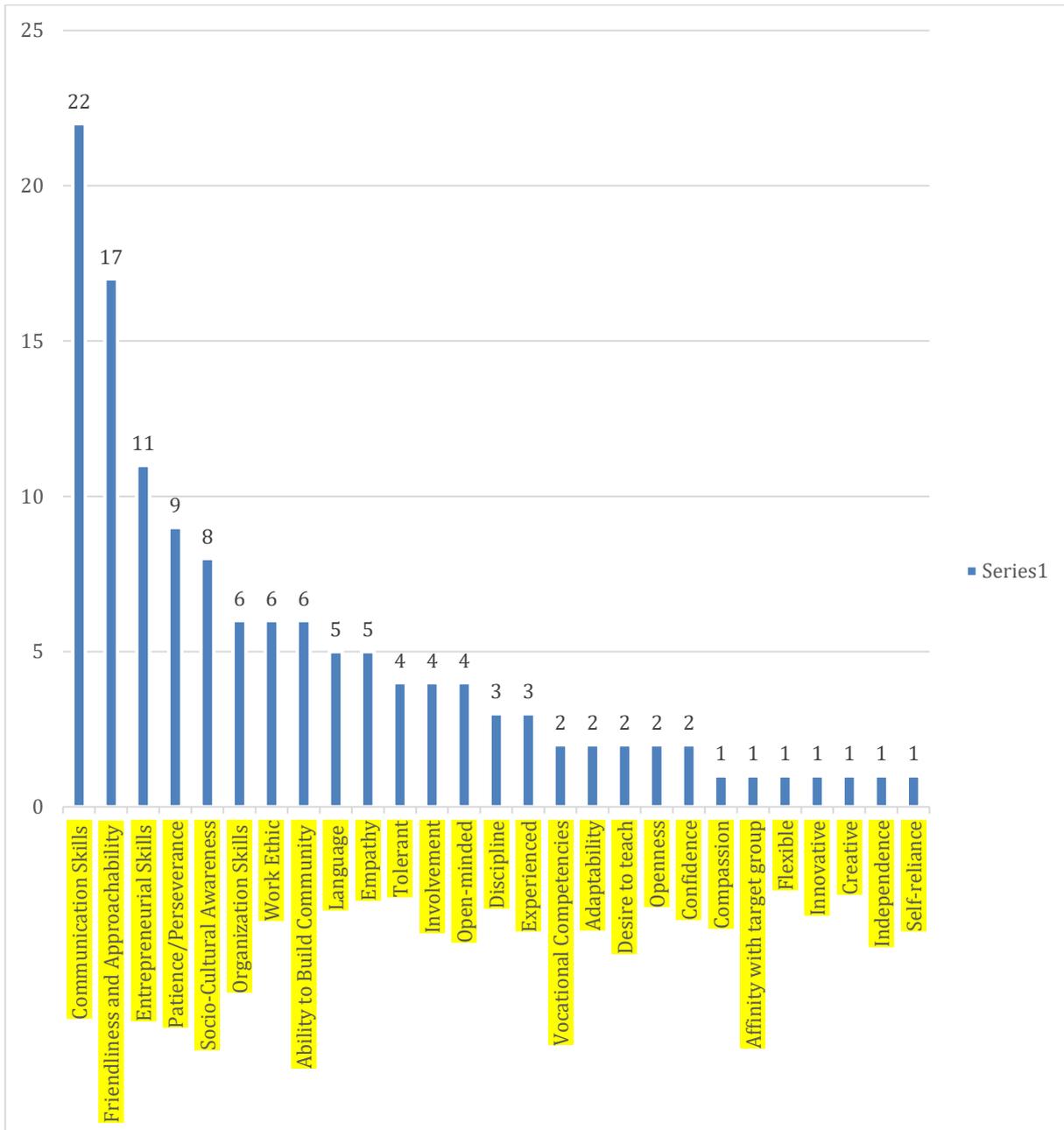
De agentengroep definieerde de kwaliteiten voor het beste profiel van een YME-trainer, en de leidende kwaliteit verscheen als "communicatieve vaardigheden" met een aantal van 22. De enige kwaliteit, die werd geselecteerd door de experts uit alle landen als een gemeenschappelijk gebied, is "communicatieve vaardigheden" met inbegrip van alle gebieden van interactie en relatie met de leerlingen tijdens de training. Het is erg belangrijk om informatie en kennis naar de leerling te sturen en om hun reactie en feedback te krijgen voor een gezonde communicatie. Zoals te zien is in de volgende tabel, is de meest voorkomende kwaliteit die door alle landen wordt gedefinieerd 'communicatieve vaardigheden':

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
<b>Kwaliteiten voor YME-trainer</b>	<b>CPA</b>	<b>DFW2W</b>	<b>UPB</b>	<b>WS</b>	<b>MoNE</b>	<b>Total</b>
Communicatie vaardigheden	11	1	2	6	2	22
Vriendelijkheid en benaderbaarheid	9	1	0	6	1	17
Vaardigheden m.b.t. ondernemerschap	0	2	2	6	1	11
Geduld/doorzettingsvermogen	2	1	3	0	3	9
Sociaal-cultureel buwustzijn	1	0	5	0	2	8
Organisatievaardigheden	0	0	0	6	0	6
Arbeidsethos	0	0	0	6	0	6
Mogelijkheid om een gemeenschap op te bouwen	0	0	0	6	0	6
Taal	0	0	2	0	3	5
Empathisch	2	1	2	0	0	5
Tolerant	0	0	1	0	3	4
Betrokkenheid	0	1	3	0	0	4
Ruimdenkend	3	1	0	0	0	4
Gedisciplineer	0	1	0	0	2	3
Ervaren	3	0	0	0	0	3
Beroepscompetenties	0	0	0	0	2	2
Aanpassingsvermogen	0	0	2	0	0	2
Verlangen om te onderwijzen	0	0	2	0	0	2
Openheid	0	0	2	0	0	2
Vertrouwen	1	1	0	0	0	2
Mededogen	0	0	1	0	0	1
Affiniteit met de doelgroep	0	1	0	0	0	1

	IT	NL	RO	UK	TR	EU
<b>Kwaliteiten voor YME-trainer</b>	<b>CPA</b>	<b>DFW2W</b>	<b>UPB</b>	<b>WS</b>	<b>MoNE</b>	<b>Total</b>
Flexibe	0	1	0	0	0	1
Innovatief	0	1	0	0	0	1
Creatief	0	1	0	0	0	1
Onafhankelijk	0	1	0	0	0	1
Zelfredzaamheid	0	1	0	0	0	1

"Vriendelijkheid en toegankelijkheid", "Vaardigheden m.b.t. ondernemerschap", "Geduld / doorzettingsvermogen" en "Sociaal-cultureel bewustzijn" volgden met respectievelijk 17, 11, 9 en 8 frequenties. Deze kwaliteiten werden ook door bijna alle landen aangegeven. Bovendien zijn de volgende kwaliteiten, gerangschikt volgens het afnemende aantal van hun frequenties, te zien in de onderstaande tabel:

*Organisatievaardigheden, Arbeidsethos, Mogelijkheid om een gemeenschap op te bouwen, Taal, Empathie, Tolerant, Betrokkenheid, Ruimdenkend, Discipline, Ervaren, Beroepscompetenties, Aanpassingsvermogen, Verlangen om les te geven, Openheid, Vertrouwen, Mededogen, Affiniteit met doelgroep, Flexibel, Innovatief, Creatief, Onafhankelijkheid, Zelfredzaamheid.*



## GOEDE PRAKTIJK ERVARING GEDEELD DOOR RESPONDENTEN...

- Youth Business International is een goede praktijk. YBI ondersteunt achtergestelde jonge ondernemers (18-35 jaar) bij het starten, groeien en onderhouden van hun bedrijf - waardoor ze banen kunnen creëren, gemeenschappen kunnen opbouwen en levens kunnen transformeren. Waar we ook werken, onze focus ligt op jonge mensen met een levensvatbaar bedrijfsidee, maar zonder toegang tot de ondersteunende structuren die ze nodig hebben om een bedrijf op te zetten en te runnen. YBI werkt samen met bedrijven, overheden, internationale ontwikkelingsagentschappen, liefdadigheidsstichtingen en individuen om een effectief en duurzaam netwerk te laten groeien en koesteren dat impact creëert voor achtergestelde jonge ondernemers op wereldschaal. YBI brengt leden en partners samen met op elkaar afgestemde doelen om snel en op grote schaal verandering te creëren voor jonge ondernemers. We doen dit door gebruik te maken van het unieke vermogen van het netwerk om te leren, te innoveren en de diverse expertise en kennis te delen die onze leden individueel effectief en collectief krachtig maken (het VK).

- YES heeft ook een aantal programma's die geschikt zijn voor jonge migrantenondernemers (het VK).

- Het boek van Rafael dos Santos, die in 2002 op 21-jarige leeftijd naar Londen verhuisde nadat hij twee jaar in Sao Paulo (een van de grootste steden ter wereld) had gewoond (Brazilië verliet), werkte als keukenportier, schoonmaakster, glasverzamelaar en ober om zijn onkosten te betalen, totdat er een mogelijkheid ontstond om huizen te beheren en binnen twee jaar had hij zijn eigen bedrijf. In de daaropvolgende 11 jaar groeide Rafaels portfolio van 1 naar 50 woningen, nam 15 personeelsleden in dienst en realiseerde een omzet van £ 1,2 miljoen. Rafael verhuurde woonruimte aan meer dan 2.000 young professionals en studentmigranten. Rafael bracht zijn boek uit - 'Moving Abroad, One Step at a Time' - in 2013. Het boek biedt hulp en advies aan degenen die de beslissing hebben genomen om naar een nieuw land te verhuizen en is een zeer goede richtlijn voor jonge migrantenondernemers (de VK).

- Voorbeelden van goede praktijken van ondernemerschap in de link: [http://www.pandpasproject.eu/wp-content/uploads/2018/10/Good\\_Practices.pdf](http://www.pandpasproject.eu/wp-content/uploads/2018/10/Good_Practices.pdf) Hoewel niet VK. Het is in Slovenië Actiegebied: Ondernemerschapspartner die de praktijk identificeerde: ZRC SAZU, Slovenië Open keuken is een unieke en meest populaire voedselmarkt in Slovenië die sinds 2013 innovatie van lokale en buitenlandse chef-koks en koks naar de Sloveense culinaire scene brengt Het is een regelmatig Ljubljana-evenement geworden en elke zonnige vrijdag van het vroege voorjaar tot het late najaar trekken lokale en buitenlandse voedselaanbieders bezoekers aan om de lokale en internationale keuken te proberen. Hoofddoelen zijn het samenbrengen van voedsel van over de hele wereld en het presenteren aan de lokale bevolking en bezoekers van de stad; om een levendige ontmoetingsplaats te creëren in het stadscentrum om tijd door te brengen met vrienden en familie door het kwaliteitsvoedsel tegen betaalbare prijzen. De voedselmarkt omvat migranten als chef-koks en ondersteunend personeel, terwijl de culinaire en culturele kenmerken van de landen van hun herkomst worden gepresenteerd. Meer werkgelegenheid en ondernemerschap zijn ook belangrijke feiten in verband met deze markt voor immigranten, die zich meer thuis voelen. Hoewel Open keuken met die naam en initiatiefnemers zijn begonnen in Ljubljana, wordt een soortgelijk evenement (maar verschillende organisatoren) ook georganiseerd in Maribor (genaamd Full pot) en Koper. De tendens is dat het zich ook naar andere steden verspreidt. De praktijk wordt als zeer relevant beschouwd vanwege de breed toegankelijke context; iedereen die anderszins voedseldiensten verleent, heeft de

mogelijkheid om mee te doen. Website: <http://www.odprtakuhna.si/en/> (het VK).

- "De oom van mijn man heeft een kapsalon en geeft 's avonds autorijlessen. Hij is ondernemend, zelfstandig, klantvriendelijk en een mensenmens. Hij is een erg religieus man en heeft veel doorzettingsvermogen en een heel positieve instelling"(NL).
- "Zowel Diana als Muhamad hebben een goede opleiding in Syrië. Hij als technicus en zij als advocaat. In Nederland was hun vurige wens om snel op eigen benen te staan en vooral weer aan het werk te gaan. Omdat het erg moeilijk was om een eigen beroep uit te oefenen, besloten ze het anders aan te pakken. Koken is hun passie. Ze besloten de Syrische keuken in Nederland te introduceren. Nederlandse vrienden proefden het eten en waren al snel enthousiast. Zo ontstond een nieuw bedrijf"(NL).
- De beste praktijk is mijn eigen ervaring door het opzetten van mijn kapperszaak. Ik ben een kapper, schoonheidsspecialiste en visagiste uit Syrië met een berg ervaring en wilde zelf aan de slag. Ik had zeven jaar ervaring in salons in verschillende Arabische landen en was toe aan een nieuwe uitdaging. Na vier jaar in Nederland te zijn geweest, besloot ik mijn eigen bedrijf te starten. Het begint met een goed netwerk om je bijvoorbeeld de gemeente te helpen voor het financiële deel, de wetten voor het starten van een eigen bedrijf en het opzetten van een goed ondernemingsplan. Nu gebruik ik de kennis van de eigenaren van de bedrijven (buren) rondom mijn kapperszaak en leer ik elke dag meer"(NL).
- "In de muziekwereld een jonge migrant die nooit opgaf en uiteindelijk voor Italië zong op het Eurovisiesongfestival 2019" (IT).
- "Wijzelf zijn een goed praktijkvoorbeeld, we zijn 25 jaar geleden in Italië aangekomen, op de vlucht voor de oorlog, en wij, mijn man en ik hebben allebei de manier van leven in Italië geleerd. Ik leerde ook snel Italiaans omdat ik pas 17 was. Ik had toegang tot het Italiaanse schoolsysteem, mijn man was niet zo snel, we hadden een andere achtergrond maar kregen de kans om een bouwbedrijf op te richten. We hebben nu twee inbegrepen kinderen en hebben 4 migranten in dienst. We zorgen er altijd voor dat ze ergens kunnen wonen, eten en zichzelf kunnen schoonmaken"(IT).
- "Ik heb veel voorbeelden van goede praktijken; de ene is Alexandra die naar Italië kwam toen ze 6 was. Ze gaf nooit op en daagde zichzelf altijd uit. De taalbarrière was en is nooit een probleem geweest, ze leerde Italiaans, maar spreekt perfect Engels en Pools. Ze geeft Engelse les aan Italianen. Ik bewonder haar vanwege haar overlevingsgevoel en de nooit eindigende energie van betere tijden en hoop"(IT).
- "Mijn moeder begon af te wassen en huizen schoon te maken toen ze in Italië aankwam, nu verkoopt ze borden en borden en heeft ze haar eigen bedrijf" (IT).
- "Mijn lerares Cigdem raadde ons aan om nooit op te geven, en ze werd dit altijd in haar leven toegepast. Ze kon geen baan vinden om geld te verdienen, maar ze begon de migrantenkinderen om zich heen te helpen. Ze verdiende haar leven met de steun van de gezinnen die hun kinderen door haar hulp lieten opvoeden. Nu heeft ze haar eigen plek waar ze zoveel mogelijk kinderen kan helpen. Ze gaf nooit op en leerde ons niet op te geven"(TR).