

Projectplan

Statushouders - ondernemerschap



Stichting The New Entrepreneur

Zwolle, mei 2021



Inhoud

1. Inleiding en achtergrond	4
2. Ondernemerschap en instroom	7
3. Het project statushouders en ondernemerschap	8
4. Aanpak en methodiek	11
6. Resultaten project	13
7. Begroting en financiering	14
8. Stichting The New Entrepreneur	15
9. Oud-deelnemers aan het woord	17

Andries Greiner, oud gedeputeerde provincie Flevoland en oprichter van stichting TNE:

“Soms zijn ideeën voor de hand liggend en gelijktijdig bijzonder. ZomerOndernemer en Pak je Kans zijn zulke ideeën: deze projecten maken in recordtijd ondernemers van jongeren en werkzoekenden. Ondernemers in de brede zin van het woord. Zij worden trotse eigenaar van een bedrijf dat ook nog eens direct op de markt is. Ik ben ervan overtuigd dat het uit Zweden geïmporteerde concept ook voor statushouders die gaan ondernemen uitstekend werkt”.



1. Inleiding en achtergrond

Naast huisvesting wordt er steeds meer aandacht gevraagd voor de arbeidsmarktintegratie van statushouders. Werk is een belangrijke voorwaarde voor integratie in de samenleving, maar ervaringen van eerdere groepen vluchtelingen in Nederland laten zien dat de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen moeizaam verloopt.

Verschillende studies maken keer op keer melding van een relatief lage participatiegraad van vluchtelingen en een hoge mate van uitkerings- afhankelijkheid. De arbeidsmarktsituatie van vluchtelingen die wel werk vinden, wordt gekenmerkt door veel deeltijdwerk, veel tijdelijke contracten en veel werkenden in de lagere beroepsniveaus. Het blijkt in de praktijk voor vluchtelingen niet alleen bijzonder lastig te zijn om betaald werk te vinden, maar ook om werk te vinden dat aansluit bij het beroeps- en opleidingsniveau.

De belemmeringen voor arbeidsmarktintegratie betreffen een complex aan factoren speelt dat belemmerend kan werken bij het vinden van een betaalde baan. Deze factoren laten zich indelen in vijf categorieën te weten:

- individuele achtergrondkenmerken;
- kenmerken verbonden aan de vluchtachtergrond;
- de arbeidsmarktorientatie van vluchtelingen;
- de beoordeling van opgedane kennis en vaardigheden;
- de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Individuele achtergrondkenmerken

Een veel genoemd knelpunt is de onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal. Andere knelpunten zijn gelegen in de vaak gemiddeld hogere leeftijd bij intrede op de Nederlandse arbeidsmarkt en het in sommige gevallen ontbreken van een relevante opleiding of werkervaring.

Kenmerken verbonden aan de vluchtachtergrond

Zeker wanneer vluchtelingen lang onderweg zijn voordat zij in Nederland aankomen en vervolgens ook nog lang in de asielprocedure zitten, hebben zij te maken met een langdurige loopbaanonderbreking. Deze loopbaan- onderbreking is ongunstig voor een intrede op de Nederlandse arbeidsmarkt. Andere specifieke factoren die een ongunstige invloed hebben op de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen zijn geweldservaringen en mogelijke trauma's als gevolg van de vlucht.

Oriëntatie op de arbeidsmarkt

Binnen de vluchtelingengroep zijn er grote verschillen in de mate van arbeidsmarktoriëntatie. Enerzijds is er een groep met een sterke gerichtheid op werk, zij willen zo snel mogelijk aan de slag in Nederland om bijvoorbeeld de kosten van gezinshereniging en de vlucht te kunnen betalen. Deze sterke gerichtheid op werk leidt er niet zelden toe dat men laaggekwalificeerd werk accepteert waaraan zij zich vervolgens moeilijk kunnen ontworstelen.

Anderzijds zijn sommige groepen juist minder gericht op werk als gevolg van onzekerheid en psychische klachten. Tot slot kan sprake zijn van een discrepantie tussen verwachtingen en mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt (statusval). Een deel van de vluchtelingen is hoger opgeleid en had een goede baan in het land van herkomst, hetgeen het soms lastig maakt om een baan onder dat niveau te accepteren.

Beoordeling opgedane kennis en vaardigheden

Het ontbreekt soms aan informatie om eerder gevolgde opleidingen en opgedane werkervaring goed te kunnen beoordelen op hun relevantie voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Diploma's ontbreken omdat zij niet meegenomen konden worden op de vlucht of het is lastig om de waarde van het diploma en de opgedane werkervaring goed in te schatten. Vaak wordt de waarde van een buitenlands diploma lager ingeschat.

De aansluiting op de arbeidsmarkt

De laatste categorie betreft factoren die maken dat vraag en aanbod onvoldoende bij elkaar komen. Zo ontbreekt het vluchtelingen vaak aan een sociaal netwerk dat zij kunnen benutten in hun zoektocht naar werk of bij de start van een eigen bedrijf. Ook zijn zij vaak onvoldoende bekend met de Nederlandse arbeidsmarkt en het bedrijfsleven. Dit belemmert effectief zoekgedrag, maar maakt ook dat zij zich als gevolg van onbekendheid met geldende omgangsvormen op de werkvloer niet goed weten te presenteren tijdens sollicitatiegesprekken en bij een eigen bedrijf moeite hebben met het vinden van klanten. Aan de andere kant geldt ook dat koudwatervrees en discriminatie bij werkgevers en klanten een succesvolle zoektocht naar een betaalde baan belemmeren.

Er is dus sprake van een complex aan factoren dat de arbeidsmarktintrede van vluchtelingen belemmert. Ook statushouders die in het land van herkomst ondernemer zijn geweest en dat ook graag in Nederland willen voortzetten lopen tegen dezelfde belemmeringen aan.

Wij vinden het juist daarom belangrijk dat statushouders ondernemerschap als carrièreoptie overwegen en zich ondernemende vaardigheden en de Nederlandse taal en gebruiken eigen maken om zich te kunnen redden op een steeds dynamischer wordende arbeidsmarkt en zich beter kunnen ontplooiën dan laaggekwalificeerd werk aannemen waaraan ze zich moeilijk aan kunnen ontworstelen.

Daarnaast zijn wij ervan overtuigd dat statushouders tevens in aanraking moeten worden gebracht met het bedrijfsleven door hen te leren netwerken en in contact te brengen met ondernemers uit de regio. Alleen dan bestaat de mogelijkheid een sociaal netwerk op te doen wat belangrijk is om als ondernemer te starten of als werknemer een baan te vinden die beter aansluit bij kennis en ervaring.

Met ons programma zullen ze toegang krijgen tot informatie die ze kan helpen bij het maken van keuzes. Zij zullen zelf ervaren hoe het is om in de schoenen van een ondernemer te staan en gedwongen worden om hun talenten aan te boren om tot succesvolle oplossingen te komen. Ze zullen meer vertrouwen, initiatief en zelfredzaamheid ontwikkelen en een nieuw netwerk opdoen die essentieel kan zijn bij de start van hun onderneming of bij het vinden van een baan.

Daarbij pakt het project een sociaal maatschappelijk probleem aan. Niet door het neerzetten van een gebouw en het doneren van geld maar door te investeren in talentontwikkeling van een groep die het moeilijk heeft (statushouders). De redenen zijn reeds geschetst: onvoldoende aansluiting op de arbeidsmarkt en netwerken, sociaal maatschappelijke problemen, het ontbreken van het maken van keuzes, taalproblemen en het te traag reageren op de snelle veranderingen in de flexibilisering van de economie.

2. Ondernemerschap en instroom

Het doel van ons project met betrekking tot het ondernemerschap is het toeleiden en begeleiden van statushouders naar een toekomstbestendige, zelfstandige bron van inkomsten uit het ondernemerschap. De vaardigheden die aangeleerd worden in dit traject kunnen door de statushouders ook gebruikt worden bij het vinden van een (parttime/fulltime) baan.

Instroomwensen deelnemers

Het is belangrijk dat de deelnemers (statushouders) al een aantal vaardigheden hebben opgedaan om aan het project mee te kunnen doen. Zo hebben ze:

- Inburgeringsexamen gehaald
- Minimaal de Nederlandse taal beheerst op niveau A2
- Voldoende tijd beschikbaar om deel te nemen (minimaal 15 uur per week)
- Idee voor eigen bedrijf
- Medewerking van BBZ en Gemeente
- Samenwerking met een taalinstituut

Primair richt het project zich op het:

Ontwikkelen van **ondernemerskwaliteiten** bij statushouders om hiermee het zelfstandig ondernemerschap te bevorderen.

Met het ontwikkelen van ondernemerskwaliteiten bedoelen wij; ondernemend **denken**, ondernemend **handelen** en **kennis** vergaren van alle aspecten die bij het ondernemerschap van belang zijn.

3. Het project statushouders en ondernemerschap

Gedurende het project dat 9 maanden per groep duurt, starten en runnen de deelnemers hun eigen onderneming en kunnen daarbij terugvallen op professionele begeleiding. Deelnemers kunnen zelf bepalen wat voor onderneming zij starten. Als werkkapitaal ontvangen de deelnemers maximaal 200 euro om kosten te dekken die nodig zijn voor het opzetten van de onderneming (bijv. voor aanschaf materialen, opzetten van een website, reiskosten, etc).

2-daagse bootcamp

Het project gaat van start met een tweedaagse training. Deze dagen bestaan uit een afwisseling van kennismaken, theorie, praktische & creatieve oefeningen en coaching rondom het eigen bedrijfsidee.

Wat doen de deelnemers tijdens de 2 bootcampsdagen? Een paar kernwoorden....

Kennismaken, Guerrilla-marketing, het bingospel, de entrepreneurs piramide, outside the box denken, creativiteit, je idee presenteren, het 14 miljoen bekertjes spel, netwerken, het verhaal van een voorbeeldondernemer, marketingtools, problemen analyseren & oplossingen vinden.

Individueel begintraject

Tijdens de 3 maanden volgend op de bootcampsdagen gaan de deelnemers verder met het uitwerken van hun bedrijfsidee. De ervaring leert, dat het ontwikkelstadium van de deelnemers zeer verschillend is. Er zijn deelnemers met een pril idee, die alles nog moeten uitvinden en er zijn deelnemers die al bezig zijn met een bedrijf te ontwikkelen en het traject gebruiken voor een versnelde start. De behoefte aan coaching is daardoor ook verschillend.

Na de groepsvorming in de eerste week kenmerkt deze periode zich tot het individueel begeleiden van de deelnemers. Er zullen gedurende 12 weken één keer per week individuele bijeenkomsten zijn met de deelnemers. Aandachtspunten tijdens deze bijeenkomsten is de ontwikkeling van idee naar plan en het toetsen van haalbaarheid van het idee in Nederland. Naast de individuele gesprekken is er ook elke maand een terugkomdag (in totaal 3), waarbij diverse onderwerpen aan bod komen en workshops worden georganiseerd gericht op wetten, regels en de Nederlandse zakelijke cultuur. Tijdens deze terugkomdagen zijn we te gast bij ondernemers uit de regio zodat de deelnemers naast het opdoen van kennis ook kennissen opdoen en telkens een kijkje in de keuken krijgen bij een echte ondernemer.

Collectief vervolg traject

Na deze weken start het vervolgtraject van 6 maanden. Na het intensieve individuele begin van het traject gaan we steeds meer naar een collectief karakter waarbij de individuele bijeenkomsten worden afgebouwd. De eerste 2 maanden zullen er nog wekelijkse bijeenkomsten zijn met de deelnemers om het ondernemingsplan vorm te geven en voor te bereiden op een BBZ of PTO aanvraag. De deelnemers die gaan starten zullen daadwerkelijk ook in deze periode een BBZ of PTO aanvraag indienen. Degenen die besluiten om op zoek te gaan naar een baan zullen we met behulp van het lokale netwerk helpen aan het opdoen van contacten om een baan te vinden.

Na deze periode van 2 maanden zijn er in de volgende 2 maanden om de week individuele bijeenkomsten. In de laatste 2 maanden is er iedere maand een individuele bijeenkomst. Parallel aan deze bijeenkomsten zijn er tevens collectieve bijeenkomsten om een betere aansluiting bij het bedrijfsleven en netwerk te krijgen, en om de deelnemers uit te dagen ze vertrouwd te maken met de Nederlandse zakelijke cultuur en zorg te dragen voor een betere oriëntatie en beeld bij de werkvloer en ondernemers mentaliteit.

Gedurende deze periode is er een BBZ of PTO aanvraag gedaan en worden de deelnemers geholpen en gecoacht tijdens de start van hun bedrijf.

Tijdens de collectieve bijeenkomsten waarbij we telkens te gast zijn bij een ondernemer staat niet alleen een rondleiding en inspirerend verhaal van de ondernemer centraal, maar zullen er ook workshops zijn die gaan over de Nederlandse bedrijfscultuur en klantbeleving, het opzetten van een administratie, Belastingen en juridische verplichtingen. Tenslotte zal er tijdens iedere bijeenkomst een intervisie moment met de deelnemers zijn om terug te kijken en plannen te maken voor de komende week.

Warme overdracht Ondernemersklankbord

Na deze intensieve periode zijn de ondernemers van start gegaan met hun eigen bedrijf en hebben degenen die op zoek waren naar een baan een baan gevonden. De startende ondernemers worden na het 9 maanden durende traject overgedragen aan een coach van het Ondernemersklankbord. Het Ondernemersklankbord bestaat uit oud ondernemers uit het bedrijfsleven die de deelnemers met raad en daad en vooral netwerk bijstaat. Gedurende een periode van 6 maanden zal de deelnemer door deze oud ondernemer begeleid worden.



Afsluiting

In de laatste week (na 9 maanden) vindt een financiële/administratiecheck van het bedrijf plaats door een accountant. Hij bijhouden van een administratie is een van de zaken waarop de deelnemers gecoacht worden en in de laatste weken vindt er een finale check plaats.

Het project wordt feestelijk afgesloten met een bijeenkomst waarbij de deelnemers op een “markt” hun bedrijfsidee zo origineel mogelijk presenteren. Naast familie en vrienden, worden ook vertegenwoordigers van de sponsors, het bedrijfsleven en de pers uitgenodigd.

Tijdschema project Statushouders Ondernemerschap



4. Aanpak en methodiek

De aanpak (methodiek) is afkomstig uit Zweden en wetenschappelijk onderbouwd door Canadese wetenschappers. De methodiek gaat ervan uit om deelnemers uit te dagen om hun gevoel van eigenwaarde, creativiteit en ondernemende vaardigheden te ontwikkelen. De trainers zijn vooral bron van inspiratie, klankbord, mentor en **stimuleren het leggen van contacten (netwerken) met elkaar en het bedrijfsleven**. De deelnemers ervaren het ondernemerschap, leren outside the box te denken en worden uitgedaagd vooral open mind te blijven.

Uitgangspunt bij deze methodiek is dat niet de trainer aan het stuur zit of aangeeft hoe het moet, maar de deelnemer bepaalt zelf zonder obstakels wat hij doet. Daarbij stimuleren de deelnemers elkaar door in groepjes te werken aan het plan. Door stap voor stap met elkaar te brainstormen, feedback te geven, te evalueren en te presenteren wordt het plan scherper, leren ze van elkaar en leren ze elkaar te helpen en feedback te geven. En vooral ontstaat er een netwerk wat interessante samenwerkingsvormen kan opleveren.

De methodiek is gebaseerd op dat succesvolle eigenschappen van ondernemers niet alleen aangeboren zijn maar ook getraind kunnen worden en ontwikkeld kunnen worden bij toekomstig ondernemers. Wij geloven dat door samenwerken van individuen zij elkaar kunnen versterken om tot een beter ontwikkeld bedrijfsconcept te komen.

Waar kan men dit beter toepassen dan in de praktijk. Wij streven het principe van learning by doing na. **Herhaaldelijk ervaring opdoen is de kern om te leren ondernemen**. De beste resultaten worden behaald door deze strategie door het doen van oefeningen en begeleiding in de praktijk toe te passen. Daarbij zijn de volgende zaken voor ons van belang:

Creëren van een veilig omgeving:

Deelnemers geven elkaar alleen feedback als ze elkaar kennen, elkaar respecteren en elkaar accepteren. Daarbij is het stellen van kaders door de trainer essentieel. Deze veilige omgeving is van belang omdat deelnemers elkaar pas eerlijke feedback geven als ze zich veilig en geaccepteerd voelen in de groep.

Experiential education learning model (ELM):

Leren is gebaseerd op persoonlijke ervaringen opdoen en daar lering uit trekken. Het model bevat een aantal fasen die voortdurend in verschillende vormen terugkomen. Het is de persoonlijke ervaring dat de werkelijke basis voor het individuele leren vormt.

Learning by doing:

De beste manier om ondernemerschap te leren is door het te doen. Mensen zijn van nature actieve en creatieve wezens. Wat iemand heeft ervaren is opgeslagen in zijn geheugen, geest en lichaam. Learning by doing is tevens van invloed op de manier van leven en energie anders dan de theoretische vastomlijnde leerwegen. Uitdaging en stimuleren is de rol van de trainer zodat deelnemers zichzelf kunnen versterken en door ontwikkelen. Dit in tegenstelling tot de vele situaties waarbij de trainer aangeeft hoe het moet of hoort. De beleving "gewoon doen" "gewoon proberen" "kom op" gecombineerd met fouten maken mag en niets aan de hand zet aan tot het ontwikkelen van durf en creativiteit. Voor de trainer is het belangrijk om praktijksituaties, activiteiten te creëren en niet onderwijzen op de traditionele manier. Actie en nieuwsgierigheid zijn sleutelwoorden hierbij.

Reflectie en conclusies formuleren:

Doen moet hand in hand gaan met reflectie. Reflectie is essentieel om het eigen functioneren te toetsen en inzicht in het waarom te krijgen. Feedback van de groep is zeer waardevol om elkaar verder te ontwikkelen. De rol van de trainer is hierbij essentieel. Door het stellen van de juiste vragen zal de groep worden uitgedaagd om feedback te durven geven. Het stellen van de juiste vragen is daarbij nog belangrijker dan de antwoorden. Daarbij is het proces net zo belangrijk als het resultaat.

Outside the box:

Outside the box denken betekent denken buiten gangbare grenzen. Uitdagen en enthousiasmeren van denken outside the box leidt tot het vinden van oplossingen buiten de gangbare wegen. Brainstormen met de groep in verschillende vormen is een tool om denken outside the box te stimuleren.

Energy model:

Het energy model is een concreet 6 stappenplan om een bedrijfsidee te ontwikkelen tot een bedrijfsplan. Het model is ontworpen om individuele ideeën op verschillende kanten in groepsverband te belichten en vervolgens op een gestructureerde manier verder te ontwikkelen tot een concreet plan.

Netwerk:

Niets is zo belangrijk als het ontmoeten en opdoen van kennissen (netwerk). De deelnemers worden geënthousiasmeerd om met elkaar een netwerk aan te gaan en tevens wordt ze een netwerk aangereikt (trainers, gastsprekers, sponsors, adoptie bedrijven, zakenvrienden, ondernemers waar we te gast zijn). Dat nieuwe netwerk ontstaat gaandeweg het traject en is veelal voor de rest van de ondernemende carrière. Deelnemers worden geactiveerd en leren gebruik te maken van het beschikbare netwerk. Daaruit ontstaan niet alleen ondernemers maar ook ondernemende werknemers. De ervaring leert dat de deelnemers niet alleen succesvoller zijn als ondernemer, maar ook eerder een baan vinden.

2 daagse bootcamp

Het project zal starten met een 2 daagse bootcamp waarbij de nadruk ligt op het kennismaken met elkaar en door samen te werken een veilige omgeving te creëren voor de deelnemers zodat ze elkaar op een positieve manier van feedback kunnen voorzien.

Terugkombijeenkomsten

De terugkombijeenkomsten vormen een belangrijk onderdeel van het programma omdat we daar rechtstreeks bij het bedrijfsleven aansluiten. Maar ook bieden we inhoudelijke workshops die kennisverreikend zijn. Deze terugkomdagen bestaan uit 3 onderdelen:

1. Rondleiding en storytelling door ondernemer waar we te gast zijn
2. Inhoudelijke workshop
3. Reflectie met deelnemers

Rondleiding en storytelling

Tijdens iedere terugkomdag zijn we te gast bij een ondernemer in de regio. Deze ondernemer biedt ons een rondleiding en deelt zijn ervaringen op het gebied van het ondernemerschap.

Inhoudelijk workshop

Tijdens de terugkomdagen zal er iedere bijeenkomst een workshop worden gegeven. De volgende onderdelen komen aan bod:

- Schrijven ondernemingsplan;
- Wet- en regelgeving met betrekking tot starten in Nederland;
- Do's en dont's bij het netwerken;
- Klantbeleving;
- Financieringsmogelijkheden (workshops door crowdfunder, Qredits en Rabobank), bankzaken en verzekeren;
- Administratie opzetten;
- Belastingen;
- Marketing en acquisitie;
- Starten van een webshop (mogelijkheden en wet- en regelgeving).

Reflectie met deelnemers

Iedere terugkombijeenkomst zal met de deelnemers collectief worden teruggeblikt op de vorderingen van afgelopen week en worden de plannen voor de komende week besproken, waarbij de deelnemers elkaar zullen bevragen, scherp houden en helpen.

Koppeling met oud ondernemer

Uit diverse studies en ervaring met eerdere projecten blijkt dat de groep statushouders sterk behoefte heeft aan een betere aansluiting bij het bedrijfsleven en arbeidsmarkt maar ook de beheersing van de Nederlandse taal en inzicht in wet- en regelgeving zijn belangrijke voorwaarden om succesvol te zijn.

Voor iedere ondernemer maar voor statushouders vooral is het ontzettend belangrijk dat ze op een juiste manier en volgens Nederlandse regelgeving hun administratie van het bedrijf bijhouden om te voorkomen dat er problemen ontstaan met de Belastingdienst of om te voorkomen dat het overzicht ontbreekt waardoor een vroegtijdig einde van het bedrijf op de loer ligt. Ook praktische ondersteuning bij het vinden van klanten door middel van de nieuwe social media is een niet te onderschatten onderdeel. Tijdens het traject zullen de deelnemers begeleid worden door de trainers van stichting TNE. Maar ook na het traject is het van belang dat de deelnemers goed begeleid worden. Daarom zoeken we na het programma zoeken we aansluiting bij het Ondernemersklankbord. Het Ondernemersklankbord bestaat uit oud ondernemers uit de regio die de deelnemers gedurende 6 maanden met raad, daad ervaring en netwerk bijstaan.

6. Resultaten project

Het traject is geslaagd als aan het einde van het traject voldaan is aan een van de onderstaande voorwaarden:

1. Een deelnemer die zich bij de Kamer van Koophandel als ondernemer heeft ingeschreven of;
2. Een deelnemer die tijdens het project er achter is gekomen dat het ondernemerschap niets voor hem/haar is en een baan heeft gevonden;
3. Een deelnemer is een opleiding gestart in combinatie met een (part-time) baan.

7. Begroting en financiering

Onderstaand de begroting voor een project Ondernemerschap Statushouders. In de begroting is uitgegaan van minimaal 8 deelnemers. Per deelnemer een bijdrage van € 7.200,-. Vanaf 9 deelnemers zal de bijdrage per deelnemers € 7.000,- bedragen.

Voor de financiële dekking van het project vraag de Stichting naast de bijdrage van de Gemeente ook cofinanciering aan bij landelijke vermogensfondsen en het bedrijfsleven. Stichting TNE heeft goede contacten met diverse fondsen. Mocht deze financiering niet doorgaan dan is dit voor rekening en risico van stichting TNE.

begroting project Ondernemerschap Statushouders

Kostenbegroting

Projectcoördinatie	€ 4.650
2-daagse bootcamp	€ 2.250
Individueel begintraject	€ 15.000
Collectief vervolgentraject	€ 25.300
Ondernemersklankbord	€ 2.800
Onkostenvergoeding deelnemers	€ 1.600
Afronding project	€ 6.000
Totale kosten	€ 57.600

Dekkingsplan

Gemeente	€ 32.000
Bedrijfsleven	€ 5.600
Vermogensfondsen	€ 20.000
Totaal	€ 57.600

8. Stichting The New Entrepreneur

Stichting The New Entrepreneur (TNE) is opgericht in 2012 met als doel diverse doelgroepen in aanraking te laten komen met het ondernemerschap en daarmee het bevorderen van het zelfstandig ondernemerschap in Nederland. TNE richt zich op het stimuleren van het ondernemerschap en het ontwikkelen van ondernemende vaardigheden. Daarbij pakt het een sociaal maatschappelijk probleem aan. Niet door het neerzetten van een gebouw of het doneren van geld maar door te investeren in talentontwikkeling van een groep die het moeilijk heeft (waaronder de statushouders). De redenen zijn reeds geschetst: onvoldoende aansluiting onderwijs met praktijk, sociaal maatschappelijke problemen, het ontbreken van het maken van keuzes en het te traag reageren op de snelle veranderingen in de flexibilisering van de economie.

De methodiek van het project is in 2010 vanuit Zweden geïmporteerd naar Flevoland in het kader van het Europese samenwerkingsproject Mini Europe. Dit startte met het project ZomerOndernemer (Summer Entrepreneur). De eerste twee jaar is het project uitgevoerd op initiatief van de provincie Flevoland. Daarna is de stichting The New Entrepreneur (TNE) in het leven geroepen om de methodiek breder uitrollen en middels de verschillende projecten voor diverse doelgroepen te ontwikkelen en te borgen.

Projecten Stichting TNE

Stichting TNE biedt naast het project voor statushouders ook ondernemerschapprojecten aan voor andere doelgroepen.

Zomerondernemer: Project voor schoolgaande jongeren tussen de 15 en 23 jaar die gedurende de zomervakantie een eigen bedrijf beginnen en zo ervaren wat het ondernemerschap inhoudt. Dit project draait sinds 2012 op inmiddels 17 plaatsen in Nederland

Pak je Kans: Project voor langdurige werkloze jongeren, vroegtijdig schoolverlaters, nuggers en jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt tussen de 17 en 27 jaar. Het doel is deze jongeren door middel van en met als uitgangspunt het ondernemerschap de werkende maatschappij in te helpen. Dit kan door zowel het starten van een eigen bedrijf, het vinden van een baan in loondienst of het starten met een andere, wel passende opleiding.

SportOndernemer Academy: In opdracht van het Sportbedrijf Rotterdam bieden we sportaanbieders een ondernemerschapstraject speciaal gericht op het ondersteunen en aanleren van ondernemersvaardigheden. We laten de deelnemers in de praktijk ervaren wat het ondernemerschap voor een sportaanbieder inhoudt en hoe je hiermee op een bestendige manier in je levensonderhoud kunt voorzien.

Awards Ondernemerschapsbevordering

Dat de effecten van onze methode in Nederland en Europa opvallen, blijkt uit het winnen van een aantal awards.

EEPA

de Nationale en Europese European Enterprise Promotion Award 2015 met het project ZomerOndernemer. Sinds 2006 worden de Europese Awards voor Ondernemerschapsbevordering door het Ministerie van EZ, RVO en de Europese Commissie toegekend aan uitmuntende projecten ter bevordering van het ondernemerschap en kleine ondernemingen op nationaal, regionaal en lokaal niveau.



“ZomerOndernemer won de prijs omdat ze een sterke focus heeft op het ervaringsgericht stimuleren van creatief ondernemerschap onder jongeren. Daarbij is het initiatief een voorbeeld voor andere Europese landen omdat het goed te repliceren is”, aldus de Engelse voorzitter van de EEPA, Thomas Cooney.

NSVP Challenge

In 2016 werd door stichting TNE de NSVP Challenge gewonnen. Deze prijs was voor het beste project om jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Het netwerk

Door de landelijke dekking van onze projecten is in de loop der jaren een groot netwerk ontstaan bij lokale en regionale overheden, het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en vele vrijwilligers. Door dit in te zetten hebben de deelnemers direct de beschikking over dit netwerk en kunnen dit gebruiken voor de opbouw van hun onderneming.

Ervaring met de doelgroep

Vanaf 2016 organiseren wij in samenwerking met diverse gemeenten projecten voor jeugdwerklozen die een eigen bedrijf willen starten. In deze projecten nemen ook een aantal statushouders deel. Deze deelnemers volgen hetzelfde programma als de andere deelnemers echter de coaching en begeleiding is intensiever. Deze deelnemers worden vaker (dan de andere deelnemers) door de trainers en zakenvriend gecoacht. In de evaluaties komt dan ook naar voren dat ze de extra begeleiding ontzettend . Ze hechten met name veel waarde aan het contact met de andere deelnemers en de externe contacten (bedrijfsleven).

Daarnaast begeleiden wij in opdracht van de Gemeente Kampen een aantal statushouders op individuele basis. Deze deelnemers hebben inmiddels aanvragen ingediend voor een PTO traject en BBZ aanvraag gedaan.

9. Oud-deelnemers aan het woord

ISHKHAN TANYELIAN

Bedrijfsnaam: Juwelier Emanuel

Regio: Zwolle

Ik heb Peter van Stichting TNE ontmoet toen ik in een uitkerings situatie zat en als goudsmid een bedrijf wilde beginnen. Het plan was vanuit mijn zolderkamer reparaties te gaan doen voor juweliersbedrijven in de omgeving.

Direct vanaf het begin ben ik met Peter aan de slag gegaan om tot een gestructureerd plan te komen. Waarbij Peter mij erg stimuleerde vooral te gaan doen en me niet tegen te laten houden door alle bergen die op mijn pad verschenen.

Het mooie is dat deze actieve houding altijd wat oplevert...Via zijn netwerk werden we getipt over een pand dat te huur stond. Hier had voorheen een goudsmid in gezeten. Ik kon het pand huren inclusief gebruikmaking van het hele reparatieatelier...een buitenkans!

Samen hebben we een plan gemaakt, onderzoek gedaan naar de haalbaarheid, afspraken gemaakt en uiteindelijk heb ik op 1 november 2018 mijn eigen juweliersbedrijf/goudsmederij kunnen openen in Hattem.

Het is heel plezierig om iemand als Peter achter de hand te hebben. Hij is heel realistisch, altijd positief, ziet altijd kansen en heeft daarbij oog voor de haalbaarheid. Daarnaast merk je de oprechte betrokkenheid, hij voelt zich verantwoordelijk voor jouw succes en dat zonder op jouw stoel te gaan zitten. Daarnaast heeft hij een groot netwerk wat hij ook nog inzet voor mijn bedrijf.

Hoewel ik nu zelfstandig ben maak ik zo nu en dan nog steeds gebruik van Peter. Hetzij voor administratieve vragen, hetzij om soms gewoon eens even te sparren.

Mede dankzij Stichting TNE ben ik in staat geweest Juwelier en goudsmederij Emanuel in Hattem te starten.



YAKOUB AJI

Bedrijfsnaam: GH Aji Food Ingrediënts

Regio: Zwolle

„Ik ben geboren en getogen in Syrië. Ik runde daar samen met mijn vader een familiebedrijf: een groothandel in levensmiddelen, vooral zuivelproducten. We kochten voornamelijk melkpoeder in ten behoeve van ijs- en kaasfabriekenfabrieken in Syrië. Ook in Nederland deden we zaken met diverse bedrijven. Toen de oorlog uitbrak zijn we gevlucht. Eerst mijn vrouw met onze dochter en in 2016 ben ik ook naar Nederland gekomen. Meteen toen ik hier kwam had ik al het idee om de zaken weer op te pakken. Ik had de cliënten, de leveranciers en de ervaring. Met hulp ben ik aan de slag gegaan. Gelukkig had ik geen kapitaal nodig, omdat ik alleen tussenhandel doe hoef ik niet in te kopen. Ik red me met mijn smartphone, laptop en internetverbinding. Het was wel moeilijk voor mij omdat ik natuurlijk niet weet wat de Nederlandse regels zijn. Ik wist wát ik moet doen, maar niet altijd hóe. Hoewel ik vaak nog wat moet vragen is mijn bedrijf inmiddels zo succesvol dat ik in staat volledig van mijn onderneming te leven.

