Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

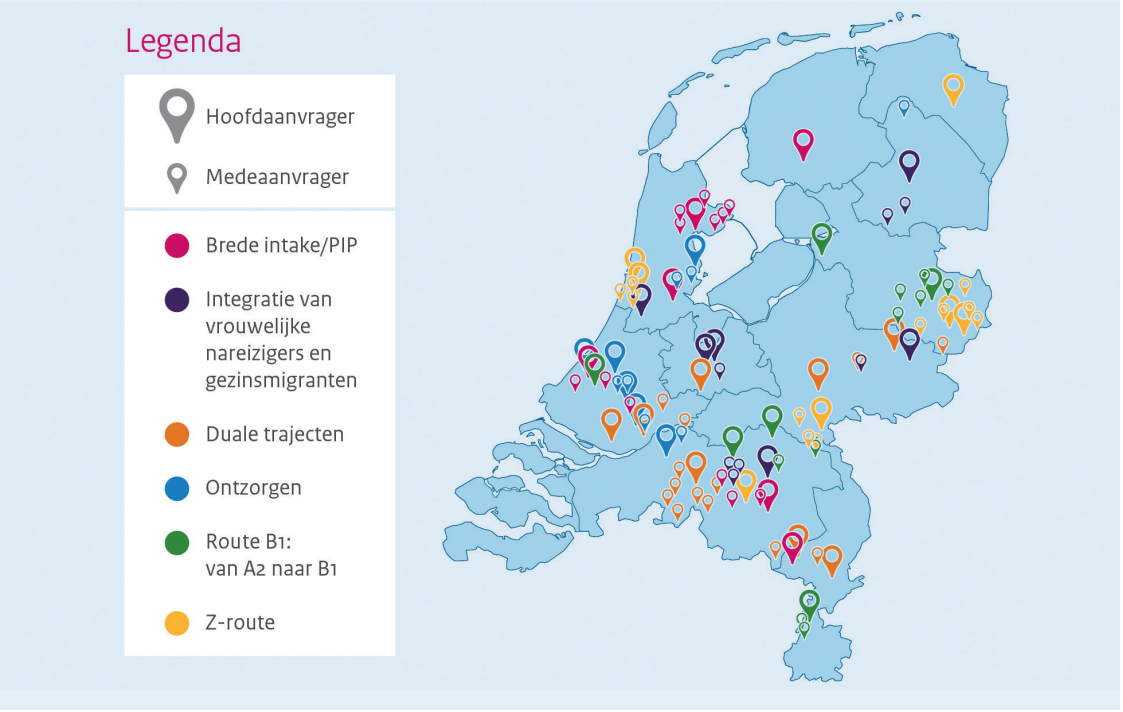
Het Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering

een tussenstand

september 2020

Het Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering
een tussenstand

september 2020



Het Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering
Het Pilotprogramma VOI is gestart in 2019 en loopt, na verlenging als gevolg van de coronamaatregelen, tot halverwege 2021. Na een aanvraagprocedure waarbij alle gemeenten in Nederland een aanvraag konden indienen, zijn 39 pilots geselecteerd voor deelname. In een groot deel van de pilots wordt door een aantal gemeenten samengewerkt. In totaal doen 97 gemeenten mee. Er worden pilots uitgevoerd op zes thema's, die in twee ronden zijn gestart. De drie pilotthema's in de eerste ronde zijn Brede intake en persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP), Duale trajecten en kwetsbare groepen in duale trajecten en Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten (start augustus 2019). De tweede ronde pilotthema's zijn Zelfredzaamheidsroute (Z-route), B1-route: van A2 naar B1 en Ontzorgen (start november 2019). Per pilotthema worden zes pilots worden uitgevoerd, met uitzondering van het thema Duale trajecten. Daar worden drie extra pilots uitgevoerd, specifiek gericht op kwetsbare groepen onder de inburgeraars. Voor elk pilotthema wordt een procesevaluatie uitgevoerd. Die is gericht op de beschrijving van de werkwijze, de eerste resultaten, de evaluatie van de werking en het leren van de pilots.

Meer informatie over het Pilotprogramma is te vinden op de website van Divosa bij het onderdeel Veranderopgave Inburgering.

Inhoud

Voorwoord 7

Inleiding 9

Pilotthema B1-route: van A2 naar B1 11
Managementsamenvatting 12
Pilotbeschrijvingen 16

Pilotthema Brede intake/persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) 29
Managementsamenvatting 30
Pilotbeschrijvingen 36

Pilotthema Duale trajecten 51
Managementsamenvatting 52
Pilotbeschrijvingen 56

Pilotthema Ontzorgen 75
Managementsamenvatting 76
Pilotbeschrijvingen 82

Pilotthema Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten 95
Managementsamenvatting 96
Pilotbeschrijvingen 102

Pilotthema Zelfredzaamheidsroute (Z-Route) 115
Managementsamenvatting 116
Pilotbeschrijvingen 122

minister Koolmees op bezoek bij pilotgemeenten de Bilt en Bunnik op 9 december 2019

Voorwoord

Als alles goed gaat hebben we binnenkort een nieuw inburgeringsstelsel. Daar ben ik ontzettend blij mee, want met de nieuwe wet zetten we een grote stap vooruit. We stellen werk en taal centraal, want dat zijn de snelste en beste wegen naar meedoen in de samenleving. En gemeenten krijgen hun plek achter het stuur terug. Gemeenten kunnen door samen te werken met bijvoorbeeld werkgevers nieuwkomers zo snel mogelijk helpen.

Dat element van samenwerken, het uitwisselen van kennis en ervaringen, is ook waarom de 39 gemeentelijke pilots van het Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering zo waardevol zijn. Als middel om gezamenlijk te ontdekken wat wel en niet werkt. Om kennis in de praktijk op te bouwen, die we straks op bredere schaal kunnen gaan toepassen. Het is bemoedigend om al het goede werk te zien dat wordt gedaan om de nieuwe wet tot een succes te maken.

Door de coronamaatregelen lagen de pilots plots grotendeels stil. Die periode hebben de gemeenten geweldig weten te overbruggen door de betrokkenen ook echt gemotiveerd te houden door in nauw contact te blijven. Inmiddels komt alles weer in beweging, waarbij goed gekeken wordt wat er mogelijk is bij de uitvoering van de pilotactiviteiten onder de huidige coronamaatregelen. We zijn er weer!

Nu staan we aan het begin van een volgende fase. Er liggen al bruikbare tussenrapporten op basis van de eerste inzichten van de pilots, die niet alleen voor de lokale praktijk maar ook landelijk van grote waarde zijn om het nieuwe stelsel zo goed mogelijk te benutten. Het laat mooi zien dat er al flinke inspanningen zijn geleverd, we zijn op de goede weg. Dus voor nu zou ik zeggen: moedig voorwaarts!

W. Koolmees
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inleiding

In deze uitgave van het Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering zijn de 39 pilotbeschrijvingen (eerder al online verschenen) en de samenvattingen van de zes tussenrapportages van de lopende onderzoeken naar de pilots gebundeld. Het is een tussenstand om terug te blikken op de waardevolle inzichten die al zijn opgedaan. Om even stil te staan bij het kennisnetwerk dat is ontstaan in het afgelopen jaar.
Dit kennisnetwerk van 97 pilotgemeenten zorgt ervoor dat we signalen en inzichten uit de uitvoeringspraktijk makkelijk ophalen en delen met elkaar. Waar deze ervaringen ook worden opgedaan in Nederland.

Achter dit kennisnetwerk gaan bevlogen mensen schuil die met veel enthousiasme werken aan de Veranderopgave Inburgering. Samen kijken we vooruit naar de volgende fase, nu het programma verlengd is als gevolg van de coronamaatregelen en we gezamenlijk een herstart hebben gemaakt op 1 september jongstleden. We gaan verder werken aan de doelstelling om de kennis die pilotgemeenten opdoen breed te delen en gebruiken voor het inrichten van een lerend, adaptief inburgeringstelsel. Waarbij we blijven streven naar het verbinden van beleid en praktijk: het doorontwikkelen van een uitvoeringspraktijk die werkt voor inburgeraars. Divosa, de VNG en het ministerie van SZW werken daarbij samen om de ervaringen en kennis die worden opgedaan in het Pilotprogramma landelijk te verspreiden.

Wij willen de pilotgemeenten veel succes wensen voor de komende periode, wij kijken ernaar uit!

Birgit Bakker en Sanne Kos
projectleiders Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering

September 2020

Pilotthema

Route B1: van A2 naar B1

Managementsamenvatting tussenrapport B1 route - van A2 naar B1

Een nieuw inburgeringsstelsel

Vanaf juli 2021 wordt een nieuw inburgeringsstelsel van kracht. In dit nieuwe stelsel gaat het ambitieniveau voor het te behalen Nederlandse taalniveau omhoog: van A2 naar B1. De afgelopen jaren is namelijk gebleken dat taalniveau A2 vaak te laag is voor het vinden van een geschikte baan. Ook komt er in het nieuwe inburgeringsstelsel meer nadruk te liggen op participatie.
Ter voorbereiding op het nieuwe inburgeringsstelsel zijn zes pilotthema's geformuleerd. Een van de pilotthema's is de pilot B1-Route, waarin inburgeraars die zijn geslaagd in het behalen van taalniveau A2 binnen het huidige stelsel, binnen een jaar naar niveau B1 worden begeleid. Sardes voert tijdens de uitvoering van de pilot B1-route een procesevaluatie uit. De centrale probleemstelling van het onderzoek is: *Wat werkt goed, wat werkt minder goed, voor welke doelgroepen, hoe werkt het en onder welke voorwaarden?*

Er doen zes pilots mee aan de pilot B1-Route. De zes hoofdaanvragers zijn: Almelo, Delft, 's-Hertogenbosch, Kampen, Oss en Sittard-Geleen. Voor dit tussenrapport zijn in januari data verzameld over de start van de pilots en in maart/april over de uitvoering en eventuele bijstellingen en veranderingen. Dit tussenrapport beschrijft de verschillende trajecten en er worden enkele voorlopige conclusies getrokken over wat goed en minder goed werkt in de pilots.

De pilottrajecten

Conform de wens van het ministerie is er in alle pilots een groep minder kansrijke deelnemers. Verder is er veel variatie tussen de zes verschillende trajecten. Waar sommige pilots mensen met een betaalde baan selecteerden, kozen andere pilots juist mensen zonder werk. De manier waarop groepen werden samengesteld verschilt eveneens (naar leerbaarheid of beschikbaarheid van deelnemers). Ook het aantal lesuren varieert: van 6 tot 12 uur per week. Een pilot werkt met een digitale methode. Naast de taalles besteden pilots aandacht aan loopbaanoriëntatie of sociale vaardigheden. Tot slot is er verschil in aandacht voor het betrekken van andere omgevingen (zoals werk) waarin taal wordt geoefend.

In sommige pilots wordt voor elke deelnemer (vrijwilligers)werk of een stage gezocht. In andere pilots ligt de nadruk meer op het leren van de taal.

Opstarten van de pilots

Hoewel het de bedoeling was dat de pilots begin januari 2020 van start zouden gaan, is dat in drie pilots niet gelukt. De startdatum van de pilots volgde kort op de subsidietoekenning, wat organisatorisch voor vertraging zorgde. Op het moment dat de taallessen startten waren bijvoorbeeld nog niet alle 'extra onderdelen' van de trajecten (zoals begeleiding naar werk, het krijgen van een taalmaatje, het geven van praktijklessen of sollicitatietraining) geregeld. In maart 2020 brak het coronavirus uit. Hierdoor zijn de trajecten grotendeels stil komen te liggen. Er wordt geprobeerd om online les te geven, maar dit blijkt niet altijd haalbaar voor de doelgroep.

Een eerste zicht op succesfactoren van de pilots

Een succesfactor op organisatorisch vlak is dat gemeenten en taalaanbieders samen optrekken bij het bedenken en uitvoeren van de trajecten. De lijntjes zijn kort en de partijen spreken elkaar regelmatig. Wat ook bijdraagt aan deze goede samenwerking is een vooraf bepaalde overlegstructuur. Daarnaast is een heldere rol- en taakverdeling behulpzaam. Verder zien we dat de samenwerking wordt bevorderd als er een projectleider is die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de pilot. De projectleider is de verbindende factor tussen taalaanbieder(s) en gemeente(n) en tussen praktijk en beleid.
Veel geïnterviewden noemen verder de hoge motivatie van de pilotdeelnemers als een succesfactor. Deelnemers hebben zich echter zelf aangemeld voor het traject en vervolgens is er een selectie gemaakt, waarbij gelet is op de motivatie. Er bestaat dus een grote kans dat deze pilotdeelnemers gemotiveerder zijn dan de gemiddelde inburgeraar.

Een eerste zicht op knelpunten bij taaltrajecten

Een eerste knelpunt dat al duidelijk is, is het regelen van kinderopvang. Het systeem van kinderopvangtoeslag blijkt complex en ondoorzichtig. Bovendien is er niet altijd snel kinderopvang beschikbaar die dichtbij is en past bij de lestijden.

Een tweede knelpunt is de integratie van taal en werk. Veel pilots zetten in op deze integratie met het idee dat dit ten goede komt aan het leren van de taal. Geschikt werk vinden voor pilotdeelnemers is moeilijk, taalrijke werkplekken zijn schaars en het begrip 'taalrijkheid' is vaak niet helder gedefinieerd. Voor een inhoudelijk koppeling van les en werk met als doel de taal beter te leren is veel inspanning nodig. Het blijkt daarnaast moeilijk om een lesrooster te maken voor een groep mensen met verschillende werktijden. Deelnemers missen hierdoor soms lessen. Bovendien is de combinatie van het volgen van taallessen en werken voor deelnemers zwaar. Zij zijn hierdoor niet altijd in staat actief mee te doen met de lessen of hun huiswerk te maken.

Een derde knelpunt is de grote variatie tussen deelnemers wat betreft de beheersing van het Nederlands en de leerbaarheid. Ondanks dat alle deelnemers een A2-diploma hebben, geven taalaanbieders aan dat de beheersing van de taal in de praktijk wisselt. Dit vraagt veel maatwerk van de taalaanbieders, wat niet altijd gerealiseerd kan worden.

Tot slot is een laatste knelpunt het gebrek aan digitale vaardigheden bij deelnemers. Ook beschikken zij niet altijd over een geschikt apparaat dat zij kunnen gebruiken om online opdrachten te maken. Als dit speelt kunnen deelnemers niet profiteren van online oefeningen. Vooral tijdens het uitbreken van het coronavirus, toen online lesgeven de enige mogelijkheid was, kwam dit probleem duidelijk naar voren.

Omdat er nog relatief weinig tijd verstreken is sinds de start van de pilots en omdat veel trajecten een aantal weken stil hebben gelegen door het coronavirus, konden geïnterviewden succesfactoren van de taaltrajecten nog niet goed benoemen.

Het complete rapport is te vinden op de website van Divosa.

Gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein

Door: Gemeenten Sittard-Geleen, Beek en Stein
Voor: 24 statushouders die maximaal anderhalf jaar geleden zijn geslaagd voor het inburgeringsexamen op A2 niveau en die nog geen examens op B1-niveau hebben behaald.
Wat: Intensief taaltraject i.s.m. met twee taalscholen. Groepslessen, gecombineerd met individuele begeleiding. Groepen worden na een intake en test ingedeeld afhankelijk van niveau en leerbaarheid. Deelnemers die meer moeite hadden met A2, worden gekoppeld aan taalbuddy's en volgen praktijklessen bij een aantal beroepsopleidingen. Gebruik van taalmethode TaalSterk en examentraining Vooruit.
Met: Taalaanbieders Vista College en Totaal Onderwijs, praktijkscholen en werkbedrijf.
Belangrijk:

- Twee groepen gaan bij twee taalscholen het traject volgen
- Inzet van taalbuddy's
- Meelopen in het praktijkonderwijs om beeld te krijgen van verschillende beroepen

'We maken in onze pilot gebruik van twee taalaanbieders. Zij gaan aan de slag met twee groepen, een groep die wat meer moeite had met A2 en een andere groep die relatief snel door A2 is gegaan', vertelt Noortje Kramer van de gemeente Sittard-Geleen. 'Mensen leren nu eenmaal niet hetzelfde of op hetzelfde tempo.'

'We hebben bewust gekozen voor twee taalscholen en de opsplitsing in twee groepen. De ene groep bestaat uit deelnemers die vrij snel door A2 zijn gerold en de andere uit deelnemers die hier meer moeite mee hebben gehad. We denken dat we zo recht doen aan de gedifferentieerde groep deelnemers', vertelt Kramer.
De werving was nog een hele klus, klinkt het eerlijk. Niet alle nieuwkomers die soms net het inburgeringsexamen hebben gehaald, hebben zin om weer opnieuw de schoolbanken in te gaan. 'Vaak zijn mensen ook al gestart met vervolgactiviteiten waardoor deelname aan de pilot geen optie was. Met hulp van de taalscholen is het toch gelukt om twee groepen te vormen. Mensen zijn persoonlijk benaderd, die aandacht blijkt erg belangrijk.'

Beide scholen bieden een intensief traject, waarbij groepslessen worden gecombineerd met individuele begeleiding. Het traject begint met een intake door de gemeente. Vervolgens wordt op de taalschool een taalniveau- en leerbaarheidstoets afgenomen. Kramer: 'Hiermee wordt het actuele taalniveau bepaald en krijgen we een goed beeld van het niveau van de groepen. Als vervolg op de intake en toets wordt met de deelnemer het traject besproken, wat zijn de wederzijdse verwachtingen, spelen er nog andere zaken thuis? Praktische problemen? Alle afspraken worden vastgelegd in een plan, dat door deelnemer, gemeente en docent ondertekend wordt.'

Met taalbuddy's en aandacht op weg naar B1

Het programma omvat reguliere taallessen, examentraining en persoonlijke begeleiding. De groepen worden verdeeld naar leerbaarheid, waarbij de groep met hoge leerbaarheid zes uur taalles per week volgt, de andere groep twaalf uur. Daarnaast lopen de deelnemers van Vista College één keer per tien weken mee in het beroepsonderwijs bij de studierichtingen zorg, techniek en logistiek. 'Zodat ze een beter beeld krijgen van de verschillende beroepen in Nederland. Alle deelnemers krijgen buitenschoolse opdrachten mee, zodat ze de taal in de praktijk moeten brengen. De deelnemers die bij het Vista College zitten worden gekoppeld aan een taalbuddy (studenten van MBO Zorg) die eerder een training tot cultuursensitieve taalcoach hebben gevolgd.' Met deze taalbuddy's gaan deelnemers samen op pad.

Kinderopvang

Een probleem waar meerdere pilotgemeenten tegenaan lopen, blijkt de kinderopvang. 'Een praktisch obstakel, er was veel onduidelijk over de kinderopvangtoeslag en de vraag of de deelnemers hiervoor wel in aanmerking komen. Inmiddels is duidelijk dat er recht is op kinderopvangtoeslag als de gemeente deze pilot als een re-integratietraject inzet. We leren daarnaast veel over het samenwerken. We werken samen met verschillende partijen en het is erg belangrijk om te zorgen voor een duidelijke communicatie en afstemming, zodat alle onderlinge verwachtingen helder zijn.'

Het Limburgse traject wordt afgesloten met een driegesprek, waarin meteen gekeken wordt naar mogelijke vervolgstappen richting werk of andere vormen van participatie. 'We zijn ervan overtuigd dat deelnemers na dit traject veel meer kansen hebben op de arbeidsmarkt.'

'Werving was een hele klus'

Gemeenten Oss, Cuijk en Uden

Door: Gemeenten Oss, Cuijk en Uden.
Voor: Dertig nieuwkomers die het inburgeringsexamen op A2 niveau afgerond hebben in de periode van mei 2018 tot november 2019. Zij wonen dan vaak al zo'n drie jaar in een van de gemeenten. Alle deelnemers zijn aan het werk of zijn bezig met een traject naar werk.
Wat: Elke deelnemer volgt – na een brede intake - een eigen leerroute. De eerste twintig weken krijgt de groep twee avonden per week les, daarna één keer per week. Van de deelnemers wordt zes uur zelfstudie per week verwacht. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van een digitale studieplanner en online lessen (taalmethode Boom). Een taalcoach gaat mee naar de werkplek, in overleg met de werkgever wordt gekeken wat voor begeleiding er op de werkplek mogelijk is.
Met: ROC De Leijgraaf
Belangrijk:
- Video's met B1-studenten ingezet bij werving deelnemers
- Menukaart met alle onderdelen van de leerroute
- Van aanbodgericht naar vraaggericht onderwijs

'Het Oost-Brabantse B1-menu: 'Niet iedereen leert nu eenmaal hetzelfde'

De Eritrese Mekeret (23) weet wat ze wil. 'Ik ga mensen met dementie helpen. Daarom volg ik nu B1 en een opleiding in de zorg. Dat is belangrijk voor mijn toekomst', vertelt ze in het filmpje. De jonge moeder is een van de ambassadeurs van de Brabantse B1-pilot en dat doet ze met verve. 'Wat ik kan, kan jij ook.'

Om deelnemers te werven voor de B1-pilot besloten de Brabantse gemeenten om korte filmpjes te maken en 'ambassadeurs' in te schakelen. Nieuwkomers die zelf B1 volgen of hebben gevolgd. In deze filmpjes leggen zij uit waarom de taal voor hen zo belangrijk is. 'Niet alle nieuwkomers die net het inburgeringsexamen hebben gehaald, staan te springen om weer naar school te gaan. Deze video's motiveren wel. We hebben de filmpjes op de voorlichtingsbijeenkomsten laten zien en de reacties waren erg positief. Het gaat toch om herkenning', zegt Edith Langen, projectleider van de gemeente Oss.

'Kom nu eens met een innovatieve aanpak'

Ze vertelt waarom de gemeenten een aanvraag voor de B1-pilot hebben ingediend. 'We merkten dat nieuwkomers die de inburgering hebben afgerond en aan het werk zijn, niet verder komen omdat ze de taal onvoldoende beheersen. A2 blijkt niet genoeg. En diezelfde boodschap krijgen we van werkgevers. Deze pilot geeft ons de kans het onderwijs op een andere manier aan te vliegen.'

Na werktijd

En dat was precies de vraag die de projectleider aan partners in de regio heeft voorgelegd: 'Kom nu eens met een innovatieve aanpak, waarbij maatwerk centraal staat en houdt er rekening mee dat de deelnemers vaak al aan het werk zijn.'

Het resultaat is een B1-menukaart, een individueel studieprogramma met allerlei keuzemogelijkheden. 'Niet iedereen leert nu eenmaal hetzelfde. We gaan allemaal van A2 naar B1, maar op verschillende manieren', verduidelijkt Renée Heiting van ROC De Leijgraaf. De eerste twintig weken krijgt de groep twee avonden per week les, daarna één keer per week. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van een digitale studieplanner en online lessen. 'De docent volgt online de voortgang. We verwachten ongeveer zes uur per week zelfstudie. In de lessen gaan ze vooral oefenen.'

Alle deelnemers, die al aan het werk zijn, hebben een brede intake achter de rug. 'Daar hebben we ook de persoonlijke leervragen van deelnemers opgehaald. Zo zoekt een van de deelnemers bijvoorbeeld uit hoe ze stewardess zou kunnen worden. Een ander wil leren hoe beter te kunnen solliciteren.' Een taalcoach gaat later in het traject mee naar de werkplek. 'Daar wordt in overleg met de werkgever gekeken wat voor begeleiding er mogelijk is. Kunnen er taalopdrachten worden gedaan, een taalbuddy?' Heiting benadrukt het belang van de eigen inbreng en motivatie. 'Deelnemers geven zelf aan wat ze nog nodig hebben. We draaien het in deze pilot echt om. Van aanbod- naar vraaggericht onderwijs.'

Gemeente ‘s-Hertogenbosch

Door: Gemeente ’s-Hertogenbosch
Voor: 42 statushouders die na april 2018 geslaagd zijn voor het inburgeringsexamen op A2 niveau. Vijftig procent van de deelnemers heeft werk.
Wat: Een taaltraject richting B1 niveau (methode TaalSterk B1) afsluitend met een examen op B1 niveau. Les overdag (ook op zaterdag) of in de avonduren. Elke deelnemer wordt gekoppeld aan taalcoach en krijgt als dit nodig is een individuele *taalboost* bij een taalinstituut.
Met: Koning Willem I College, VluchtelingenWerk, Werk-ontwikkel bedrijf WeenerXL, vrijwilligersorganisatie ‘t Gilde, Language Institute Regina Coeli.
Belangrijk:
- Samenwerking met werkgever
- De balans tussen werk of reïntegratietraject en taal is leidend
- Oog voor praktische belemmeringen

Van A naar B: voorbij de grenzen van mijn taal

‘De grenzen van mijn taal zijn de grenzen van mijn wereld.’ Projectleider Tanja Wark begint de uitleg over de Bossche pilot met de mooie quote van filosoof Wittgenstein. Het programma is erop gericht om het taalniveau van de deelnemers naar B1 te brengen en zo hun wereld te vergroten.

‘Deze pilot is een mooie kans om de Nederlandse taal beter te leren, ik wil graag naar een hoger niveau. Dat is belangrijk voor werk, voor mijn toekomst, voor alles eigenlijk’, vertelt Nirmin. De jonge Syrische vrouw is een van de deelnemers aan de B1-pilot van de gemeente, uitgevoerd door Werk-ontwikkel bedrijf Weener XL.

Drie groepen, in totaal 42 nieuwkomers die allemaal A2 hebben gehaald, zijn begin januari gestart met het intensieve taaltraject aan het Koning Willem I College, een ROC. Voorafgaand aan de lessen hebben de deelnemers een brede intake gehad bij het Koning Willem 1 College, waar alle leefgebieden zijn besproken. Wark: ‘We hebben oog voor praktische belemmeringen die het taaltraject in de weg kunnen staan. Dat kan gaan over problemen thuis, over de lesuren.’

De groepen krijgen op verschillende momenten les, op woensdagochtend en zaterdagochtend en op dinsdag- en donderdagavondavond. Daarnaast krijgt elke deelnemer een vrijwillige taalcoach via VluchtelingenWerk of ‘t Gilde toegewezen.

‘Samen oefenen ze één of twee uur per week met de taal. Er zijn al veel taalcoaches gekoppeld. Ze zijn erg enthousiast om mee te doen aan deze pilot’, zegt Mirjam Klasen van VluchtelingenWerk.

Taalboost

Elke deelnemer kan naast het intensieve taaltraject op het Koning Willem I College gebruik maken van een ‘taalboost’ bij Language Institute Regina Coeli in Vught. ‘Tussentijds kijken we wat een geschikt moment is voor deze boost. Heeft iemand moeite met bepaalde grammatica, moet hij of zij over een spreekdrempel heen of is er juist extra examentraining nodig? Deze intensivering duurt maximaal twee dagen.’ Wark benadrukt dat de gemeente bewust voor een diverse groep deelnemers heeft gekozen. ‘Divers qua leerbaarheid, divers qua achtergrond, we hebben het over negen landen van herkomst. De helft van de deelnemers heeft werk. We hopen met deze pilot veel kennis op te doen over het traject om mensen van A2 naar B1 niveau te krijgen. Wat werkt en wat niet? We weten dat veel nieuwkomers al moeite hebben met A2, dus voor hen wordt B1 zeker een uitdaging.’ Deelnemers doen uiterlijk eind 2020 uit examen. Slagen ze niet, dan biedt de gemeente een herexamen aan. ‘Ons streven is dat zeventig procent het eerste examen haalt’.

Gemeenten Almelo, Twenterand, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen en Wierden

Door: Gemeenten Almelo, Twenterand, Hellendoorn, Rijssen-Holten, Tubbergen en Wierden.
Voor: Veertig statushouders, die geslaagd zijn voor het inburgeringsexamen en nog geen examens op B1 niveau hebben gedaan.
Wat: Een weekvullend programma waarbij de deelnemers drie dagdelen per week taal aangeboden krijgen, aangevuld met een intensieve loopbaanoriëntatie. Voor de deelnemers wordt twee dagen of twee dagdelen een geschikte werkplek dan wel vrijwilligerswerk gevonden. Op deze werkplek voeren ze taalopdrachten uit die worden meegenomen in hun taalportfolio.
Met: ROC van Twente, Werkplein Twente en het Werkgeversservicepunt, Taalpunt (informeel taalaanbod).
Belangrijk:

- Deelnemers gaan aan de slag op een geschikte werkplek of vrijwilligerswerk en volgen praktijklessen bij ROC van Twente
- Elke deelnemer houdt taalportfolio bij
- Docent en klantmanager houden voortgang in de gaten

Naar B1 met hulp van de werkvloer in Twente

'We zoeken voor elke deelnemer een geschikte werkplek die toekomstperspectief biedt. Dit kan ook vrijwilligerswerk zijn, zo hopen we deelnemers naar een hoger taalniveau te tillen', verduidelijkt projectleider Annette Eggen van de gemeente Almelo. De verwevenheid tussen (vrijwilligers)werk en taal valt op in de Twentse B1 pilot.

De veertig deelnemers, die allemaal geslaagd zijn voor het inburgeringsexamen, volgen een intensief weekvullend programma. Bij de selectie – veel deelnemers zijn persoonlijk benaderd door docenten van ROC van Twente of klantmanagers van de gemeenten, is goed gekeken naar de motivatie van de deelnemers. Eggen: 'De nadruk van het programma ligt op taal, met aandacht voor arbeidsmarkt- en loopbaanoriëntatie, sociale vaardigheden, praktijklessen. Al doende leren en spreken, dat is het uitgangspunt.' Het programma is tot stand gekomen in samenwerking met ROC. Later zijn ook Werkplein Twente, Werkgeversservicepunt en Taalpunt aangehaakt.

'Het ROC heeft goede ervaringen met deze manier van 'al doende leren'

Vaardigheden

In de zogenoemde loopbaanoriëntatie-uren ontdekken de deelnemers hun talenten en vaardigheden en worden ze beter voorbereid op werken in Nederland. In het programma is ook aandacht voor maatschappelijke onderwerpen. Van gezondheid, onderwijs en financiën tot Nederlandse gewoonten. Dit aanbod wordt verwerkt in de taal- of loopbaanoriëntatie-uren. De groep kan ook terecht in het open leercentrum van het ROC, waar ze onder begeleiding van onderwijsassistenten huiswerk kunnen maken.

Voor alle deelnemers wordt een geschikte werkplaats met toekomstperspectief gevonden. Een plek die aansluit bij de interesses van de deelnemers. 'Dit kan ook vrijwilligerswerk zijn', verduidelijkt Eggen. Op de werkvloer voeren ze ook taalopdrachten uit. De vorderingen houden deelnemers bij in een 'taalportfolio.'

De groep volgt wekelijks praktijklessen bij het ROC. 'Techniek, dienstverlening, logistiek. In blokken van tien weken maken ze kennis met verschillende beroepen (wat voor werk is er eigenlijk mogelijk?) en zijn ze ondertussen voortdurend met de taal bezig. Het ROC heeft goede ervaringen met deze manier van al doende leren.'

De docenten van het ROC en klantmanagers houden de voortgang van elke deelnemer goed in de gaten. Eggen is erg benieuwd hoe de pilot uit gaat pakken. 'We zien dat in het huidige systeem het best lastig is om A2 te halen, we hopen dat deze manier van werken helpt om het taalniveau omhoog te brengen.'

Gemeente Kampen

Door: Gemeente Kampen.
Voor: Veertig nieuwkomers die het A2 niveau hebben behaald. De groep bestaat uit kansrijke en minder kansrijke deelnemers. De minder kansrijke deelnemers maken meer dan 25% uit van de totale groep deelnemers.
Wat: Veertig weken onderwijs. Deelnemers volgen drie keer drie uur per week les en kunnen kiezen om overdag of 's avonds les te volgen. Naast taal ook aandacht voor digitale vaardigheden. Veel inbreng van de taalschool, gebruik van methode Taal Sterk. Na opfrisperiode van vijf weken wordt leerbaarheid gemeten. In laatste weken van programma meer aandacht naar arbeidsoriëntatie.
Met: Taalschool WenL en maatschappelijke partners.
Belangrijk:
- Persoonlijke benadering
- Leren op eigen tempo
- Aandacht voor andere leefgebieden

'In de klas moet iets veranderen om het niveau naar B1 te krijgen'

'Het is een grote uitdaging voor het onderwijs. We zien deze pilot echt als een onderwijskundige opdracht. Hoe liften we het taalniveau van nieuwkomers nu omhoog naar B1? Dat vraagt om een andere aanpak', zegt docent Jacolien van der Linde van taalschool WenL, de uitvoerder van de pilot.

De taalschool gaat proberen – met een focus op maatwerk - het niveau op te hogen. 'Een serieuze opgave. We hebben veel ervaring met hoopopgeleide nieuwkomers die soms in sneltreinvaart B1 halen. We willen in deze pilot onderzoeken hoe we de minder kansrijke kandidaten ook naar B1 kunnen krijgen', verduidelijkt Van der Linde. Dat is nodig. De praktijk – de werkvloer - vraagt om een hoger taalniveau. Beleidsadviseur Fanny Dekker benadrukt hoe belangrijk het is dat nieuwkomers zo snel mogelijk en volwaardig meedraaien in de Kamper samenleving. 'Deze pilot biedt ons een uitgelezen mogelijkheid om te onderzoeken wat er precies aan taalscholing nodig is in de toekomst om dit doel te halen.'

Met drie dagdelen per week les, met een docent en 1 of 2 klassenondersteuners voor de klas en met oog voor de verschillende manieren van leren van elke leerling, hoopt de taalschool deelnemers klaar te stomen.

'Onze docenten bepalen elk week wat de student gaat doen. Er komen twee klassen – voor de kansrijke en voor de minder kansrijke leerlingen. Het overgrote deel van de leerlingen kennen we al goed. Ze hebben bij ons ook A2 gehaald.'
Door de lessen in de avonduren aan te bieden, speelt Kampen in op de nieuwkomers die al een baan hebben.

> 'Onze docenten bepalen elke week wat elke leerling nodig heeft'

Extra ondersteuning

Het programma begint met een startperiode van vijf weken, waarin de voorkennis opgefrist wordt. Deelnemers moeten volgens de docent vaak weer wennen aan het ritme van de lessen, aan de groep. In deze eerste periode krijgen ze ook les in digitale vaardigheden. Na deze periode worden de deelnemers getest op leerbaarheid en niveau. 'We kiezen er bewust voor om deze testen niet in de eerste week af te nemen. Je ziet vaak dat er na die eerste weken weer een hoop kennis naar boven komt.' Daarna volgt een intensieve periode van 20 weken, in deze fase krijgen deelnemers waar nodig extra ondersteuning op het gebied van rekenvaardigheden en digitale vaardigheden. 'Wanneer blijkt dat er andere problemen spelen, verwijzen we door naar maatschappelijke organisaties in de gemeente. De lijntjes zijn kort in Kampen.'

In de laatste vijftien weken worden de lessen aangevuld met oriëntatie op de arbeidsmarkt Waar liggen de interesses van de deelnemers? Wat zijn de mogelijkheden op het gebied van onderwijs en werk? Het servicepunt van WenL helpt de deelnemers met het regelen van alle administratieve zaken rondom een eventuele opleiding en helpt bij het zoeken van een baan.

Volgens Van der Linde zal de persoonlijke aandacht het verschil maken. 'Die ervaring hebben we nu al. Gaat het even niet goed met een leerling, dan schakelen we een tandje terug.' De animo voor het pilotprogramma is groot. Van der Linde: 'Een van de deelnemers kwam bij ons binnen als analfabeet. We hebben hem door de inburgering getrokken. En nu wil hij heel graag B1 doen. Dat zijn de verhalen waar ik kippenvel van krijg.'

Gemeenten Delft en Rijswijk

Door: Gemeenten Delft en Rijswijk.
Voor: 35 statushouders of gezinsmigranten, maximaal anderhalf jaar geleden geslaagd voor inburgeringsexamen. Zowel kandidaten die in één keer op niveau A2 geslaagd zijn als deelnemers die meer pogingen hebben gedaan (streven is 40% kansrijk, 60% minder kansrijk).
Wat: Deelnemers worden verdeeld in twee groepen. Kansrijke deelnemers volgen in de avonduren les (zes uur per week). Verder wordt er gemiddeld 3,5 uur ingepland voor huiswerk en praktijkopdrachten. Minder kansrijke deelnemers krijgen negen uur per week taalles ('s avonds en ochtends) en voor gemiddeld 4,5 uur per week huiswerk en opdrachten. De pilot maakt gebruik van de methodes van TaalSterk en In Zicht. Voor elke deelnemer wordt gezocht naar een taalrijke werkplek. Bij deelnemers die al aan het werk zijn wordt contact gelegd met de werkgever.
Met: ROC Mondriaan, werkgevers en andere lokale partners.
Belangrijk:
- Taalrijke werkplek is voorwaarde van het programma
- Examentraining
- Groepen krijgen 's avonds en overdag les

Naar B1 met hulp van taalrijke werkplek

'We gaan voor alle deelnemers aan onze pilot op zoek naar een taalrijke werkplek. Niet alleen maar 'wat wil je in de koffie?' Nee, we willen een plek waar mensen worden uitgedaagd om Nederlands te spreken', vertelt Stefaan Vanderstappen van de gemeente Delft.

De gemeenten Delft en Rijswijk hebben de afgelopen jaren sterk ingezet op de ondersteuning van nieuwkomers in de gemeente, zegt Vanderstappen. 'Taal en participatie hebben we altijd gecombineerd. Taal leer je nu niet alleen in de schoolbanken, maar door te doen.' De pilot biedt de gemeenten nu de kans om te experimenteren met de overgang van A2 naar B1. 'Voor veel nieuwkomers was A2 al een worsteling. Hoe krijgen we hen nu naar een hoger niveau? Dat is de uitdaging waar we voor staan.'

Aan de pilot doen in totaal vijfendertig nieuwkomers mee, die de inburgering hebben afgerond.

'We maken onderscheid tussen kansrijke cursisten, dat zijn nieuwkomers die zonder problemen door A2 zijn gerold en bij elk onderdeel maar één examen nodig hadden. Minder kansrijke cursisten hadden meer examens nodig om de inburgering te halen.' ROC Mondriaan is een belangrijke partner in de pilot. 'We werken al jaren met het ROC samen. We kennen elkaar en dat werkt heel goed.'

Taalbuddy's

Het ROC heeft een intensief taaltraject voor de twee groepen opgezet. In een periode van 40 weken krijgen de twee groepen respectievelijk 6 en 9 uur per week les. 'Daarnaast krijgen ze huiswerk en praktijkopdrachten mee. Bij de mensen die al werken of vrijwilligerswerk doen, overleggen we met de betrokken werkplek of ze ook opdrachten op de werkvloer kunnen uitvoeren. Misschien kunnen we taalbuddy's op de werkvloer organiseren.

Het programma begint met een startgesprek tussen de begeleider en deelnemer. Daar wordt de inhoud van het programma en de achtergrond van de cursist besproken. Halverwege het traject wordt een voortgangsgesprek gepland en het traject sluit af met een eindgesprek met docent en begeleider van de gemeente. Vanderstappen: 'De cursisten die het B1-diploma niet halen tijdens de pilot, maar toch die potentie hebben, bieden we een vervolg aan in het kader van de WEB (volwasseneducatie). We zijn zelf erg benieuwd naar de resultaten. Veel zal afhangen van de plek en het draagvlak bij de werkgever.'

'Veel zal afhangen van de werkplek en het draagvlak bij de werkgever'

Brede intake/persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) Gemeenten Hoorn, Drechterland, Enkhuizen, Koggenland, Medemblik, Opmeer en Stede Broec, Gemeente Amsterdam, Gemeente De Fryske Marren, Gemeenten Nuenen, Best, Oirschot, Son en Breugel, Gemeenten Weert en Nederweert, Gemeenten Rijswijk, Delft, Pijnacker-Nootdorp en Westland

Managementsamenvatting Brede intake/persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP)

De brede intake en het Plan Inburgering en Participatie (PIP) is een van de instrumenten die valt onder de nieuwe regierol van gemeenten in de uitvoering van het inburgeringsstelsel. De gemeente neemt van iedere inburgeraar een brede intake af. Deze geeft zicht op de startpositie en ontwikkelmogelijkheden van de inburgeraar. De uitkomsten van de brede intake worden in het PIP vertaald naar individuele einddoelen van de inburgering per inburgeraar. De onderwerpen die hierin aan bod zouden moeten komen zijn:

1. **De leerroute**
2. **overige inburgeringsafspraken (participatie, vrijwilligerswerk, stage, werk etc.)**
3. **Begeleiding en ondersteuning van de gemeente**
4. **In het geval van bijstandsuitkering; afspraken over ontzorgen**

Gemeenten hebben beleidsvrijheid om het werkproces van brede intake en PIP zelf in te vullen, gericht op het organiseren van een integraal beleid in de gemeente (Inburgeringswet en Participatiewet).

De nadruk in deze tussenrapportage ligt op het schetsen van de verschillende werkwijzen van de pilotgemeenten aan de hand van hun klantreizen en een korte beschouwing op de overeenkomsten en verschillen in de aanpak van de brede intake en het PIP.

Tabel 1 (zie pagina 32-33) geeft een overzicht van de verschillende werkwijzen van de pilotgemeenten voor de brede intake. Hierbij maken wij onderscheid naar voorbereiding, afname en verslaglegging van de brede intake

Tabel 2 (zie pagina 34-35) geeft de verschillende werkwijzen weer van de pilotgemeenten voor het persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP). De pilotgemeenten zijn ten tijde van het schrijven van het tussenrapport nog zoekend in hoe het PIP goed vormgegeven kan worden, daarmee is dit onderdeel minder concreet uitgewerkt. In de komende maanden gaan de gemeenten verder ervaring opdoen met het maken van afspraken voor in het PIP en zal dit onderwerp uitgebreid besproken worden tijdens de onderzoeksactiviteiten die nog plaats gaan vinden (klantreissessies, gesprekken met statushouders en leercirkels).

Het is op dit moment (januari 2020) te vroeg om al te rapporteren over resultaten van de pilot. De gemeenten hebben enige tijd nodig om de uitvoering van de pilot op te starten en om ervaringen op te doen met het proces en resultaten te boeken. Deze rapporteren we daarom in het eindrapport.

Tabel 1

Werkwijze van de zes pilotgemeenten voor de brede intake

	Onderwerp	Amsterdam	De Fryske Marren	Hoorn	Nuenen	Rijswijk	Weert
USP	**Unique selling point**	De Opstartklas – 6 weken intensieve taalschool	Het "koffie-en-koek" gesprek	Integrale aanpak participatiewet en inburgeringswet, door het onderbrengen bij WerkSaam	Klantgestuurde POP-methodiek doorontwikkelen	Inzet van diverse instrumenten, diagnosefase en activiteitenweken per leerroute	Inzet van kansenverkenner, integratiefunctionarissen en sleutelpersonen
Voorbereiding brede intake	**Regionale samenwerking**	N.v.t. (pas vanaf 2022 fusie met Weesp) Uitvoering: intern belegd	Ja. Uitvoering: intern belegd	Ja. Werken ook al samen op participatie Uitvoering: extern belegd	Ja. Werken ook al samen op participatie Uitvoering: extern belegd	Ja. Uitvoering: intern belegd	Ja. Werken ook al samen op participatie. Uitvoering: extern belegd
	Samenwerking met het COA: Starten op het azc	Ja, zodra een statushouder klaar is met de V-inburgering of dit niet meer wil volgen volgt een klantoverdracht tussen het COA en de gemeente. Er is ook samenwerking op uitvoerings-niveau. Twee vaste klantmanagers werkzaam op het azc.	Ja, deel 1 van de brede intake: voor een eerste informele kennis-making en om de statushouder te stimuleren deel te nemen aan de Voorinburgering	Ja, het kennismakingsgesprek vindt op het azc plaats, ook het PPS-V wordt met een computer afgenomen op het azc.	Ja, een statushouder kan starten met de brede intake wanneer hij/zij nog op het azc verblijft. Het eerste gesprek vindt plaats op het gemeentehuis.	Ja, ruimte beschikbaar op het azc voor de gesprekken en het afnemen van de assessment bij de brede intake.	Ja, de kansenverkenner werkt vanuit het azc en heeft daar nauwe contacten met de casemanagers.
	Informatie aan de start van de brede intake	Informatiedag op het azc in Amsterdam en / of in het eerste gesprek met de klantmanager	Informatiefilmpjes met uitleg over de brede intake / PIP	Een informatiemap over de gemeente en de te verwachten stappen, filmpjes met succes-verhalen van andere status-houders in de regio	Een brochure (in ontwikkeling)	Informatie wordt mondeling door coördinator tijdens kennis-makingsgesprek gedeeld	Informatie wordt mondeling door de kansenverkenner tijdens het eerste gesprek gedeeld
Afname brede intake	**Regievoerder: Eén aanspreekpunt**	Ja, de klantmanager van de gemeente. Verantwoordelijk voor gespreksvoering met de statushouder, professionele afstemming met samenwerkings-partners en het opstellen van het (voorlopige) PIP	Ja, de medewerker van het sociaal wijkteam van de gemeente	Ja, een vaste coach van WerkSaam Westfriesland. Hier zijn de uitvoeringstaken van de P-wet belegd om gezamenlijk regionaal op te trekken.	Ja, de PIP-consulent in dienst van werkvoorzieningsschap de Dommel (gemeenschappelijke regionale regeling)	Ja, de pilotcoördinator is in dienst van de gemeente. Hij is zowel projectleider van de pilot als ook de regievoerder van de statushouders.	Nee, de kansenverkenner draagt na de brede intake over aan de gemeenten voor het opstellen van het PIP. De kansenverkenner is vanuit Werk.Kom werkzaam voor de arbeidsmarktregio Midden Limburg
	Onderwerpen & instrumenten / methodieken: komen de 13 startposities aan bod	Ja, 8/13 staan in het eindrapport van de Opstartklas, de rest bespreekt de statushouder in gesprekken met de klantmanager	Ja, a.d.h.v. eigen methodiek. Onderwerpen: randvoorwaarden, persoonlijke ontwikkeling, inburgering (leerroute), participatie, MAP, PVT, financieel ontzorgen en coaching	Ja, m.b.v. PPS-V (NOA-assessment)	Ja, in gesprek met de PIP-consultent (eigen format, deze is opgesteld samen met VWN, Sociale Zaken, huisvesting, GGD en de PIP-consulent)	Ja, m.b.v. PPS-V (NOA-assessment), de ZRM-matrix, Compentensys, Piëzomethodiek. Voor het toetsen van de gekozen leerroute is de activiteitenweek een belangrijk onderdeel.	Ja, m.b.v. PPS-V (NOA-assessment), in toekomst mogelijk ook met het instrument positieve gezondheid
	Aansluiting bij de statushouder	Uitgebreide training voor dedicated klantmanagers, inzet tolken, gebruik van vertaal-app	Inzet tolken en bij wijkteam-medewerkers die de taal spreken (moeten nog geworven worden)	Inzet tolkentelefoon, één vast contactpersoon bij WerkSaam	Inzet van tolken en "yalla-coaches", expliciet de inburgeraar in de regierol	Regisseur heeft migratieachter-grond en spreek vloeiend Arabisch, inzet van tolken	Inzet van integratiefunctionarissen sleutelpersonen
	Betrokkenheid maatschappe-lijke organisaties	Danner en Danner (taalschool) is een hele belangrijke partner, stelt eindrapport op.	Werkafspraken met maatschap-pelijke partners als VluchtelingenWerk, welzijnswerk, ROC en het leerwerkbedrijf	Aansluiting op het bestaande lokale netwerk vanuit de uitvoering van de participatiewet.	Investeren in het lokale netwerk en een goede samenwerking realiseren met ketenpartners is een belangrijk onderdeel van de brede intake. Partners worden gedurende de intake al ingezet.	Direct na de kennismaking starten met maatschappelijke begelei-ding. En inzet partners bij de activiteitenweken. De uitkomst van de diagnosefase wordt gedeeld met de partners zodat zij input kunnen leveren voor een integraal PIP	Bij het opstellen van het PIP worden de relevante partners betrokken.
Verslaglegging	**Vorm en inhoud brede intake**	Eindrapport n.a.v. de Opstartklas en aanvullende rapportages o.b.v. de doelmatigheids-gesprekken met daarin een korte samenvat-ting van het gesprek, de gemaakte afspraken en eventuele bijzonderheden	Word-document, hierin komen de 13 leefgebieden terug in 11 onderwerpen	De informatie uit de brede intake en het assessment worden door de coach van WerkSaam met elkaar vergeleken en besproken met de statushouder. De uitkomsten uit dit gesprek zijn leidend bij het opstellen van het PIP	De kenmerken, doelen en afspraken van de statushouder worden vastgelegd in een papieren trajectplan. Onderwerpen: Meedoen, Educatie, Werk en Inkomen, Gezondheid	Word-document, waarin de uitkomsten van de assessments en gesprekken worden vastgelegd. Ook de gekozen route vormt onderdeel van het brede intake formulier.	Word-document (voor een groot deel gelijk aan het formulier voor duale trajecten)

Tabel 2

Werkwijze van de zes pilotgemeenten voor het PIP

	Onderwerp	Amsterdam	De Fryske Marren	Hoorn	Nuenen	Rijswijk	Weert
Voorbereiding PIP	**Hoe worden de uitkomsten van de brede intake meegenomen in het PIP?**	De eindrapportage van de Opstartklas, alsmede de uitkomsten van de doelmatigheidsgesprekken gebruikt de klantmanager voor het opstellen van het vervolgtraject. Op dit moment een plan van aanpak dat wordt doorontwikkeld tot PIP.	Uitkomsten brede intake en PIP komen in één formulier	Op basis van het kennismakingsgesprek en de brede intake stelt de coach van WerkSaam een PIP op. De afspraken in het PIP worden vervolgens aan de statushouder voorgelegd	De gemeente heeft nog geen apart format voor het PIP. Ze werken nu enkel met het trajectplan.	Het PIP is een samengesteld plan en het resultaat van de brede intake, aangevuld met informatie van de maatschappelijke partners	Het PIP is een samengesteld plan en het resultaat van de brede intake, in een warme overdracht wordt de inhoud besproken (kansenverkenner, statushouder, regisseur gemeente en evt ook met Team Nieuwkomers of VluchtelingenWerk).
Opstellen PIP	**Werkwijze en vorm PIP**	Word-document, verkennen mogelijkheden voor digitaal instrument. Wederzijdse rechten en plichten tussen gemeente en statushouder. Inhoud wordt besproken en afgestemd met de statushouder.	Word-document. Uitkomsten brede intake en PIP komen in één formulier. Hiermee is het PIP ook een werkdocument.	Word-document. De statushouder heeft medezeggenschap over de inhoud van het PIP. Hij of zij is zelf aan zet om te beslissen welke activiteiten gevolgd worden in het kader van de inburgering.	Word-document. Hebben nu een 'doorlopend' document met doelen en afspraken die de PIP-consulent bijhoudt. De statushouder heeft zelf de regie in het bepalen van doelen en waar prioriteit aan gegeven wordt.	Word-document, doelen en verwachtingen worden samen met statushouders vastgesteld. Flexibel plan, omdat de doelen van de statushouder gedurende het traject kunnen veranderen.	Word-document. De regisseur bij de gemeente wijst in overleg met de statushouder, de kansenverkenner en de coach van Team Nieuwkomers of VluchtelingenWerk leefgebieden aan waar acties op moeten volgen. Op basis daarvan wordt een plan vastgesteld met betrokken actoren.
	Taal voor het PIP	Nederlands	Nederlands en in de eigen taal	Nederlands en in de eigen taal	Nederlands en mogelijk in de eigen taal (nog niet over uit)	Nederlands	Nederlands
	Afspraken PIP	Afspraken over inburgering, participatie, begeleiding en financiële zelfredzaamheid, de basis is de gekozen leerroute. Doelstellingen voor de korte- mid-den- en lange termijn.	In het PIP worden geen uren en dagen vastgelegd, wel concrete doelen	Afspraken zo concreet mogelijk over inburgering, participatie en begeleiding.	Onbekend	Korte (6 maanden) en lange (>12 maanden) termijn doelen. Afspraken over: leerroute (bepaalt het accent), aan te pakken problematiek, instroomfase (Piëzomethodiek) en looptijd naar de volgende fase en randvoorwaarden.	Weert gebruikt twee versies van een PIP formulier, één voor de huidige situatie en één voor de nieuwe situatie (leerroute, ontzorgen). Afspraken over maatschappelijke begeleiding, inburgering en activering richting werk.
	Doorlooptijd (start brede intake t/m vastgesteld PIP)	12 weken	Onbekend	Onbekend	Onbekend	Onbekend	6 weken, eerst 3 maanden 'rust' periode in azc

Het complete rapport is te vinden op de website van Divosa.

Gemeenten Hoorn, Drechterland, Enkhuizen, Koggenland, Medemblik, Opmeer en Stede Broec

Door: Gemeenten Hoorn, Drechterland, Enkhuizen, Koggenland, Medemblik, Opmeer en Stede Broec (samen regio Westfriesland). Gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland voert de participatiewet voor deze gemeenten uit.
Voor: De doelgroep bestaat ten minste uit 38 inburgeringsplichtige vergunninghouders, bij voorkeur nog woonachtig in het azc, en 2 gezinsmigranten.
Wat: Een coach vanuit WerkSaam gaat naar het azc voor een eerste kennismaking, neemt later ook de brede intake af en stelt samen met de nieuwkomer het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) op. Er is ruimte voor persoonlijke aandacht, waar nodig wordt een tolk ingezet.
Met: WerkSaam Westfriesland. De maatschappelijke begeleiding wordt bij zes gemeenten uitgevoerd door VluchtelingenWerk en één gemeente voert de maatschappelijke begeleiding zelf uit.
Belangrijk:
- Eerste kennismaking in het azc
- Eén contactpersoon in het traject
- PIP wordt vertaald in de taal van nieuwkomers

‘Die eerste kennismaking in het azc is zo belangrijk’

‘We denken al vanaf het begin met nieuwkomers mee en komen zo samen tot een realistisch plan’, vertelt Stephanie van Tunen van de gemeente Hoorn. Het eerste kennismakingsgesprek door een coach van werkbedrijf WerkSaam Westfriesland vindt plaats in het azc.

Geen tijd te verliezen, dat credo staat de zeven Westfriese gemeenten helder voor ogen. Daarom krijgen nieuwkomers die aan de gemeenten worden gekoppeld al in het azc bezoek van een coach van WerkSaam. Hij of zij neemt daar de tijd voor een kennismakingsgesprek. Naast een informatiemap over de gemeente waar de nieuwkomer gaat wonen, krijgt de nieuwkomer te horen wat hem of haar te wachten staat in de nieuwe woonplaats. ‘Wat gaat er straks allemaal gebeuren, wat kunnen ze van de gemeente verwachten, wat voor hulp kunnen wij bieden? We hopen hen zo ook enthousiast te maken voor het inburgeringstraject.’ Wanneer nodig maakt de coach gebruik van de tolkentelefoon.

Na vestiging in een van de gemeenten gaat diezelfde coach opnieuw langs voor een brede intake. ‘We vinden het erg belangrijk dat de nieuwkomer gedurende het traject één contactpersoon heeft. Dat schept vertrouwen. Achter de schermen schakelt hij of zij wanneer nodig met andere partners over bijvoorbeeld maatschappelijke begeleiding.
In de intake worden dertien leefgebieden besproken. Zo ontstaat er een breed beeld van de nieuwkomers. Ook de achtergrond, dromen en ambities worden besproken. Wendy Stam van WerkSaam: ‘Wat is er mogelijk? Wat voor opleiding heb je voor bepaalde beroepen in Nederland nodig? We zien nu wel eens dat mensen verkeerde verwachtingen hebben en dan pas later te horen krijgen dat het zo niet gaat. Dan valt hun droom in duigen. Het is daarom goed om zo snel mogelijk samen op te trekken, te nuanceren en eventueel onrealistische verwachtingen bij te sturen.’

Plan in eigen taal

Het doel van de brede intake en PIP is participatie, benadrukt ze. ‘Het liefst natuurlijk via betaald werk. Met hulp van het PPS-V assessment kijken we wat de mogelijkheden zijn van elke nieuwkomer.’ Hoe groot is de afstand tot de arbeidsmarkt, wat is er nodig om die afstand te overbruggen? ‘Alle afspraken worden vastgelegd in het plan en vertaald in de taal van de nieuwkomer. We vinden het belangrijk dat nieuwkomers de afspraken die ze met de gemeente maken goed begrijpen. Juist voor mensen die het Nederlands nog niet goed beheersen, is dat belangrijk en het schept vertrouwen om dit in de eigen taal te doen.’

Volgens Stam zijn de eerste ervaringen van de coaches en vergunninghouders met het kennismakingsgesprek op het azc positief. ‘De brede intake is in de pilot nog vrijwillig, maar de meeste mensen staan er gelukkig wel voor open. Het is toch het begin van het nieuwe leven in Nederland.’

Gemeente Amsterdam

Door: Gemeente Amsterdam
Voor: Alle nieuwe statushouders die vanaf augustus 2019 instromen in de gemeente en aan wie een uitkering wordt toegekend. De klantmanager bepaalt of er eventueel sprake is van een uitzondering.
Wat: De brede intake bestaat in Amsterdam uit een periode van 12 weken waarin de statushouder gesprekken voert over participatie met zijn persoonlijke klantmanager, een Opstartklas doorloopt van 6 weken en het participatieverklaringstraject volgt. De Opstartklas is een intensief taaltraject en observatie-instrument, uitgevoerd door een externe taalaanbieder. De docenten krijgen zo een beeld van de leerbaarheid, de competenties, taalniveau en motivatie van elke deelnemer. Leerbaarheid wordt op deze manier niet slechts getoetst op één moment, maar over een langere periode. De eindrapportage van de Opstartklas en de participatiegesprekken vormen input voor het PIP.
Met wie: Taalaanbieder Danner en Danner
Belangrijk:

- Brede intake
- Leerbaarheid getoetst over een langere periode
- Starten met taal vanaf dag één
- Betrekken mensen uit de doelgroep die recent het inburgeringsexamen hebben afgerond
- PIP is 'wederzijds document'

'De Opstartklas geeft ons tijd om nieuwe Amsterdammers beter te leren kennen.'

'Leerbaarheid toetsen aan de hand van één toets en een intake van slechts een of twee gesprekken is voor ons onvoldoende om te kiezen voor de juiste inburgeringsroute. De Opstartklas doet mensen veel meer recht. In zes weken tijd krijgen we nu een beter beeld van de statushouder', zegt Laura van den Boogert van de gemeente Amsterdam.
De gemeente Amsterdam werkt al sinds 2016 met de Amsterdamse Aanpak Statushouders. Een outreachende aanpak met veel ruimte voor maatwerk. De aanpak bestaat uit intensieve ondersteuning bij onder andere werk, opleiding, ondernemerschap, participatie, inburgering en taal. De gemeente zet hiervoor speciaal getrainde klantmanagers in, ondersteund door

'We zien het PIP als een wederzijds document waar de statushouder zichzelf in herkent, zeggenschap in heeft en trots op kan zijn'

jobhunters. Klantmanagers van de gemeente Amsterdam begeleiden statushouder drie jaar. 'Veel zaken komen terug in het nieuwe inburgeringstelsel. Zo heeft de gemeente al veel ervaring met duale trajecten en recent met ontzorgen. Onze klantmanagers adviseren nu ook al op het gebied van inburgering en helpen de klant naar een taalschool die aansluit bij de statushouder. Maar we hebben meer handvatten nodig. We merkten dat de leerbaarheid lastig te bepalen is met een test of in een gesprek. Het blijft toch een momentopname'.

Daarom heeft Amsterdam ervoor gekozen om in deze pilot te experimenten met een verlengde brede intake. De nieuwkomers maken eerst kennis met de klantmanager. Bij voorkeur al op het azc. In dit gesprek wordt de nieuwkomer geïnformeerd over de driejarige begeleiding van de gemeente richting werk en opleiding. 'Na dit gesprek begint de nieuwkomer, soms al vanuit het azc, zo snel mogelijk met De Opstartklas. Het doel van de Opstartklas is inzicht te krijgen in de leerbaarheid, competenties en het taalniveau van een statushouder. In de Opstartklas krijgen statushouders een korte maar intensieve taalcursus aangeboden en worden per statushouder o.a. studievaardigheid, digitale vaardigheden, motivatie en concentratievermogen gemonitord.
Elke twee weken is er nieuwe instroom.' De Opstartklas duurt in de pilot 6 weken, zeventig uur in totaal 'De nieuwkomer begint bijna vanaf dag 1 met de Nederlandse taal. Dat is winst. Ondertussen krijgen de docenten een goed beeld van de leerbaarheid en competenties van elke statushouder.'

Van den Boogert: 'De eerste geluiden zijn positief. Van de deelnemers, de klantmanagers en van andere partijen zoals VluchtelingenWerk. Professionals waren in eerste instantie wat sceptisch. Wat heeft de gemeente nu weer bedacht? Maar ze zien resultaat. Ervaringsdeskundigen die zelf de inburgering achter de rug hebben en die ons adviseren, zijn eveneens enthousiast. En onze klantmanagers zijn zeker blij met de uitgebreide rapportage die ze na de Opstartklas krijgen.

Van den Boogert benadrukt dat de klantmanager in de eerste periode ook nog 'participatiegesprekken' met de statushouder voert. Die gesprekken gaan over alle andere leefgebieden. 'Wat voor werkervaring heeft iemand? Wat zou hij of zij hier graag willen doen? Hoe gaat het thuis? Gezondheid, financieel? Spelen er andere zaken? Waar nodig verwijzen we door naar de juiste hulp. Tijdens deze gesprekken kunnen de klantmanagers gebruik maken

Gemeente Amsterdam *(vervolg)*

van verschillende instrumenten (zoals het inzetten een digitale tool die o.a. inzicht geeft in welke vaardigheden een statushouder nog op moet doen om een bepaald beroep uit te oefenen). Indien een statushouder meteen "job-ready" is koppelt de klantmanager de statushouder aan een jobhunter die een wijd netwerk aan werkgevers heeft. Daarnaast krijgt maatschappelijke begeleiding een belangrijke plek binnen de brede intake. De klantmanager heeft geregeld contact met de consulent van VluchtelingenWerk. Beiden werken gebiedsgericht en weten elkaar te vinden. Daarnaast meldt de klantmanager de statushouder aan voor het Participatieverklaringstraject (PVT) van 2 weken.

volgroute

Na de Opstartklas krijgt de klantmanager een objectieve eindrapportage inclusief een advies voor de te volgen inburgeringsroute. De uitkomsten van de eindrapportage en de input die de klantmanager uit de participatiegesprekken haalt zorgen uiteindelijk voor een beter beeld van de nieuwe Amsterdammers.

Vervolgens stelt de klantmanager een plan van aanpak op (de voorloper van het PIP) en kiest samen met de statushouder een betrouwbare talenschool (van het Amsterdamse kwaliteitsconvenant) waar de statushouder een passend inburgeringstraject kan volgen. We zien het PIP als een wederzijds document, waar we alle afspraken in vastleggen, waar de statushouder zichzelf in herkent en waar hij of zij trots op kan zijn. We adviseren onze deelnemers om de rapportage van de Opstartklas mee te nemen naar de taalschool, zodat ze daar niet opnieuw een leerbaarheidstoets hoeven af te nemen. Nu komt het voor dat nieuwkomers wel drie keer dezelfde soort test moeten maken.'

Gemeente De Fryske Marren

Door: Gemeente De Fryske Marren
Voor: Groep 1. Nareizigers/gezinsherenigers en gezinsmigranten.
Groep 2. Statushouders in een azc buiten de gemeente De Fryske Marren die gekoppeld worden aan de gemeente De Fryske Marren
Groep 3. Statushouders die nog verblijven in het azc in Balk en gekoppeld worden aan de gemeente De Fryske Marren óf aan een gemeente elders. In totaal 125 mensen.
Wat: De brede intake wordt opgesplitst in verschillende delen. Nadat een statushouder een vergunning heeft gekregen vindt er een eerste 'koffie en koek'-gesprek plaats in het azc om kennis te maken. Het tweede 'koffie en koek'- gesprek vindt plaats nadat de statushouder is gehuisvest. Vervolgens wordt de brede intake op het gemeentehuis door dezelfde consulent afgenomen en het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) vastgesteld.
Met: COA, VluchtelingenWerk, Pastiel en De Wurkjouwer (arbeidsparticipatie), Friesland College (taal) en De Kear (welzijnswerk).
Belangrijk:

- Consulent gaat na huisvesting bij statushouder thuis langs
- Gebruik van video's om nieuwkomers te informeren en motiveren
- Informele koffie- en koekgesprekken, waar mogelijk al op het azc
- Het tempo van de intake wordt afgestemd op de situatie van de nieuwkomer

Warm welkom met koffie en koek in Friesland

Een verlengde brede intake. Meer tijd om nieuwe inwoners van De Fryske Marren beter te leren kennen. 'We kiezen voor een informele kennismaking op het azc. Daar wordt het eerste 'koffie- en koek'-gesprek gevoerd', vertelt projectleider Mirjam Gietema. Doel is om mensen welkom te heten en te informeren over de inburgering.

Als vervolg op die eerste kennismaking gaat dezelfde consulent na huisvesting op bezoek. 'Opnieuw een informeel gesprek. Door de tijd te nemen en mensen thuis op te zoeken groeit ook het vertrouwen. Het is heel anders dan wanneer iemand met een vragenlijst voor je zit en vertelt wat je allemaal moet.'

Om nieuwkomers te infomeren en enthousiast te maken over de nieuwe aanpak zijn speciale filmpjes gemaakt, waarin voormalig inburgeraars vertellen over hun ervaringen. Zo is er een filmpje waarin een Syrische inwoner in het Arabisch vertelt over zijn eigen schildersbedrijf. Ook het doel van de brede intake wordt uitgelegd, de Nederlandse arbeidsmarkt toegelicht en er worden voorbeelden gegeven van mogelijke duale trajecten waar leren en werken worden gecombineerd. 'We hopen zo de intrinsieke motivatie aan te spreken.' Gezinsmigranten en nareizigers krijgen een welkomstbrief thuis en worden gebeld door het sociaal wijkteam om een afspraak te maken voor eenzelfde 'koffie- en koek'-gesprek.

'Goede afstemming tussen alle partijen die betrokken zijn bij het PIP is essentieel'

Na de twee informele gesprekken volgt de afspraak voor de brede intake op het gemeentehuis. 'In dit gesprek komen – volgens een vast format – alle leefgebieden aan de orde. Aan de hand van de brede intake wordt het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) opgesteld. Wat is het juiste traject? Welke route?' Bij de uitvoering van het PIP zijn verschillende partijen betrokken. Van werkbedrijf De Wurkjouwer, Friesland College en VluchtelingenWerk tot Welzijn voor participatie en maatschappelijke ondersteuning. 'We zijn al druk bezig met de vormgeving van de verschillende leerroutes.'

De consulenten zijn enthousiast over deze brede intake, zegt Gietema. 'Ze leren mensen zo veel beter kennen en houden de regie. We proberen te komen tot een Fries model of misschien wel tot een nationaal model voor de brede intake. Uniek aan onze aanpak is dat we de tijd nemen om vertrouwen op te bouwen en al op het azc beginnen.'

De pilotgemeente heeft inmiddels wel ontdekt dat het PIP vraagt om een goede onderlinge afstemming tussen alle partijen. 'Er zijn vaak zoveel partijen bij een statushouder betrokken, professionals, vrijwilligers. Heldere communicatie is daarbij erg belangrijk. Onze consulenten pakken dit nu op en houden contact met alle partijen. Het uitgangspunt is dat we - in het belang van de statushouder - elkaar versterken. Aan de ene kant hebben wij als gemeente de regie, daarnaast moeten we vertrouwen hebben in de uitvoering. En er ligt ook een grote verantwoordelijkheid bij de nieuwkomer zelf in het behalen van zijn persoonlijke doelen.'

Gietema bekijkt nu hoe de voortgangsgesprekken met de deelnemers kunnen worden vormgegeven. 'De consulenten gaan deze gesprekken straks voeren. Maar dat zijn heel veel gesprekken. Misschien kiezen we voor groepsgewijze intervisiebijeenkomsten. Nieuwkomers kunnen dan ervaringen uitwisselen. Waar lopen ze tegen aan. Hoe gaat het met het traject? Met de andere doelstellingen uit het PIP? Deze pilot biedt ons de kans om dit soort zaken uit te proberen.'

Gemeenten Nuenen, Best, Oirschot, Son en Breugel

Door: Gemeenten Nuenen, Best, Oirschot, Son en Breugel.
Voor: Een brede intake en PIP voor 100 statushouders.
Wat: Vanuit werkbedrijf WSD zijn twee PIP-consulenten aangesteld voor het uitvoeren van de brede intake. Doel is om de intake waar mogelijk in het azc te laten plaatsvinden. De consulenten voeren individuele gesprekken met de nieuwkomer en betrokken ketenpartners. Focus ligt op zelfredzaamheid, werk, taal en meedoen. De PIP-consulent houdt de regie op het aanbod en start van de inburgering.
Met: PIP-consulenten van Werkbedrijf WSD, lokale werkgevers, VluchtelingenWerk.
Belangrijk:

- Persoonlijke aandacht en meer tijd voor begeleiding op meerdere leefgebieden
- PIP-consulenten worden ingezet vanuit het werkbedrijf WSD
- Nauwe contacten met klantmanager sociale dienst

‘Mooie resultaten met persoonlijk plan voor nieuwkomers’

‘Nuenen en Son en Breugel maken al sinds 2017 met alle nieuwkomers in de gemeente een persoonlijk plan. We zien echt dat het werkt. De vraag: *‘Wat heeft u nodig om verder te komen’* staat centraal’, vertelt Karima Mourid, beleidsmedewerker van de gemeente Nuenen enthousiast. ‘Deze aanpak sluit naadloos aan bij de pilot.’

De twee Brabantse gemeenten lopen voorop, zegt Mourid. De afgelopen jaren hebben ze al ervaring opgedaan met de brede intake bij statushouders en zijn al negentig persoonlijke plannen opgesteld. 25 nieuwkomers hebben werk gevonden en zijn uit de uitkering gestroomd. Een flinke besparing, vertelt Mourid. ‘We krijgen mensen nu sneller in beweging.’

In de pilot legt de PIP-consulent, werkzaam voor het regionale werkbedrijf WSD, al in het azc het eerste contact. Hoeveel gesprekken er nodig zijn om te komen tot een volledige brede intake, hangt af van de zelfredzaamheid van de nieuwkomer. In de volgende gesprekken - op het azc en na huisvesting bij mensen thuis - worden alle leefgebieden besproken. ‘Van inburgering en financiën tot gezinshereniging. Waar maakt het gezin zich zorgen over? De consulent schat zelf in hoeveel tijd hij of zij voor deze gesprekken nodig heeft.

Samen worden vervolgens de leerdoelen op het gebied van taal, gezondheid, participeren en werk vastgelegd in het persoonlijk plan.’ Wanneer nodig wordt bij de eerste gesprekken een tolk ingeschakeld. De twee PIP-consulenten staan in nauw contact met de klantmanager van de sociale dienst. ‘Hij of zij kan de situatie van de statushouder beter toelichten.’

> ’De PIP-consulent krijgt veel ruimte om belemmeringen op te lossen’

De persoonlijke aandacht is volgens Mourid cruciaal. ‘Voorheen had een nieuwkomer een gesprek met de sociale dienst. Zo snel mogelijk aan het werk, was de insteek. Dat doel hebben we nog steeds maar de benadering is totaal anders. De PIP-consulent denkt echt mee met de statushouder, met de familie.’ Ze geeft het voorbeeld van een broer en zus uit Afghanistan die in Nuenen kwamen wonen. ‘De vrouw was ernstig ziek, de broer – een jongen van begin twintig – zorgde altijd voor haar. Met als gevolg dat zijn eigen inburgering vastliep, het werd hem echt te veel. Hij maakte zich zoveel zorgen over zijn zus, de financiële problemen stapelden zich op. De consulent heeft thuiszorg geregeld en bewindvoering voor de financiën aangevraagd. Later is de zus, die niet meer lang te leven had, naar familie in Pakistan gegaan om daar haar laatste dagen door te brengen. De consulent heeft hierbij geholpen.’

De Afghaanse jongen werkt inmiddels als vrijwilliger in een kringloopbedrijf. ‘Hij gaat zeker uitstromen naar betaald werk. Dit voorbeeld laat zien hoeveel ruimte de PIP-consulenten krijgen om mensen echt op weg te helpen. Natuurlijk zijn niet alle gevallen zo complex.’ De gemeenten Best en Oirschot zijn bij de pilot aangehaakt. ‘In deze pilot willen we ook onderzoeken hoe we de afspraken in het persoonlijk plan vast gaan leggen in een beschikking. Dat doen we nu namelijk nog niet. Hoe gaan we dat vormgeven, waar verbinden we consequenties aan?’

Gemeenten Weert en Nederweert

Door: Gemeenten Weert en Nederweert
Voor: 30 statushouders, 20 voor de gemeente Weert en 10 voor de gemeente Nederweert.
Wat: De brede intake start in het azc. Na koppeling aan de gemeente voert de kansenverkenner een uitgebreid gesprek met de statushouder. Binnen 6 weken na huisvesting in de gemeente wordt het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) vastgesteld door het PIP-team.
Met: Kansenverkenner, Welzijnsinstelling, gemeentelijk participatiebedrijf Werk. Kom en andere partners.
Belangrijk:

- Kansenverkenner is spil tussen azc en gemeenten
- Grote rol voor integratiefunctionaris, een oudkomer die de statushouders op het azc op weg helpt
- Inzet Zelfredzaamheid-Matrix

Kansenverkenner speelt een hoofdrol in Midden-Limburg

'We beginnen op het azc met de brede intake. Allerlei thema's komen ter sprake. Wanneer iemand zich bijvoorbeeld zorgen maakt over familieleden die nog in het land van herkomst zijn of financiën dan kan dat de inburgering in de weg staan', zegt beleidsadviseur Lilian van Grimbergen van de gemeente Weert.

'De wensen van de statushouder zijn - waar mogelijk - leidend'

De brede intake start met een kennismakingsgesprek door een COA-medewerker in het azc. Na koppeling aan de gemeente, voert de kansenverkenner een uitgebreid gesprek met de statushouder waarin hij de bevindingen van de COA-medewerker meeneemt. De Midden-Limburgse gemeenten werken al sinds 2018 met een kansenverkenner, dé spil tussen de azc's en gemeenten. 'Onze ervaringen zijn erg positief', vertelt Van Grimbergen. 'De tijd op het azc wordt veel effectiever gebruikt en de contacten met de azc's zijn verbeterd.' Een belangrijke rol is hierbij ook weggelegd voor de *integratiefunctionaris*. Deze ervaringsdeskundige is in dienst van de gemeente Weert en ondersteunt nieuwkomers op het azc in Weert. De kansenverkenner draagt de statushouder 'warm' over in een driegesprek (statushouder, kansenverkenner, klantregisseur gemeente) aan de betreffende gemeente en binnen 6 weken na huisvesting in de gemeente wordt het PIP vastgesteld door het PIP-team. Vervolgens wordt ook naar zinvolle dagbesteding gezocht, passend bij de te volgen route.

Het PIP-team bestaat uit statushouder, klantregisseur, VluchtelingenWerk, de welzijnsorganisatie, taalaanbieder en participatiebedrijf Werk.Kom. Van Grimbergen: 'Afhankelijk van de persoonlijke situatie van het gezin sluiten andere partijen zoals Algemeen Maatschappelijk Werk of het Centrum voor Jeugd en Gezin aan.' Een goede samenwerking met lokale partners is volgens de beleidsadviseur cruciaal. 'Pas dan kunnen we echt maatwerk bieden. In het PIP zijn de wensen van de statushouder – waar mogelijk – leidend.' De statushouder wordt in de eerste zes maanden begeleid door een vrijwilliger van VluchtelingenWerk. De gemeente en partners maken daarbij gebruik van een Zelfredzaamheid-Matrix. Aan de hand van vragen als: 'Kan de deelnemer zijn of haar financiën zelf regelen? Heeft het gezin voldoende sociale contacten, hoe gaat het met lichamelijke en geestelijke gezondheid? wordt de zelfredzaamheid van de statushouder in kaart gebracht. 'Wanneer hij of zij na zes maanden nog niet zo hoog scoort, dan wordt de begeleiding met een half jaar verlengd.

Een ander vast onderdeel van het PIP is het participatieverklaringstraject – bestaande uit workshops op verschillende plaatsen in de gemeenten. Sleutelpersonen zijn hier nauw bij betrokken, zij vormen een brug met de nieuwe woonplaats.' Van Grimbergen is blij met de kansen die de pilot biedt. 'Het is fijn om ruimte te krijgen om te experimenten. En deze pilot heeft de voorbereiding op de nieuwe wet echt in een stroomversnelling gebracht.'

Gemeenten Rijswijk, Delft, Pijnacker-Nootdorp en Westland

Door: Gemeenten Rijswijk, Delft, Pijnacker-Nootdorp en Westland.
Voor: Veertig inburgeraars die op het azc in Rijswijk wonen en gekoppeld zijn aan de pilotgemeenten.
Wat: De brede intake vindt plaats in twee fasen; intake en diagnose.
De intake bestaat uit het afnemen van het PPS-V assessment en een persoonlijk gesprek. De diagnose omvat de Zelfredzaamheid-Matrix en twee activiteitenweken om vast te stellen of de voorlopige keuze voor de vervolgroute de juiste is. Tezamen vormen deze elementen de input voor het PIP. Al deze activiteiten worden uitgevoerd door één coördinator voor de verschillende gemeenten.
Met: VluchtelingenWerk, COA en uiteenlopende maatschappelijke partners.
Belangrijk:
- Brede intake op het azc
- Inzet van verschillende instrumenten om nieuwkomer te leren kennen.
- Focus op vertrouwen en gelijkwaardigheid

‘Het is jouw leven, jij moet het doen, maar wij helpen je op weg’

De verveling op het azc is vaak groot. De motivatie van nieuwkomers ebt hierdoor weg, ziet projectleider Alaa Abbas. ‘Daarom is het zo goed om al op het azc kennis te maken. En soms ook al de brede intake af te nemen. Ik merk dat nieuwkomers het fijn vinden om te horen wat er gaat gebeuren na de verhuizing naar de gemeente.’

Onder het huidige inburgeringssysteem hebben gemeenten nieuwkomers onvoldoende in beeld, zegt Abbas. ‘Er zijn allerlei initiatieven en partijen bezig met inburgering maar niemand lijkt het totaalbeeld te hebben. Ook de nieuwkomer zelf niet. Gelukkig komt met de nieuwe wet de regie weer bij gemeenten te liggen. Door de kennismaking en brede intake op het azc te doen, nemen we vanaf dag 1 het initiatief en houden we het overzicht en contact met andere partijen.’ ‘Door al op het azc kennis te maken met de nieuwe inwoners, leren we hen veel beter kennen. Dat geeft vertrouwen. Dat is zo belangrijk. In het land van herkomst was de overheid niet altijd even betrouwbaar. Ik leg altijd duidelijk uit wat ze te wachten staat. Dit zorgt voor heldere verantwoordelijkheden. Het is jouw leven, jij moet het doen en hard werken, maar we gaan je wel helpen.’ De brede intake bestaat in deze pilot uit twee onderdelen. ‘Een PPS-V assessment en een persoonlijk gesprek. In dat gesprek worden alle leefgebieden besproken. ‘Wat heeft iemand in het verleden gedaan? Waar liggen de interesses? Ik heb cliënten die heel goed weten wat ze willen. Jongeren die bijvoorbeeld de ICT in willen, een mevrouw die graag schoonheidsspecialist wil worden. Maar er zijn ook mensen die geen idee hebben of die zeggen ‘maakt niet uit, ik wil gewoon aan het werk’. Samen wordt gekeken naar de juiste route.’

De verzamelde informatie tijdens de brede intake is een momentopname, zegt Abbas. Daarom worden vervolgens twee activiteitenweken ingepland om vast te stellen of de voorlopige keuze tussen de drie verschillende leerroutes de juiste is. De coördinator maakt een keuze uit de drie volgende activiteitenweken. Bij de onderwijsroute gaat de deelnemer – met begeleiding - op zoek naar de juiste inburgercursus en volgt waar mogelijk al een paar lessen. Bij de reguliere route gaat de inburgeraar twee weken aan de slag bij reïntegratiebedrijf Werkse. Wanneer mogelijk wordt daarnaast gestart met een traject naar parttime betaald werk en er wordt samen met de deelnemer gekeken naar een passende inburgeringscursus. Bij de voorlopige keuze voor de Z-route krijgt de inburgeraar een taalmaatje toegewezen en start hij of zij met dagbesteding. Abbas: We zijn erg benieuwd wat deze manier van werken gaat opleveren. Ik ben ervan overtuigd dat het goed is voor nieuwkomers om zo snel mogelijk al te beginnen met inburgeren.’

‘Er zijn ook mensen die zeggen: het maakt niet uit, ik wil gewoon aan het werk’

Duale trajecten Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck, Gemeenten Loche
Brummen, Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen, Gemeenten Vijfheerenlan
Gorinchem en Molenlanden, Gemeente Tilburg, Gemeente Arnhem, Gemeente Ho
Vaard, Gemeente Dordrecht, Gemeenten Gemeenten Roermond en Leudal Duale
Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck, Gemeenten Lochem en Brummer
Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen, Gemeenten Vijfheerenlanden, Gorinc
Molenlanden, Gemeente Tilburg, Gemeente Arnhem, Gemeente Hoeksche Waard,
Dordrecht, Gemeenten Gemeenten Roermond en Leudal Duale trajecten Gemeent
Nederweert, Weert en Cranendonck, Gemeenten Lochem en Brummen, Gemeente
Borne en Haaksbergen, Gemeenten Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden
Tilburg, Gemeente Arnhem, Gemeente Hoeksche Waard, Gemeente Dordrecht, Ge
Gemeenten Roermond en Leudal Duale trajecten Gemeenten Nederweert, Weert e
Cranendonck, Gemeenten Lochem en Brummen, Gemeenten Hengelo, Borne en H
Gemeenten Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden, Gemeente Tilburg, Ger
Arnhem, Gemeente Hoeksche Waard, Gemeente Dordrecht, Gemeenten Gemeent
Roermond en Leudal Duale trajecten Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendor
Gemeenten Lochem en Brummen, Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen, G
Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden, Gemeente Tilburg, Gemeente Arnh
Gemeente Hoeksche Waard, Gemeente Dordrecht, Gemeenten Gemeenten Roerm
Leudal Duale trajecten Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck, Gemeente
n Brummen, Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen, Gemeenten Vijfheeren
Gorinchem en Molenlanden, Gemeente Tilburg, Gemeente Arnhem, Gemeente Ho
Vaard, Gemeente Dordrecht, Gemeenten Gemeenten Roermond en Leudal Duale
Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck, Gemeenten Lochem en Brummer
Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen, Gemeenten Vijfheerenlanden, Gorinc
Molenlanden, Gemeente Tilburg, Gemeente Arnhem, Gemeente Hoeksche Waard,
Dordrecht, Gemeenten Gemeenten Roermond en Leudal Duale trajecten Gemeent
Nederweert, Weert en Cranendonck, Gemeenten Lochem en Brummen, Gemeente
Borne en Haaksbergen, Gemeenten Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden
Tilburg, Gemeente Arnhem, Gemeente Hoeksche Waard, Gemeente Dordrecht, Ge
Gemeenten Roermond en Leuda Duale trajecten Gemeenten Nederweert, Weert e

Pilotthema
Duale trajecten

REGIOPLAN

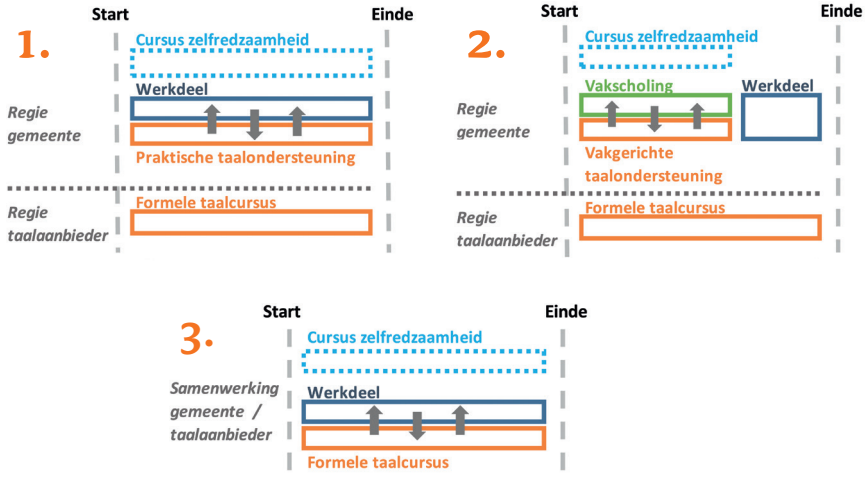
Managementsamenvatting tussenrapport Duale trajecten

Op 1 januari 2021 zal de nieuwe inburgeringswet ingaan. In voorbereiding hierop doen gemeenten in de vorm van pilots praktijkervaring op met onderdelen uit de nieuwe wet in de vorm van pilots. Deze tussenrapportage doet verslag van de pilot 'duale trajecten', waarbinnen taalverwerving wordt gecombineerd met toeleiding naar participatie. De achterliggende gedachte is dat inburgeraars beter maatschappelijk kunnen participeren als zij zo vroeg mogelijk worden geactiveerd om de taal te leren en daarnaast toe te passen in de praktijk. Deze tussenrapportage geeft inzicht in de opzet van de pilots en de eerste ervaringen uit de praktijk. Het eindrapport volgt in oktober 2020.

Drie typen trajecten

Wanneer we de inrichting van de negen pilots in samenhang bekijken, zijn op hoofdlijnen drie typen te onderscheiden:

1. **Parallel inburgeren en participeren, met extra taalondersteuning;**
2. **Geïntegreerde sectortrajecten met vaktaal en vakvaardigheden, naast de inburgering;**
3. **Inburgering en participatie in een geïntegreerd traject.**



Gemeente(n)	Doelgroep	Type traject	Beoogd aantal	Stand van zaken uitvoering (jan 2020)
Lochem & Brummen	Statushouders met een bijstandsuitkering	Type 1	36	20 statushouders gestart, de meeste deelnemers partici-peren inmiddels.
Nederweert, Weert en Cranendonck	Statushouders en gezinsmigranten met een bijstandsuitkering	Type 1	40	45 deelnemers gestart, 7 deelnemers participeren al actief. Inburgeren op de werkvloer bleek niet rendabel. Wel wordt een taalcoach op de werkvloer ingezet.
Drechtsteden	Kwetsbare statushouders en gezinsmigranten, die in potentie kunnen werken	Type 1	50	15 deelnemers gestart. I.v.m. niveauverschillen/belemmerin-gen onder deelnemers is de aanpak gewijzigd naar 1-op-1-begeleiding.
Hengelo, Borne en Haaksbergen	Statushouders en gezinsmigranten	Type 2	50	12 tot 15 deelnemers. Aanpak uitgevoerd zoals beoogd, intensiteit verlaagd van 5 naar 4 dagdelen p.w.
Arnhem	Statushouders en gezinsmigranten	Type 2	80	Nog geen actieve deelnemers, streven om in februari 2020 met een groep van 20 deelnemers te starten
Hoeksche Waard	Analfabete/ laaggeletterde statushouders die korter dan 1 jr in gemeente wonen	Type 2	45	42 deelnemers gestart. Aanpak uitgevoerd zoals beoogd, incl. sectorgerichte trajecten.
Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden	Statushouders en gezinsmigranten	Type 3	36	N21 deelnemers gestart. Een maand vertraging opgelopen door moeite met werving. Verder is de aanpak uitgevoerd zoals beoogd.
Arbeidsmarktregio Midden-Brabant	Statushouders	Type 3	120	Aantal duale trajecten is ontwikkeld. Als tussenoplossing en voorloper op de routes is ook een starttraject ontwikkeld dat start in februari.
Roermond en Leudal	Kwetsbare jongvolwassen Eritrese statushouders	Type 3	35	25 deelnemers gestart. Door uiteenlopend leertempo en taalniveau zijn kleine aanpassingen nodig geweest in programma.

Inrichten duaal traject vergt het maken van beleidskeuzes

De negen pilotgemeenten maken in het vormgeven van een duaal traject de volgende beleidskeuzes.

- **Regie bij de gemeente of bij een externe partij?**
- **Hoe stimuleren praktische taalvaardigheid?**
- **Groepsgewijze aanpak of individueel maatwerk?**
- **Voorsorteren op bepaalde sectoren of breed houden?**
- **Traject integreren met formele taalcursus of apart?**
- **Op welke vorm(en) van participatie zet je in?**

Lessen voor duale trajecten: nu en onder het nieuwe inburgeringsstelsel

Hieronder beschrijven we kort de belangrijkste tussentijdse lessen voor het opzetten van duale trajecten voor inburgeraars. Op dit moment opereren de pilotgemeenten nog binnen de huidige inburgeringswet, wat op een aantal vlakken voor frictie zorgt. De nieuwe inburgeringswet zal een deel van deze frictie oplossen voor de nieuwe instroom. Voor de 'oude instroom' (van voor 2021) zullen gemeenten echter nog altijd te maken hebben met de oude regels en bevoegdheden.

Begin op tijd: Het opzetten van het traject, de werving en de indeling in groepen kosten vaak meer tijd dan van tevoren gedacht. In veel pilotgemeenten is dan ook vertraging ontstaan. Twee pilotgemeenten zijn eind januari nog niet gestart, omdat de betrokken externe partijen het traject (nog) niet hadden vormgegeven zoals beoogd.

Integratie van taal en werk: Gemeenten hebben moeite om de formele taalcursus te integreren met de overige onderdelen van het duale traject, omdat ze geen regie hebben over de formele taalcursus. Het nieuwe inburgeringsstelsel geeft gemeenten deze regie wél voor de nieuwe instroom, waardoor ze makkelijker 'geïntegreerde' trajecten kunnen opzetten waarin taal en participatie goed op elkaar aansluiten.

Samenwerking en regie: Binnen alle pilots wordt ten minste één trajectonderdeel uitgevoerd door een externe partij. Sommige gemeenten leggen de regie (begeleiding van deelnemers en sturing op de vormgeving van hun trajecten) geheel bij een externe partij. In die gevallen is het van belang dat de gemeentelijke klantmanager nauw betrokken is. Een succesfactor voor een goede samenwerking tussen de betrokkenen is fysieke aanwezigheid op één locatie.

Ken je doelgroep: Voor het opzetten van een duaal traject is het van belang om de inburgeraars goed te kennen; wat is hun taalniveau en hebben zij te maken met belemmeringen? Dit geldt zowel voor een maatwerkaanpak (om het traject vorm te geven), als voor een groepsgewijze aanpak (om passende groepen te vormen). De 'brede intake' en het 'PIP' kunnen hieraan bijdragen.

Verschillende positie asielmigranten en gezinsmigranten: Asielmigranten hebben doorgaans een uitkering en zijn daardoor in beeld bij gemeenten. Gezinsmigranten hebben geen uitkering, en zijn daardoor minder goed in beeld en bovendien niet verplicht om te participeren. Gemeenten kunnen voor gezinsmigranten dus minder goed sturen op een duaal traject. Als gevolg wordt de groep gezinsmigranten op dit moment vaak vergeten.

Zorg voor voldoende massa: Groepsgewijze activiteiten vergen voldoende deelnemers om klassen te vullen. Met name wanneer differentiatie gewenst is, bijvoorbeeld naar taalniveau of naar sector, wordt dit organisatorisch een uitdaging. Ook zijn gemeenten hiervoor afhankelijk van de instroom van statushouders. Kleinere gemeenten hebben hier meer moeite mee dan grote gemeenten, aangezien zij minder statushouders toegewezen krijgen.

Het complete rapport is te vinden op de website van Divosa.

Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck

Door: Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck
Voor: 45 nieuwkomers – inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten - starten met een duaal traject, waarvan minimaal 22 deelnemers uit de gemeente Weert, 10 deelnemers uit de gemeente Cranendonck en 8 deelnemers uit de gemeente Nederweert.
Wat: Deelnemers gaan na een uitgebreide intake aan de slag bij reguliere werkgevers, deelnemers die dit nog niet meteen kunnen doorlopen eerst een voorschakeltraject. Begeleiding op de werkvloer door een jobcoach en ook de inburgeringlessen worden bij de werkgever gegeven. Een buddy (collega) maakt inburgeraar wegwijs in het bedrijf.
Met: Werkbedrijf Werk.Kom, Gilde Educatie, Vluchtelingenwerk, Werkvloertaal en lokale partijen en werkgevers.
Belangrijk:
- Eerste gesprek bij statushouders thuis
- Aandacht voor positieve gezondheid
- Intensieve taalcoaching op de werkvloer

Taal, training en buddy op de werkvloer

'Een huisbezoek schept echt vertrouwen', zegt Gina Doek, regisseur sociaal domein bij de gemeente Weert. Zij en haar collega's van de gemeenten Weert, Nederweert en Cranendonck zochten deelnemers aan de pilot *'Nieuwkomers Sterk aan het Werk'* thuis op. Het begin van de nieuwe aanpak.

Ze hebben veel thee gedronken en kregen allerlei lekkere gerechten voorgeschoteld. De klantregisseurs van de gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck hebben maar liefst vijftig huisbezoeken afgelegd. 'Ons bezoek werd erg gewaardeerd', zegt collega Laura Kersjes. 'Zelf hebben we er veel van geleerd. Ik begrijp deze gezinnen nu veel beter. Tijdens de gesprekken is van alles besproken. Over het leven in Nederland, over de familie, gezondheid, inburgering, dromen en ambities.'

'Het succes zit in maatwerk en persoonlijke aandacht'

De persoonlijke aanpak past bij de insteek van de pilot, waarin de drie Midden-Limburgse gemeenten nauw samenwerken met werkbedrijf Werk.Kom. Al in november 2018 hebben de gemeenten met zeventig regionale partners uit verschillende domeinen afgesproken dat ze ervoor gaan zorgen dat in 2022 'iedereen meedoet, meetelt en naar eigen kunnen bijdraagt.'

Verplicht

Kersjes: 'Samen met het werkbedrijf Werk. Kom hebben we al een aantal duale trajecten lopen, in deze pilot gaan we nog een stap verder. We bieden niet alleen taal aan op de werkplek, maar we betrekken het onderwijs actief en besteden aandacht aan positieve gezondheid. Een belangrijk uitgangspunt van ons sociaal domein beleidsplan. Zaken als fysieke gezondheid, mentaal welbevinden, zingeving en meedoen zijn daarin erg belangrijk. Al deze pijlers hebben ook invloed op elkaar, in deze pilot nemen we deze inzichten mee.'

Opvallend aan de pilot is dat het hele programma bij of nabij de werkgever plaats vindt. Met intensieve begeleiding van een jobcoach. Na een uitgebreide intake en vaststelling van het PIP gaat een jobhunter op zoek naar een geschikte werkplek. Zodra de statushouder is gekoppeld aan een werkgever wordt een integraal programma op maat gemaakt, bestaande uit onder meer job coaching, inburgeringlessen, ondersteuning op andere leefgebieden en eventueel een BBL-opleiding. Een ander belangrijk aspect is de aandacht voor vaktaal. Elke deelnemer krijgt van een van de betrokken taalaanbieders individuele taalcoaching op de werkvloer. Dit om de integratie op de werkvloer te bevorderen. Daarnaast wordt een buddy aan elke deelnemer gekoppeld. De buddy, een directe collega, helpt de statushouder op weg. Doek: 'Ik geloof echt dat het succes zit in die persoonlijke aandacht.'

Gemeenten Lochem en Brummen
Lochem en Brummen

Door: Gemeenten Lochem en Brummen
Voor: 36 inburgeringsplichtige statushouders
Wat: Na een brede intake wordt voor elke deelnemer een passende werkplek (al dan niet betaald) gezocht. Naast de reguliere inburgeringslessen is er veel aandacht in de pilot voor taal op de werkvoer en informeel leren. De gemeenten sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande initiatieven. Deelnemende werkgevers worden ontzorgd en krijgen begeleiding en trainingen aangeboden.
Belangrijk:
- Klantmanager en statushouder maken samen een plan
- Aandacht voor het informeren van werknemers
- Focus op informeel leren

‘Pilot is een kans voor kleine gemeenten’

‘We hebben, zoals veel kleine gemeenten, geen grote groepen statushouders. Het gaat bij ons altijd om individuele trajecten’, zegt Majella Schreurs, projectleider van de pilot Duale Trajecten van de gemeenten Brummen en Lochem. Ze hoopt dat deze pilot laat zien wat extra inzet op taal in combinatie met werk oplevert.

‘Hoe gaan we nieuwkomers in onze gemeenten helpen?’ Deze vraag kregen uiteenlopende organisaties in de gemeente Brummen en Lochem voorgelegd tijdens de startbijeenkomst van de pilot, vertelt Schreurs. ‘VluchtelingenWerk, de bibliotheek, welzijnswerk, vrijwilligersorganisatie, iedereen was er. Er wordt al veel gedaan voor nieuwkomers en daar willen we graag op aansluiten. Het is daarnaast belangrijk om in kaart te brengen wie wat nu precies doet, waar de samenhang is of wordt gevonden en hoe we dit kunnen versterken.’
In samenspraak met alle partijen is een goed gevuld programma gemaakt. ‘Voor elke deelnemer wordt – na een brede intake door de klantregisseur op het gemeentehuis – een plan van aanpak gemaakt en een geschikte werkplek – stage, vrijwilligerswerk, werkervaringsplek - gezocht. Dit alles naast drie of vier dagdelen reguliere inburgering. Schreurs: ‘De klantregisseur maakt samen met de statushouder een plan en bekijkt wat er nodig is om het uiteindelijke doel te behalen. En dat is meedoen in de Lochemse- of Brummense samenleving, het liefst via (betaald) werk. Met daarin ook ruimte voor het opbouwen van een sociaal netwerk en voor bijvoorbeeld contact met een taalmaatje.’

‘Statushouders komen vaak onvoldoende in aanraking met de Nederlandse taal’

Statushouders gaan volgens de projectleider wel naar de lessen, maar oefenen te weinig in de praktijk. ‘Ze komen te weinig onder de mensen en komen hierdoor onvoldoende in aanraking met de Nederlandse taal. Taal uit een boek en in de schoolbanken is anders dan in de supermarkt en op de werkvloer. Veel aandacht gaat daarom binnen de pilot naar het spreken van de taal. Naar informeel leren.’

Invloed

De contacten met werkgevers in beide gemeenten zijn al gelegd. ‘We hebben het over slechts 36 deelnemers voor twee gemeenten, dus het gaat bij ons altijd om maatwerk. Dat past ook binnen de normale dagelijkse praktijk. Geen grote aantallen, maar individuen die in onze gemeenten komen wonen. We sturen dus ook geen tien man naar een werkgever toe. De ene deelnemer gaat naar de groenvoorziening, de ander naar een administratiekantoor.’ De deelnemende werkgevers krijgen waar nodig begeleiding en trainingen. ‘We willen de werkgevers ondersteunen. Daarom krijgen bedrijven een voorlichting over cultuursensitief werken aangeboden. Een andere training is de Harry-training, voor ‘ambassadeurs’ binnen een bedrijf of organisatie. Deze training is ontwikkeld door vakbond CNV om statushouders op de werkvloer te ondersteunen.

Tijdens de startbijeenkomst kwam volgens Schreurs naar voren dat het tekort aan kinderopvangplekken en het (openbaar) vervoer belangrijke obstakels kunnen zijn. ‘Daar proberen we samen met de statushouder en lokale partners een oplossing voor te vinden.’ De projectleider gelooft in de nieuwe aanpak, waar de regierol bij gemeente en statushouder ligt. ‘Ik hoop dat meer mensen mee gaan doen. Ik zie nu al meer verbindingen ontstaan tussen de lokale partijen.’

Suzanne Jongbloed, beleidsmedewerker bij de gemeente Brummen, deelt het enthousiasme van haar projectleider. ‘Ik ben erg blij dat kleine gemeenten aan deze pilot meedoen. Deze middelen geven ons nu de kans om te toetsen of deze individuele aanpak in de praktijk resultaat heeft. En om echt aan te tonen dat de opgave voor grote gemeenten andere oplossingsrichtingen heeft dan voor de kleine gemeenten. Dat willen we graag bewijzen en dan hebben we meteen een duidelijk verhaal voor de toekomst.’

Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen

Door: Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen
Voor: Vijftig inburgeraars die in 2018-2019 zijn gehuisvest in de drie gemeenten, deelname van inburgeraars uit de regiogemeenten is ook mogelijk.
Wat: Een weekvullend programma, waarin naast drie dagdelen taalles op ROC van Twente ook les wordt gegeven over gezondheid, digitale vaardigheden en de arbeidsmarkt. Daarnaast vakscholing door ROC van Twente en vrijwilligerswerk (1 tot 5 dagdelen) per week.
Met: ROC van Twente, de GGD, Dutch Migrant Integration Teams (over culturele verschillen), Workfast, Stadsbank (financiële zelfredzaamheid en budgettering) en de regionale SW-bedrijven.
Belangrijk:

- Deelnemers oriënteren zich op sectoren door vaklessen op het ROC van Twente
- ROC van Twente werkt met 'verrijkers', dit zijn docenten die stageplaatsen of andere werkervaringsplek vinden voor deelnemers
- Gemeente houdt regie en bewaakt voortgang

'Twentse nieuwkomers worden klaargestoomd voor de werkvloer

Meteen aan de slag. Op de kick-off van de pilot Duale Trajecten in Hengelo kregen de eerste vijftien deelnemers al een proefles techniek. 'Dat zegt veel over onze aanpak. We geloven in leren in de praktijk', vertelt Roel Prins, projectleider van de pilot Duale trajecten van de gemeente Hengelo.

'We richten ons met deze pilot op een brede doelgroep nieuwkomers. Man, vrouw, jong en oud. Mensen die nog maar heel kort of al wat langer in Nederland zijn.' In nauwe samenwerking met het ROC van Twente is een programma in elkaar gezet, waar inburgeren wordt gecombineerd met praktijkleren. De deelnemers maken vervolgens een keuze tussen vaklessen in zorg en techniek. 'Op termijn komen daar horeca en logistiek bij, stuk voor stuk sectoren waar veel werk in is.' Daarnaast krijgen deelnemers verschillende modules aangeboden, gericht op zelfredzaamheid. Van omgaan met financiën, digitale vaardigheden, solliciatietraining tot gezondheid. In het overige deel van de tijd doen ze werkervaring op. 'Vrijwilligerswerk bij een sportvereniging of een taal/werkstage. In ieder geval een plek waar ze de Nederlandse taal wel moeten gebruiken', licht Prins toe.

In het huidige inburgeringsysteem ligt de focus eerst op de taal, pas daarna volgt de weg naar werk. 'In dit traject pakken we taal en participatie tegelijkertijd op en houden we als gemeenten de voortgang in de gaten. Ik ben blij dat we met de nieuwe wet de regie op inburgering terugkrijgen. We houden zo het overzicht én het contact met alle andere partners. We weten straks veel beter waar nieuwkomers mee bezig zijn, wat de voortgang van het inburgeringstraject is en of daarin moet worden bijgestuurd.'

Samenwerking

Het ROC van Twente is een belangrijke partner in deze pilot. Het ROC werkt met verrijkers, taaldocenten die ook individuele begeleiding bieden en meezoeken naar stageplekken ofwel zogenoemde verrijkingsplekken (vrijwilligerswerk) voor de deelnemers voor wie werk nog een stap te ver is. Ook wordt de accountmanager van het ROC ingezet om stage/werkplekken te vinden . Prins: 'De samenwerking loopt erg goed. We hebben binnen de drie gemeenten veel kennis in huis over de doelgroep.' Bij de drie gemeenten zijn in 2017 acht klantmanagers aangewezen die statushouders met een uitkering begeleiden. Daarnaast zijn er twee werkcoaches die nieuwkomers richting werk begeleiden en twee participatiecoaches die helpen bij het vinden van vrijwilligerswerk of taalstages.

'Deze coaches hebben allemaal een groot netwerk en gaan de deelnemers helpen bij het vinden van een geschikte (taal-)stage of werkplek. We hebben al contact met werkgevers in de regio. Ik ben ervan overtuigd dat een flink aantal deelnemers gaat doorstromen naar een betaalde baan. Werk genoeg. Ze gaan na dit programma goed voorbereid aan de slag en we laten ze niet zomaar los, onze werkcoaches blijven ze volgen.'

> 'Onze werkcoaches blijven de deelnemers ook volgen, we laten ze niet zomaar los'

De gemeente Hengelo neemt ook deel aan de ontwikkeling van de brede intake en de PIP. 'Onze klantmanagers zijn daarbij betrokken en dit sluit weer mooi aan op onze duale trajecten. De pilot is voor ons een goede voorbereiding op de nieuwe wet. Er gaat toch heel wat veranderen.'

Gemeenten Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden

Door: Gemeenten Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden
Voor: 36 inburgeringsplichtigen en gezinsmigranten met perspectief op werk (arbeidsverleden, potentie om B1 te halen en kansrijk voor werkgevers in de regio).
Wat: Intensief taaltraject, gecombineerd met werk. Het programma bestaat uit twee delen. In de eerste fase staat de taal centraal. De eerste achttien weken krijgen deelnemers vier dagen per week (vijf uur per dag) les. Taalles maar ook sport, lessen over zelfontwikkeling, sollicitatietraining, financiële zelfredzaamheid m.b.v. Programma EuroWijzer en het Programma Vluchteling in Participatie van VluchtelingenWerk. De daaropvolgende achttien weken begint elke deelnemer met werken en hij of zij wordt hierbij intensief begeleid. De taallessen B1/B2 worden buiten werktijden voortgezet. Deze fase duurt tot behalen van het inburgeringsexamen.
Met: de Gemeenschappelijke Sociale dienst Avres, VluchtelingenWerk en werkgevers.
Belangrijk:

- Elke woensdag sport, wandelen tussen de lessen
- Belemmering in eerste fase worden weggenomen (kinderopvang, vervoer etc.)
- Taallessen buiten werktijden in tweede fase
- Focus in de trainingen ligt op werknemersvaardigheden

‘Op de taalsnelweg naar werk

‘Er is voldoende werk in onze regio en werkgevers zitten om mensen te springen. Maar taal is nu nog vaak de grote bottleneck’, stelt Petra Verwaaij, regievoerder van de pilot Duale trajecten van Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden. ‘Het niveau voldoet simpelweg niet.’

Petra Verwaaij is enthousiast over het volle programma dat de deelnemers aan de pilot wordt aangeboden. ‘Het is een intensief traject waarbij we mensen op korte termijn, binnen 18 weken, de taal leren op A2 niveau, waarna ze aan het werk gaan. Daarna kunnen ze het taalniveau nog verder opkrikken richting B1 of zelfs B2. Dat doen ze dan in de avonduren.’

‘Bewegen is gezond en ook werkgevers willen graag fitte werknemers’

In het huidige inburgeringssysteem hebben statushouders vaak maar twee of drie keer per week, een dagdeel, les.
‘We hoorden van nieuwkomers vaak terug dat ze dat te weinig vonden. Drie jaar zijn ze dan eigenlijk alleen maar bezig met de inburgering en wanneer ze het examen dan eindelijk hebben afgerond, blijkt het taalniveau vaak nog onvoldoende om zich te redden op de arbeidsmarkt. Met deze pilot hopen we dat te veranderen.’

De deelnemers, die allemaal een brede intake en een assessment achter de rug hebben, krijgen in de eerste fase, een periode van 18 weken, vier dagen per week les. ‘Op woensdag begint de dag met lessen over de arbeidsmarkt. Hoe werkt solliciteren? Wat is een goed cv? Er wordt ook veel aandacht besteed aan budgetbeheer.’ Daarna is het tijd voor sport. ‘Bewegen is gezond en werkgevers willen graag fitte werknemers. De sportcoach behandelt ondertussen ook weer Nederlandse woorden die bij de sport horen, vertelt over het menselijk lichaam en adviseert over een gezonde leefstijl.’ De workshops worden door VluchtelingenWerk en andere partners gegeven.

Pittig

Het is een pittig programma, beaamt Verwaaij. ‘En dan verwachten we ook nog dat ze huiswerk maken en in de tweede periode ’s avonds naar school komen. Maar de eerste berichten zijn hoopvol. Mensen zijn gemotiveerd, er is weinig verzuim. Er is een aantal kansrijke kandidaten dat zeker gaat doorstromen naar B1 of misschien wel B2.’

In de tweede fase, ook 18 weken, ligt de focus op werk. De deelnemer gaat - bij voorkeur - vijf dagen per week aan het werk, naar een stageplek of werkervaringsplaats en wordt hierbij begeleid door een jobcoach van Avres. Waar mogelijk wordt op de werkvloer een taalmaatje gevonden. Buiten werktijd volgen de deelnemers wekelijks nog zes uur taal- en inburgeringslessen. In de regio zijn er verschillende bedrijven die mee willen doen in de pilot. ‘Er is veel draagvlak, werkgevers hebben extra mensen nodig en zijn bereid om daar tijd in te investeren.’ Verwaaij: ‘We hebben hoge verwachtingen, de grote vraag is natuurlijk: Gaat dit werken? Of vragen we te veel van mensen? Daar zijn we erg benieuwd naar.’

Gemeente Tilburg

Door: Gemeenten Tilburg, Hilvarenbeek, Goirle, Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Oisterwijk, Gilze-Rijen
Voor: Zestig inburgeringsplichtige statushouders die al een brede intake in het Welkomhuis (2 dagen) achter de rug hebben en gemotiveerd zijn om aan programma deel te nemen.
Wat: Starttraject Inburgering+, een participatietraject van 4 dagdelen per week, waarin de statushouder actief aan de slag gaat. Doel van het traject is om een beter beeld van zijn toekomst in Nederland te krijgen. De deelnemers volgen de eerste acht weken trainingen en workshops over de Nederlandse samenleving, vrijwilligerswerk en arbeidsparticipatie. Na afloop presenteren deelnemers hun toekomstplan aan de klantregisseur, waarna ze 17 weken vrijwilligerswerk gaan doen. Naast dit vrijwilligerswerk (10 tot 15 uur per week) is er ruimte voor coaching, sociale activiteiten met een maatje en de reguliere inburgeringslessen. Achter de schermen wordt met de inzet van twee nieuwe spilfunctionarissen de samenwerking tussen betrokken partijen in Hart van Brabant versterkt.
Met: Refugee Team (een Brabantse organisatie met veel ervaring bij het vinden van vrijwilligerswerk voor nieuwkomers), maatschappelijke organisaties en werkgevers.
Belangrijk:

- Deelnemer werkt aan nieuw toekomstperspectief
- Zeventien weken vrijwilligerswerk met individuele begeleiding en buddy voor sociale activiteiten
- Opvullen lacune tussen PIP en Duale trajecten

Startprogramma IB+ bereidt nieuwkomers voor op toekomst in Brabant

'Nieuwkomers weten soms nog niet zo goed wat ze willen of kunnen in Nederland. Met het 'Startprogramma IB+ werken ze aan hun toekomstplan. Tegelijkertijd leren wij ze beter kennen',

vertelt projectcoördinator Kim van den Bemt van de regio Hart van Brabant

Nieuwkomers in de regio Hart van Brabant beginnen met een tweedaagse introductie in het Welkomhuis. Hier begint de eerste kennismaking met de nieuwe woonplaats, wordt voorlichting gegeven en de brede intake afgenomen. 'Vervolgens gaan ze verder met een duaal traject of een andere route. Maar we merkten in de praktijk dat dit toch niet zo lekker liep. Er bleek sprake is van een lacune tussen het Welkomhuis en de start van het duale traject. Veel nieuwkomers weten bijvoorbeeld helemaal niet goed wat voor kant ze op willen. Ze hebben geen idee. Daarom bieden we nu in de pilot– na de brede intake – een startmodule van zes maanden aan, zodat ze meer beeld krijgen van hun toekomst in Nederland.'
Dit startprogramma bestaat uit drie delen. De eerste weken volgen ze workshops over de Nederlandse samenleving, bijvoorbeeld over omgangsvormen. Ze krijgen trainingen over de arbeidsmarkt, over vrijwilligerswerk – voor veel nieuwkomers een onbekend concept. En ze ontdekken eigen competenties, leren een cv maken en werken aan het versterken en vergroten van het sociale netwerk. In week acht is het '*showtime*' en presenteren ze zichzelf en hun toekomstplan aan de klantregisseur. Samen met de nieuwkomer wordt daarna een concreet toekomstplan (Plan Integratie en Participatie) vastgesteld. Het startprogramma sluit af met 17 weken vrijwilligerswerk, 10 tot 15 uur per week. En is er ruimte voor reguliere inburgeringslessen, individuele coaching en sociale activiteiten met een buddy – elke deelnemer wordt gekoppeld aan een vrijwilliger.

'In week acht is het 'showtime' en presenteren deelnemers zich en hun toekomstplan aan de klantregisseur'

Van den Bemt: 'De focus ligt nu veel meer bij de Participatiewet dan bij de inburgering. Vanuit de P-wet hebben we voldoende middelen en ook een wettelijke grondslag die nu nog ontbreekt omdat de nieuwe wet Inburgering nog niet van kracht is. Na dit half jaar stroomt de nieuwkomer vervolgens door naar een duaal traject.'

Spilfunctionarissen

Achter de schermen moet van alles geregeld worden om ervoor te zorgen dat deelnemers 'in een vloeiende lijn' van Welkomhuis via het Startprogramma naar een duaal traject uit te laten stromen. Om de regionale samenwerking te versterken heeft de gemeente Tilburg, als centrumgemeente, nu twee spilfunctionarissen aangesteld. 'We willen alle betrokken partners en het lokale aanbod, de lokale kracht, goed inzetten. De eerste resultaten zijn zeker positief. En er is nu aanbod waar statushouders redelijk snel mee kunnen starten. De (participatie) activiteiten zijn een substantieel deel, naast de taallessen. Waardoor er voor statushouders een volle 'werkweek' ontstaat.'

Gemeente Arnhem

Door: Gemeente Arnhem
Voor: 80-100 inburgeringsplichtige nieuwkomers met bijstandsuitkering
Wat: Het programma begint vanaf dag 1 op de leerwerkplek. Naast het reguliere inburgeringstraject krijgen deelnemers op de werkplek verschillende trainingen aangeboden. Ook bouwen deelnemers aan een netwerk met Nederlanders en andere vluchtelingen. Daarnaast wordt ondersteuning geboden op het gebied van taal, inburgering, persoonlijke ontwikkeling en welzijn.-
Met: Refugee Company en het regionale arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor.
Belangrijk:
- Traject begint met leerwerkplek
- Pilot is de start, begeleiding duurt in totaal drie jaar
- Focus op mentale gezondheid met o.a. Mind-Spring

Met espresso of zonnepanelen, leren op de werkvloer in Arnhem

'We merken dat veel nieuwkomers die nog niet goed Nederlands spreken, moeite hebben om vrijwilligerswerk of een stageplek te vinden. Daarom draaien we het in deze pilot om. De leerwerkplek is het uitgangspunt', licht Dorien Malawau, beleidsadviseur van de gemeente Arnhem toe.

De gemeente Arnhem gooit het roer helemaal om. Niet eerst de taal leren en woordjes stampen in de schoolbanken. Nee, vanaf dag 1 de werkvloer op. De eerste groep deelnemers aan de pilot duale trajecten begint met koffie. Of beter gezegd: ze gaan aan de slag als barista. Refugee Company, uit Amsterdam, zorgt voor de leerwerkplekken in de gemeente.

'We geloven dat mensen al doende de taal veel sneller leren. Naast het reguliere inburgeringstraject krijgen ze op de werkplek verschillende trainingen, waarbij onder meer aandacht voor sollicitatie-, computer- en werknemersvaardigheden. We proberen zoveel mogelijk kennis en vaardigheden in dit traject te stoppen.' Zo maakt het programma Mind-Spring, ontwikkeld door het Nationaal Pyschotrauma Centrum Arq, onderdeel uit van het traject. Mind-Spring is een preventieve groepsinterventie van psycho-educatie en opvoedingsondersteuning voor en door vluchtelingen. De training wordt gegeven door een trainer met een vluchtelingenachtergrond en een trainer van de regionale GGZ.

'Arnhem is erg druk met de energietransitie, daar is in de toekomst veel werk in.'

Op de werkplek werkt de nieuwkomer samen met een leermeester, krijgt ondersteuning van een coach en wordt gekoppeld aan een buddy.
Refugee Company werkt in de pilot nauw samen met het regionale arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor. 'Ze vullen elkaar aan.'

Malawau: 'We hebben in Arnhem veel ervaring met nieuwkomers. In 2016 hadden we hier een grote noodopvang en sindsdien hebben we vijfhonderd nieuwkomers gehuisvest. Een groot aantal van hen heeft al een traject achter de rug, maar we zien dat velen toch in de bijstand terecht komen.'

De pilot had wat aanloopproblemen, vertelt ze eerlijk. 'Het kostte ons meer tijd dan verwacht om de juiste groepen samen te stellen. Voor wie is dit programma nu het meest geschikt, dat was even puzzelen.' Eind januari is de eerste groep van start gegaan, er volgen er snel meer. 'Het is een diverse groep, zowel wat betreft leeftijd als taal- en opleidingsniveau.'

Energietransitie

De eerste groep begint als barista en kan zich vervolgens verder ontwikkelen in de horeca. 'Afhankelijk van de interesse van de deelnemers natuurlijk. We kijken nu ook naar leerwerkplekken in de techniek. Arnhem is erg druk met energietransitie, daar is in de toekomst veel werk in. Het zou mooi zijn wanneer deelnemers bijvoorbeeld bij een zonnepanelenbedrijf aan de slag kunnen.'

De Arnhemse pilot is ambitieus, beaamt Malawau. 'Ons streven is dat veertig procent van de deelnemers na de pilot werkfit is. Kortom, weten hoe ze hun eigen talent in kunnen zetten, weten wat er op de werkvloer van hen wordt verwacht en voldoende werknemersvaardigheden hebben opgedaan. Helemaal klaar voor de volgende stap. We zien deze pilot daarom echt als een start. De begeleiding van Refugee Company en ons arbeidsontwikkelbedrijf duurt in totaal drie jaar. We weten uit ervaring dat het erg lastig is om nieuwkomers binnen een jaar uit te laten stromen naar een duurzame baan. Maar we hopen dat na afloop van deze drie jaar het merendeel aan het werk is.'

Gemeente Hoeksche Waard

Door: Gemeente Hoeksche Waard
Voor: 43 kwetsbare nieuwkomers, onder wie veel deelnemers die niet kunnen lezen en/of schrijven.
Wat: Intensief traject, bestaande uit vakopleiding en stage. Onderscheid tussen twee groepen, afhankelijk van hoe lang men in NL is, leerbaarheid en taalniveau.
Korter dan 3 maanden in NL: naast inburgeringslessen volgen de deelnemers een maatwerktraject van anderhalf jaar bestaande uit 1 dag vakopleiding en 1 dag stage gecombineerd met vaktaal. Totaal 25 uur per week.
3-6 maanden in NL: intensiever programma, 3 dagen naast inburgeringslessen. Meer focus op werknemersvaardigheden, vaktaal, NL-werkcultuur. De tijdsinvestering is 25 uur per week opbouwend naar 32 uur. Na het starten van een baan worden deelnemers nog 6 maanden begeleid om uitval te voorkomen
Met: VluchtelingenWerk, Regiekr8 (trainer), kinderopvang verschillende vakopleiders, werkgevers en lokale organisaties.
Belangrijk:
- Persoonlijke aandacht
- Plaatsing bij lokale werkgevers
- Aandacht voor weerbaarheid, zelfredzaamheid en nazorg

Samen inburgeren in Leerhuis Hoeksche Waard

'Tesheme, zelf een boer uit Eritrea, is nu al een dag per week aan het werk bij boerderij Weiderund, hier in de buurt. De boer was in het begin wat sceptisch, maar nu zijn ze dikke maatjes.' Renata van Tilborgh, adviseur nieuwkomers van de gemeente Hoeksche Waard leeft mee met de kwetsbare deelnemers die in deze pilot extra aandacht krijgen. 'We hebben relatief veel kwetsbare nieuwkomers in onze gemeente. Een derde van ons bestand is analfabeet.'

Persoonlijke aandacht, daar draait het om in de aanpak van de gemeente Hoeksche Waard. 'We zijn een kleine gemeente, het voordeel is dat we onze statushouders goed kennen. De trainingen worden allemaal in het Leerhuis, de centrale locatie van HW Werkt! gegeven. Wij zitten als klantmanager in hetzelfde pand. De lijntjes zijn dus erg kort. We zien de deelnemers elke dag een beetje groeien.'

De groep met 43 deelnemers is in oktober gestart. Van Tilborgh: 'Naast de inburgering krijgen ze hier een vol maatwerkprogramma aangeboden. De taalschool kiezen ze zelf. We adviseren ze wel om een van de drie taalscholen op het eiland te kiezen, dat is veel praktischer. Bij de intake wordt gekeken wat elke deelnemer nodig heeft. Hebben we het over een ouder persoon, is hij of zij analfabeet, wat speelt er verder nog in het gezin?
In het huidige systeem komen deze kwetsbare deelnemers vaak pas na de inburgering bij de klantmanagers in beeld, vertelt Van Tilborgh. 'Nu geven we ze vanaf dag 1 persoonlijke aandacht. Het programma bestaat uit een dag per week stage en trainingen. In totaal is een deelnemer 25 uur tot 32 uur per week actief.' In de trainingen wordt veel aandacht besteed aan zelfredzaamheid, werknemersvaardigheden en afhankelijk van de stageplaats aan de bijbehorende vaktaal. 'De vrouwen krijgen ook weerbaarheidstrainingen. Een ander belangrijk onderdeel van ons programma is sport. Belangrijk voor de mentale gezondheid. Sommige deelnemers hebben zoveel meegemaakt, ze moeten hun energie kwijt.'

'In totaal is een deelnemer 25 tot 32 uur actief

Opticien

De klantmanagers gaan voor elke deelnemer op zoek naar een geschikte stageplek. 'Een Syrische deelnemer die altijd als opticien heeft gewerkt, gaat nu een dag meelopen bij een opticien in Oud-Beijerland. De werkgever reageerde erg enthousiast en wil hem mogelijk opleiden in de winkel.' De doelstellingen zijn voor elke deelnemer anders. 'We willen de potentie van elke nieuwkomer zo goed mogelijk benutten. Er zijn mensen bij die zeker kunnen uitstromen naar een betaalde baan, voor de oudere nieuwkomers hopen we dat ze zich maatschappelijk nuttig kunnen maken.'

Gemeente Dordrecht

Door: Gemeente Dordrecht
Voor: Vijftig inburgeringsplichtige statushouders die met psychische problemen en/ of schuldenproblematiek kampen.
Wat: Deelnemers beginnen met een uitgebreide Talentscan, waarmee leerbaarheid, interesses, drijfveren, welbevinden en competenties worden gemeten. Taalniveau en sociaal netwerk worden onderzocht met hulp van toetsen van Bureau ICE. Op basis daarvan wordt een maatwerkplan opgesteld met onder meer praktijkgerichte taallessen, trainingen over gezond leven, werk en psycho-educatie. In totaal 24 uur per week. Extra begeleiding van ervaringsdeskundigen. Daarnaast maakt 8 tot 24 uur per week werk of stage onderdeel uit van het programma.
Met: Sociale Dienst Drechtsteden, Stichting Werkshop, Pharos en verschillende lokale partners.
Belangrijk:

- Meedoen naar vermogen
- Uitvoering in handen maatschappelijke partij
- Hulp van sleutelpersonen

Dordrecht kijkt met 'andere bril' naar kwetsbare groep

'Wanneer mensen psychische problemen hebben, betekent dat niet per definitie dat ze niet kunnen of willen werken. Werken en meedoen is juist voor deze kwetsbare groep erg belangrijk en gezond', zegt projectleider Allenoosh Azarian van de regio Drechtsteden.

De coördinatie van de pilot is ondergebracht bij de Sociale Dienst Drechtsteden (SDD), die de Participatiewet voor de gemeenten Dordrecht, Alblasserdam, Hendrik Ido Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Hardinxveld-Giessendam en Zwijndrecht uitvoert. De SDD is de afgelopen jaren al met een aantal projecten gestart gericht op kwetsbare nieuwkomers. Zo is er een Eritrese bruggenbouwer aangesteld en in de gemeente Dordrecht loopt een 4-jarig project van ARQ, het Nationaal Psychotrauma Centrum, gericht op het verbeteren van de psychosociale ondersteuning aan statushouders. Azarian: 'We weten – uit onderzoek en praktijk – dat relatief veel nieuwkomers met veel problemen kampen. Psychische problemen, schulden, spanningen thuis. Maar dit betekent niet dat deze mensen niet kunnen werken of participeren.

Deze pilot biedt ons de kans de groep meer aandacht te geven.' Drechtsteden heeft ervoor gekozen om de uitvoering van de pilot niet bij de klantmanagers werk neer te leggen maar juist bij Werkshop, een partij met veel ervaring met kwetsbare doelgroepen. Azarian: 'Onze klantmanagers kijken toch met een 'werk of participatiebril' naar de cliënten. Terwijl deze groep om een heel andere benadering vraagt. Er is in deze pilot voortdurend aandacht voor de kwetsbaarheid van de groep en voor mogelijke belemmeringen die zouden kunnen leiden tot uitval. Dat willen we voorkomen. We hebben daarom een vrij ruim 'doorbraakbudget' opgenomen, zodat we middelen hebben voor extra begeleiding en niet gebonden zijn aan de kaders van de participatiewet.
We merken nu al dat veel deelnemers met financiële problemen kampen, ook daar krijgen ze hulp bij. '

Trainers en Syrische en Eritrese sleutelpersonen – die bij Pharos (Expertisecentrum Gezondheidsverschillen) zijn opgeleid en de taal van de deelnemers spreken – houden voortdurend de vinger aan de pols. Andere maatschappelijke partijen worden waar nodig betrokken. 'De ene deelnemer is de ander niet, we kijken voortdurend wat de statushouder in kwestie nodig heeft.'

Deelnemers beginnen met een uitgebreide Talentscan, waarmee leerbaarheid, interesses, drijfveren, welbevinden en competenties worden gemeten. Taalniveau en sociaal netwerk worden onderzocht met hulp van toetsen van Bureau ICE. Op basis daarvan wordt een maatwerkplan opgesteld waar taalles en participatie samen komen. Het traject kost deelnemers ongeveer 24 uur per week, daarnaast gaan ze – geholpen door de trainers van Sociale Dienst Drechtsteden - zo snel mogelijk aan het werk. 'Dat kan ook vrijwilligerswerk of stage zijn.' Met de pilot komt er voor kwetsbare statushouders die moeite hebben om hun weg te vinden in Nederland een apart traject. Azarian: 'We bereiken nu mensen voor wie we eerder geen alternatief hadden. Meedoen naar vermogen: daar draait het om.'

> 'Meedoen naar vermogen, daar draait het om'

Gemeenten Roermond en Leudal

Door: Gemeenten Roermond en Leudal
Voor: Maximaal 40 Eritrese jongeren in de leeftijd van 18 tot 20 jaar die na de Internationale Schakelklas (ISK) nog niet op het vereiste taalniveau zitten voor doorstroom naar een Entree-opleiding.
Wat: Het intensieve programma ''Up' waarin wonen, taal en werk wordt gecombineerd.
Intake en oriëntatie voor 18e verjaardag en opstellen van het PIP
Fase 1 (3 mnd): 4 dagen taal, 2 dagdelen werkervaring bij sw-bedrijf Westrom, 2 dagdelen sport, dagdeel overig (koken/inburgering). Fase 2 (5mnd): 3 dagdelen taal/inburgering, 5 dagdelen (taal)stage/opleiding/werk. Fase 3 (5mdn): mogelijk inburgeringsexamen en/of doorstroom naar Entree, betaald werk of een andere opleiding. Casemanager van de gemeente (aanspreekpunt voor deelnemers op alle levensdomeinen), woonbegeleider, een Eritrese ervaringsdeskundige en maatje zorgen samen voor intensieve begeleiding van de deelnemer.
Met: ISK, Mundium, Gilde opleidingen, Voogdijinstelling Nidos, Rubicon (jeugd-zorg), algemeen maatschappelijk werk, VluchtelingenWerk, ROC, Fontys Hogeschool en andere lokale partners.
Belangrijk:

- Jongeren worden gekoppeld aan een maatje, dit zijn stagiaires van Fontys Hogeschool.
- Nauwe samenwerking met ROC
- Kooklessen en sporten zijn belangrijke onderdelen van het programma.

UP biedt Eritrese jongeren perspectief

Vrijblijvend is het pilotprogramma Up in Roermond en Leudal zeker niet. Jongeren die niet op komen dagen, worden thuis opgezocht. 'We zitten er echt bovenop. Is je fietsband lek? Dan gaan we 'm samen plakken. Deze intensieve aanpak is hard nodig, we zien deze jongeren anders wegzakken in de bijstand', zegt projectleider Armin Popara van de gemeente Roermond.

Al sinds 2017 vangt de gemeente Roermond alleenstaande minderjarige vluchtelingen op, het overgrote deel gevlucht uit Eritrea. Een kwetsbare groep met veel problemen, zegt Popara. Met name jongeren die achttien worden en die geen recht meer hebben op begeleid wonen, vallen tussen wal en schip. 'Ze redden het gewoon niet alleen.'

Sommige jongeren lopen vast op school, hebben schulden en dreigen zonder startkwalificatie in de bijstand terecht te komen. Met de pilot willen de gemeenten Roermond en Leudal deze jongeren een passend traject bieden om uitval te voorkomen. Jongeren die de internationale schakelklas (ISK) op het ROC afsluiten krijgen een uitgebreide intake waarna samen met het ROC en de casemanager van UP een persoonlijk plan wordt opgemaakt. 'We proberen uitstroom uiteraard te voorkomen. Is Entree voor jongeren een stap te ver, dan is er UP', voegt Wim Top, beleidsmedewerker van de gemeente Roermond, toe.

De jongeren die meedoen aan UP, moeten flink aan de bak. Het programma beslaat wekelijks 36 uur en bestaat uit taalles, participatie, sport, koken, budgetbeheer. Bijzonder is ook dat de deelnemers, vanuit de WMO, woonbegeleiding krijgen. 'Deze jongeren moeten na hun achttiende eigenlijk zelfstandig gaan wonen, maar dat lukt vaak nog niet. Met alle gevolgen van dien. Vandaar dat we de begeleiding doorzetten tot ze klaar zijn om op eigen benen te staan. Dat motiveert.' Na de eerste periode wordt de balans opgemaakt, hoe gaat het nu?

'Ze koken samen, gaan een keer naar de bioscoop.'

Het streven is dat de jongeren binnen een jaar hun inburgeringsexamen halen en vervolgens doorstromen naar studie of werk.

Leeftijdsgenoten

Naast begeleiding van de casemanager en een Eritrese ervaringsdeskundige krijgt elke deelnemer een maatje, dit zijn stagiaires van Fontys en Avans Hogeschool. 'Zij trekken een dag per week samen op. Ze koken soms samen, gaan een keer naar de bioscoop.'

Onder begeleiding van een kok, die zelf een re-integratietraject volgt, krijgen de deelnemers kookles. 'Er worden boodschappen gedaan zodat ze inzicht krijgen in de kosten. Elke maaltijd kost bij ons niet meer dan twee euro.' Naast kookles krijgen de jongeren elke vrijdag zwemles. 'Je kunt niet zonder zwemdiploma in Nederland.' Popara ziet de deelnemers groeien. 'Ze maken echt grote stappen en een aantal jongeren is al doorgestroomd naar een Entree-opleiding. De groep heeft deze extra aandacht zo hard nodig.'

Pilotthema

Ontzorgen

Managementsamenvatting tussenrapport Ontzorgen

Met de nieuwe wet inburgering wordt het inburgeringsstelsel herzien. Het huidige stelsel bevat belemmeringen, waardoor inburgering als start van meedoen in de Nederlandse samenleving onvoldoende tot zijn recht komt. Het nieuwe stelsel is erop gericht dat alle inburgeringsplichtigen doen zo snel en volwaardig mogelijk mee in de Nederlandse maatschappij, het liefst via betaald werk[1]. Het ministerie van SZW ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe wet, onder andere door het organiseren van een pilotprogramma. Doel is om de lessen en ervaringen uit de praktijk mee te nemen bij de ontwikkeling van het nieuwe lerende inburgeringsstelsel. Het ministerie voert daartoe een groot aantal pilots uit met gemeenten waarbij lopende initiatieven worden onderzocht en waarbij nieuwe instrumenten en werkwijzen worden uitgetest. Deze pilots maken onderdeel uit van de Veranderopgave Inburgering (VOI).

Een van die pilots heeft betrekking op de financiële situatie van statushouders: de pilot ontzorgen. Zorgen over financiën of gebrek aan kennis over het Nederlandse (financiële) stelsel kunnen tot financiële problemen leiden bij statushouder en kunnen een belemmering zijn voor succesvolle integratie en participatie. Daarom worden gemeenten in het nieuwe stelsel verplicht om bijstandsgerechtigde statushouders de eerste zes maanden na huisvesting in de gemeente financieel te ontzorgen. Ontzorgen wordt daarbij gedefinieerd als het inhouden van de vaste lasten (huur, energie/water en zorgverzekering) op de uitkering. Daarnaast gaan gemeenten dan werken aan de begeleiding van statushouders naar financiële zelfredzaamheid.

Het Verwey-Jonker Instituut onderzoekt de zes door het ministerie van SZW gesubsidieerde pilots die zich richten op het financieel ontzorgen van nieuwe statushouders. Elke pilot wordt uitgevoerd door één of meerdere gemeenten. De volgende gemeenten voeren een pilot Ontzorgen uit:

- Capelle aan den IJssel (met Krimpen aan den IJssel en Zuidplas);
- Den Haag;
- Dongemondgemeenten (Geertruidenberg, Drimmelen, Altena en Oosterhout);
- Edam-Volendam (met Waterland en Landsmeer);
- Hendrik-Ido-Ambacht (met de zeven aangrenzende gemeenten van de Gemeenschappelijke Regeling Drechtsteden);
- Zoetermeer (met Lansingerland).

1 https://www.internetconsultatie.nl/veranderopgave_inburgering

Alle gemeenten werken in de pilot samen met VluchtelingenWerk en met andere lokale uitvoeringsorganisaties. De centrale vraagstelling van het onderzoek naar deze pilot Ontzorgen is: Wat werkt goed in de pilots, wat werkt minder goed, voor welke doelgroepen, hoe werkt het en onder welke voorwaarden?

Deze centrale vraagstelling valt uiteen in drie hoofdvragen:

1. Wat is de werkwijze en wat zijn de resultaten?
2. Welke onderdelen van de verschillende werkwijzen en instrumenten werken goed, welke minder goed, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden?
3. Welke lessen kunnen er getrokken worden ten aanzien van de verdere inrichting van een nieuw inburgeringsstelsel en ter voorbereiding op de implementatie van de nieuwe wet?

De informatie in deze rapportage bestrijkt fase 1 van het onderzoek en is afkomstig uit schriftelijk materiaal over de pilotplannen van de deelnemende gemeenten en uit groepsinterviews met projectleiders, contactpersonen van samenwerkende gemeenten en betrokken uitvoeringsorganisaties in de maanden februari en maart 2020.

In deze gesprekken bespraken we de stand van zaken, doel, resultaat, werkwijze en de ervaringen tot nu toe. De gemeenten zijn eind 2019 gestart met de voorbereidingen van de pilots. Ten tijde van het groepsgesprek waren de meeste gemeenten niet of slechts zeer beperkt gestart met de uitvoering. Drie gemeenten zijn in februari wel al gestart met het ontzorgen van circa vijf statushouders per gemeente. De andere drie gemeenten waren de voorbereidingen aan het afronden en zouden in maart van start gaan met het ontzorgen van de eerste statushouders. De begeleidingsactiviteiten zouden in alle gemeenten vanaf het voorjaar 2020 gaan starten. Ook is in deze eerste fase een monitoringskader ontwikkeld die alle deelnemende pilotgemeenten zullen gebruiken voor het bijhouden van de ontwikkelingen bij deelnemers. Er is sprake van drie categorieën van zelfredzaamheid: niet financieel zelfredzaam, beperkt financieel zelfredzaam en zelfredzaam. Door de coronacrisis hebben de pilots echter vertraging opgelopen. Inmiddels is om die reden besloten de looptijd van de pilots met een half jaar te verlengen.

Voor meer informatie per pilot over de uitvoeringsvarianten van de ontzorgen pilots, de verbinding met andere gemeentelijke taken en de rol- en taakverdeling binnen de pilots: zie bijlage 1 van het tussenrapport. Een overzicht met de verschillende kenmerken per pilot is te vinden in bijlage 2.

De voorbereidingen van de pilots in de verschillende gemeenten hebben nuttige kennis opgeleverd over wat gemeenten tegenkomen in het voorbereidingsproces van ontzorgen en begeleiden van statushouders naar financiële zelfredzaamheid.
De voorbereidingen van de verschillende gemeenten met hun samenwerkingspartners hebben een aantal aandachtspunten en dilemma's naar voren gebracht die voor de pilotgemeenten onderling en voor andere gemeenten van belang kunnen zijn.

Ontzorgen of verzelfstandigen

Gemeenten worstelen met het spanningsveld tussen enerzijds de wens tot ontzorgen en reduceren van stress voor nieuwe statushouders en anderzijds het uitgangspunt dat iedere inwoner zelfstandig zijn eigen financiën moet kunnen en mogen verzorgen. Sommigen vragen zich af: is ontzorgen niet paternaliserend en werkt het geen passiviteit in de hand? Alle pilotgemeenten zijn uiteindelijk tot de conclusie gekomen dat ontzorgen nuttig en zinvol is mits het gepaard gaat met (intensieve) begeleiding. Men neemt (een deel van) de financiën een tijdje uit handen en zorgt ondertussen voor het bouwen aan de financiële zelfredzaamheid. Toch blijft het dilemma soms opspelen bijvoorbeeld bij hoog opgeleide statushouders die al zelfredzaam zijn of dit in korte tijd kunnen worden. Sommige gemeenten hebben vanuit deze groep al enkele negatieve reacties gehad op de (straks verplichte) ontzorgingstermijn van een half jaar. Een aantal gemeenten zou liever zien dat er ook mogelijkheden komen om sommige statushouders korter dan een half jaar te ontzorgen.

We zien in de pilots dat gemeenten zich met hun aanpak op verschillende plaatsen bevinden in het spectrum tussen ontzorgen en verzelfstandigen. Sommige gemeenten, zoals bijvoorbeeld Hendrik-Ido-Ambacht, kiezen voor een intensieve vorm van ontzorgen en nemen de deelnemers in de beginperiode zoveel mogelijk uit handen: door budgetbeheer worden alle vaste lasten ingehouden en de deelnemer begint met weekgeld voor de eigen uitgaven. Pas als uit de metingen blijkt dat de financiële zelfredzaamheid voldoende is, krijgt de statushouder meer eigen verantwoordelijkheid op financieel gebied. Andere gemeenten, zoals bijvoorbeeld de gemeente Zoetermeer, gaan vanaf het begin uit van de zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer en kiezen er bewust voor alleen de standaard vaste lasten in te houden op de uitkering. De pilot zal lessen opleveren over wat de resultaten en effecten zijn van deze verschillende benaderingswijzen en voor wie bepaalde aanpakken beter of minder goed werken.

Beter zicht op structurele oorzaken van de financiële problematiek van statushouders

Reeds bij het voorbereiden van de pilots en de voorzichtige start in een aantal gemeenten wordt duidelijk dat statushouders die nieuw in een gemeenten komen wonen met een aantal financiële problemen geconfronteerd wordt. Zo ervaren gemeenten problemen in een aantal situaties, waarbij de uitkering niet hoog genoeg is om de vaste lasten van in te houden. Dit is bijvoorbeeld het geval bij jongeren met een jongerenuitkering, in situaties waarin er sprake is van een kostendelersnorm of bij statushouders die vanuit het AZC nog betalingsverplichtingen hebben aan het COA. Door het ontzorgen worden deze problemen nu feitelijk het probleem van de gemeente. Gemeenten zoeken hier oplossingen voor bijvoorbeeld door eerst de toeslagen toe te voegen aan de uitkering om zo toch de vaste lasten te kunnen inhouden.

Sommige statushouders komen met een schuld uit het AZC, anderen komen er juist met een forse som geld uit. Het betreft de schadevergoeding van de IND vanwege het overschrijden van de termijnen rond de asielaanvraag. Dit geldbedrag kan, wanneer het hoger is dan de wettelijk toegestane hoeveelheid spaargeld die iemand met een uitkering mag hebben, een belemmering zijn voor de uitkering van een statushouder en ook dit probleem kwam via de pilots boven tafel bij de sommige gemeenten. De les die hieruit te trekken valt is dat nauwkeurig bestuderen van de uitwerking van de verschillende financiële regelingen en wetten op het niveau van de individuele statushouder noodzakelijk is om zicht te krijgen op de financiële problematiek van statushouders.

Sommige gemeenten zien de pilot als een vorm van vroegsignalering van schulden. Men krijgt de statushouder en zijn of haar financiële situatie beter in beeld en ziet daardoor sneller welke groepen een groter risico lopen op schulden dan anderen. Sommige gemeenten zetten daardoor meteen een vorm van budgetbeheer in bij statushouders van wie ze verwachten dat zij niet financieel zelfredzaam zullen worden.

Aandacht voor bijzondere groepen

Een enkele gemeente sluit bepaalde groepen juist uit van deelname aan de pilot, bijvoorbeeld mensen die analfabeet zijn of moeilijk leerbaar en daardoor de begeleiding niet kunnen volgen, of senioren. Vanuit het oogpunt van effectiviteit van de begeleiding is dit een begrijpelijke keuze. Het roept echter wel de vraag op hoe deze groepen dan ondersteund kunnen worden bij het voorkomen van schulden. De pilot biedt de gelegenheid voor

gemeenten om onderling dergelijke vraagstukken te bespreken en gezamenlijk na te denken over oplossingen.

Ontzorgen kost tijd

Gemeenten hebben ervaren dat het voorbereiden van de pilots hen veel tijd kost. Ook de uitvoering ervan is arbeidsintensief. De begeleiding, zowel individueel als collectief is in de ogen van alle gemeenten onlosmakelijk verbonden aan het ontzorgen. Hoewel het aanbieden van begeleiding straks niet wettelijk verplicht is, zien de gemeenten dat alleen ontzorgen zonder begeleiding niet zinvol is. Voor de pilots is voorzien in extra middelen voor de gemeentelijke capaciteit en de begeleiding. Bij sommige gemeenten leeft de zorg of er straks wel voldoende middelen zullen zijn om -bij gebleken succes van de pilots- deze werkwijze structureel voor alle statushouders te kunnen uitvoeren.

Creatieve ideeën

Sommige gemeenten hebben in hun pilot een aantal creatieve ideeën opgenomen die inspirerend zijn voor andere gemeenten en die we in het onderzoek nader op hun merites zullen onderzoeken. We denken dan aan:

- De klankbordgroep van statushouders in de Dongemondgemeenten waarbij de inbreng van statushouders ervoor moet zorgen dat de pilot steeds beter gaat aansluiten op de wensen en behoeften van de statushouders;
- De samenwerking met de Stichting Vaste Lastenpakket in Den Haag waardoor statushouders korting krijgen op hun vaste lasten en via een app regie houden over hun eigen inkomsten en uitgaven;
- De ervaringen van Capelle aan den IJssel waar de begeleiding wordt uitgevoerd door vrijwilligers en buurtmoeders van de reguliere welzijnsstichting. De buurtmoeders zijn betaalde krachten en hebben een diverse culturele achtergrond. Zij spelen een belangrijke rol in de intake en de trainingen van de pilot, mede omdat ze vaak de eigen taal van de statushouder spreken. Door hun brede netwerk in de wijk weten deze buurtmoeders veel vrijwilligers te werven en vast te houden;
- De samenwerkingsafspraken met woningcorporaties en energiebedrijven in Geertruidenberg en Volendam die na afronding van het pilottraject naar de gemeente (rechtstreeks of via betrokken partij als VluchtelingenWerk) signaleren als er betalingsproblemen ontstaan;
- Het idee van Den Haag over samenwerking met de afdeling Duurzaamheid waarbij energiebesparing en de inzet van energieboxen onderdeel van de aanpak kunnen worden.

Andere leerpunten

De pilot brengt ook allerlei (praktische) vraagstukken met zich mee voor gemeenten. In de ronde startgesprekken zijn de volgende vraagstukken naar voren gekomen:

- Hoe ga je als gemeente bij het ontzorgen om met wijzigingen in de vaste lasten?
- Hoe ga je als gemeente om met het inhouden van de kosten voor telefonie en internet wetende dat daar vaak betalingsproblemen ontstaan?
- Hoe ga je als gemeente om met mensen die al financieel zelfredzaam zijn en soms ook niet ontzorgd willen worden?
- Hoe kan er meer landelijke uniformiteit komen rond de machtigingen?
- Hoe organiseer je de samenwerking tussen de gemeenten die onderdeel uitmaken van eenzelfde pilot?
- Hoe verbind je de ervaringen en lessen uit de pilot met de andere onderdelen van de Veranderopgave Inburgering?

Het complete rapport is te vinden op de website van Divosa.

Gemeenten Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Zuidplas

Door: Gemeenten Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Zuidplas. De drie gemeenten werken samen in het uitvoeringsorgaan GR IJsselgemeenten.
Voor: 52 statushouders, ook partners en gezinsherenigers.
Wat: De pilot ontzorgen wordt geïntegreerd met de maatschappelijke begeleiding in de drie gemeenten en sorteert voor op het onderdeel financieel ontzorgen in het PIP vanaf 2021. Het ontzorgen bestaat uit het doorbetalen van de vaste lasten (huur, energie, water, zorgverzekering). Er vindt maatwerk plaats waar het gaat om de overige vaste lasten. De afbouw gebeurt stapsgewijs. Indien nodig zal de bijzondere bijstand voor de eerste huur als gift worden verstrekt. De begeleiding bestaat uit individuele begeleiding naar financiële zelfredzaamheid en groepsgewijze financiële educatie.
Met: De individuele begeleiding wordt geboden door maatschappelijk begeleiders, financiële coaches en casusregisseurs van Welzijn Capelle en Vluchtelingenwerk Krimpen en Zuidplas.
Belangrijk:
- Groepslessen en individuele begeleiding
- Financiële zelfredzaamheid bij intake al getest
- Geleidelijke afbouw ontzorging mogelijk

‘Geen regelzaken overnemen, eerst samen, dan alleen en dan pas loslaten’

‘Nieuwkomers moeten zelf leren hun geldzaken te regelen, we moeten dat niet overnemen’, stelt Maureen Val, beleidsmedewerker van de gemeente Zuidplas. Met hulp van casusregisseurs, vrijwilligers en de training Geldwijzer worden de deelnemers aan de pilot van de drie Zuid-Hollandse gemeenten financieel ‘klaargestoomd’.

Het financieel ontzorgen is straks onderdeel van de brede intake en PIP. Deze brede intake wordt in Capelle aan den IJssel al toegepast in de 2-jarige pilot Inburgering Nieuwe Stijl die wordt uitgevoerd door Welzijn Capelle. ‘Deze pilot Ontzorgen sluit hier perfect op aan. Het helpt dat we al zo nauw samenwerken in deze regio’, vertelt projectleider Nicolette Lima van Welzijn Capelle. Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Zuidplas hebben al ervaring met het ontzorgen binnen de Gemeenschappelijke Regeling IJsselgemeenten, vaste lasten (huur, energie en verzekering) worden al voor alle nieuwkomers betaald vanuit de uitkering. De klantmanagers van de GR IJsselgemeenten beoordelen nu of dit voor andere vaste kosten ook nodig is.

‘Het groeit nieuwkomers soms echt boven het hoofd’

Tolken

In de pilot wordt bij alle deelnemers een intake financiële zelfredzaamheid afgenomen door Welzijn Capelle. De welzijnsorganisatie werkt in de pilot nauw samen met VluchtelingenWerk in Krimpen en Zuidplas. In een stappenplan worden vervolgens afspraken vastgelegd over het te volgen traject om de financiële zelfredzaamheid te versterken. Het programma bestaat daarna uit twee delen. Groepslessen, alle deelnemers volgen de cursus Geldwijzer, met aandacht voor verschil in leerbaarheid en kennis van de taal. Daarnaast krijgen de deelnemers individuele budgetcoaching, uitgevoerd door maatschappelijk begeleiders van VluchtelingenWerk of Welzijn Capelle. Beleidsmedewerker Maureen Val: ‘In het begin maken we gebruik van tolken, zowel bij de budgetcoaching als bij de groepslessen. Het is belangrijk dat deelnemers goed begrijpen wat ontzorgen betekent, waarom we dit doen en wat we verwachten.’ Dat geldt eveneens voor de vrijwilligers die de nieuwkomers begeleiden. ‘Zij moeten zaken niet overnemen. Dat gebeurt nog wel eens in de praktijk. ‘Ah, kom maar, ik vul dat formulier wel even in.’ Maar het gaat erom dat nieuwkomers het zelf leren. Eerst samen, daarna zelf en dan pas loslaten.’

Na zes maanden wordt opnieuw een toets financiële zelfredzaamheid afgenomen en gekeken of de deelnemers in staat zijn om de geldzaken zelf te regelen. Zo niet, dan kan het ontzorgen op basis van artikel 57 in de participatiewet nog met een half jaar verlengd worden. Val: ‘We zien dat sommige nieuwkomers veel moeite hebben met geld. Het groeit hen echt boven het hoofd en schulden lopen snel op. Met deze pilot kunnen we hen de juiste ondersteuning bieden en schulden voorkomen.’

Gemeente Den Haag

Door: Gemeente Den Haag
Voor: 40-60 inburgeringsplichtige bijstandsgerechtigden die zich vanaf januari 2020 in de gemeente vestigen.
Wat: In Den Haag worden alle statushouders al financieel ontzorgd in administratieve zin. Met de pilot wordt de werkwijze uitgebreid en wordt de effectiviteit gemeten. Belangrijke aanvulling op het ontzorgen is het creëren van financiële zelfredzaamheid door middel van training en begeleiding. Hierbij maakt de gemeente Den Haag onderscheid in het aanbod tussen lage en hoge zelfredzaamheid.
Met: Stichting Lezen en Schrijven, VluchtelingenWerk, tolken. Daarnaast wordt samengewerkt met Schuldenlab070 en met de Stichting Vaste Lastenpakket
Belangrijk:
- Onderscheid in mate van ontzorgen
- Inzet tolken
- Op zoek naar goede ondersteuning en begeleiding richting financiële zelfredzaamheid

Veel kennis en inzichten in schulden-problematiek dankzij Haags Schuldenlab070

De gemeente Den Haag ontzorgt nieuwkomers al langer. In de pilot wordt de ondersteuning verder uitgebreid. 'Met oog voor de verschillen in financiële zelfredzaamheid. De een heeft meer begeleiding nodig dan de ander', zegt programmasecretaris Sanne van den Heuvel.

Nieuwkomers in Den Haag beginnen met een 'regeldag.' De gemeente helpt op deze dag, in samenwerking met VluchtelingenWerk, met het regelen van verscheidene contracten, waaronder bijvoorbeeld huur en zorgverzekering. Vervolgens worden deelnemers uitgenodigd voor een brede intake en wordt de PPS-V-toets afgenomen, waarin de 9 leefgebieden van de zelfredzaamheidsmatrix aan de orde komen. Ook de financiële zelfredzaamheid wordt hierin meegenomen. Den Haag kiest voor differentiatie bij het ontzorgen. Van den Heuvel: 'Niet alle nieuwkomers hebben moeite met geldzaken. Het verschil onderling is erg groot.' Bij een hoge financiële zelfredzaamheid worden, zoals de verwachte minimale vereisten worden in de nieuwe wet, de eerste zes maanden huur, energie en zorgverzekering doorbetaald. Bij lagere zelfredzaamheid wordt dit pakket uitgebreid met de maandelijkse lasten van het telefoonabonnement, tv, internet en de WA- en inboedelverzekering. Met leveranciers spreekt de gemeente verder af dat zij, in ruil voor de hoge betaalgarantie bij deze doelgroep met hoog risico op achterstanden, kortingen geven op de maandelijkse lasten. Hierbij wordt samengewerkt met de Stichting Vaste Lastenpakket. Daarnaast krijgt deze groep deelnemers 1,5 uur per maand begeleiding van een financieel coach.

Beide groepen volgen - verspreid over een half jaar – acht trainingen waar ze leren hoe ze hun administratie moeten bijhouden en inzicht krijgen in vaste lasten en inkomsten. De inhoud van de training is ontwikkeld door de afdeling financiële hulpverlening van de Gemeente Den Haag en VluchtelingenWerk. De deelnemers aan de pilot Ontzorgen vormen ook een deel van de groep van een door de gemeente geïnitieerde pilot voor 'de ondertussengroep'. Dat betekent dat ze meedoen in een traject waarbij taal en participatie worden gecombineerd. De deelnemende taalscholen besteden in de lessen eveneens aandacht aan 'financiële woordenschat.' De gemeente Den Haag, waar bijna een op de vijf huishoudens te maken heeft met hoge schulden, heeft veel ervaring met schuldhulpverlening.

In het Schuldenlab070 werken allerlei partijen met de gemeente samen om innovatieve oplossingen rondom schulden en armoede te ontwikkelen. Van den Heuvel: 'We maken in onze pilot gebruik van alle inzichten uit het Schuldenlab070. We kennen de gevolgen van financiële stress. We weten dat stress de integratie van nieuwkomers in de weg staat. Het valt niet mee om een nieuwe taal te leren, wanneer geldzorgen je 's nachts wakker houden.'

> 'We weten dat stress integratie en inburgering in de weg staat'

Gemeenten Geertruidenberg, Drimmelen, Altena en Oosterhout

Door: Gemeenten Geertruidenberg, Drimmelen, Altena en Oosterhout.
Voor: 30 tot 50 deelnemers, in eerste instantie alle nieuwe vergunninghouders van gemeenten Drimmelen en Geertruidenberg. De gemeenten Oosterhout en Altena sluiten later aan. Bij echtparen en gezinnen richt de pilot zich op beide partners.
Wat: Deelnemers krijgen de mogelijkheid om de pilot Ontzorgen te combineren met een duaal traject, een maatwerkprogramma, waarbij taal/opleiden en werken volledig met elkaar zijn geïntegreerd. De workshops over (financiële) zelfredzaamheid en budgetbeheer zijn opgenomen in dit traject. Betrokken organisaties delen lesmateriaal en –methoden met elkaar, om lessen optimaal op elkaar af te stemmen en delen van lesstof te herhalen of onderwerpen alvast te introduceren. Naast het doorbetalen van de vaste lasten worden in deze pilot zo nodig ook kinderopvang en reiskosten geregeld. Deelnemers worden zelf betrokken bij de invulling van het programma.
Met: Het gemeenschappelijk werkbedrijf MidZuid, het Werkgeversservicepunt, VluchtelingenWerk en taal- en inburgeringsscholen.
Belangrijk:

- In een klankbordgroep geven deelnemers feedback op ontzorgen
- Ontzorgen is opgenomen in duaal traject
- Klantmanager gaat op huisbezoek

‘Aandacht werkt, dan zie je echt resultaat’

‘Ervaren de deelnemers dit programma als hulp? Ontlasten we ze hiermee? Doen we het goed? Deze vragen leggen we onze klankbordgroep met statushouders voor’, vertelt Esmeralda Stokebrook, beleidsmedewerker van de gemeente Geertruidenberg. De betrokkenheid van de doelgroep kenmerkt de Brabantse pilot, waarin persoonlijke aandacht een belangrijke rol speelt.

‘Het ontzorgen, duaal traject en participatieverklaringstraject willen we tot één geïntegreerd pakket voor de statushouder maken’, licht Stokebrook toe. Het ontzorgen betekent dat de vaste lasten – zoals huur, energie en verzekeringen - vanuit de uitkering op basis van een machtiging van de deelnemers worden betaald. De klantmanager regelt zo nodig ook aanvraag en vergoeding van reiskosten en kinderopvang. De vier gemeenten hebben daarnaast besloten het inrichtingskrediet te verhogen zodat de vaste lasten van de eerste en tweede maand hieruit kunnen worden betaald. Stokebrook: ‘We laten mensen na zes maanden ook niet zomaar los, we informeren eerst ‘de leveranciers’ zoals de woningbouw en energiebedrijf. We willen afspraken maken dat wanneer er iets misgaat in de betaling ze eerst met ons contact opnemen.’
De gemeenten hebben het afgelopen anderhalf jaar sterk ingezet op een persoonlijke benadering van nieuwkomers. In de gemeenten Drimmelen en Geertruidenberg wordt gewerkt met gespecialiseerde klantmanagers voor vergunninghouders. Hij of zij neemt een brede intake af, waarbij nauw wordt samengewerkt met partners als VluchtelingenWerk, welzijnswerk, woningbouwverenigingen en andere ketenpartners. Sinds december 2019 wordt na de intake een duaal traject gekozen. Vier dagen per week volgen deelnemers taal- en inburgeringslessen en gaan ze aan het werk. In deze lessen zijn thema’s als zelfredzaamheid en budgetbeheer opgenomen. ‘Het streven is dat betrokken partijen – van taalschool, VluchtelingenWerk tot aan werkbedrijf - lesmateriaal met elkaar gaan delen om zo de lessen goed op elkaar af te stemmen.’

De klantmanager investeert in het contact met de deelnemers en bezoekt elke week de leslocatie, waar taallessen worden gegeven. Eelke Meijer is klantmanager bij de gemeente Geertruidenberg: ‘We moeten niet vergeten wat vluchtelingen allemaal achter de rug hebben. Ik begeleid nu onder andere een gezin uit Soedan. Deze familie heeft erg veel meegemaakt in het land van herkomst. Ze zijn Nederland zo dankbaar dat zij in hier mogen wonen. Zij willen zo snel mogelijk zelfstandig worden en wat terugdoen.’ Meijer werkt al jaren met de doelgroep en gelooft dat nieuwkomers in Nederland soms meer rust en ruimte nodig hebben om ‘te landen’. ‘Aandacht werkt gewoon, dan zie je echt resultaat. Ik ben erg benaderbaar, ook via whatsapp bijvoorbeeld. Ik probeer met mensen mee te denken. In de nieuwe wet is daar ruimte voor.’

‘Hij wil zo snel mogelijk aan het werk’

Gemeenten Edam-Volendam, Waterland en Landsmeer

Door: Gemeenten Edam-Volendam, Waterland en Landsmeer.
Voor: Inburgeringsplichtige statushouders die vanaf 1 november 2019 zijn gehuisvest in een van de drie gemeenten. Al eerder gehuisveste statushouders die dreigen problematische schulden op te bouwen en onvoldoende financieel zelfredzaam zijn, kunnen deelnemen. In totaal 27.
Wat: Vaste lasten huur, gas, water, stroom en de zorgverzekering worden van de uitkering betaald. Het ontzorgen vindt plaats binnen een integrale aanpak van inburgering. De gemeenten willen in de pilot het sociale netwerk van de statushouder vergroten zodat hulp bij financiën ingeschakeld kan worden als dat nodig is. Het ontzorgen is zo ingevuld dat mogelijke problemen bij de start al voorkomen worden, door de overbruggingsvergoeding ook onder de machtiging van het inhouden van de vaste lasten te laten vallen. Zo kunnen de vaste lasten een maand vooruit betaald worden.
Met: De gemeenten werken samen met VluchtelingenWerk, de bibliotheken en buurt- en wijkcentra.
Belangrijk:

- Aandacht voor versterking sociaal netwerk van de deelnemers
- Door inzet overbruggingsvergoeding kunnen vaste lasten een maand vooruitbetaald worden
- Inzet speciale app om meer inzicht in financiën te krijgen

‘Voorkomen dat kinderen opgroeien met schulden en armoede’

‘We tellen veel nieuwkomers met kinderen,’ vertelt Petra Bijsterbosch, beleidsadviseur van de gemeente Waterland. In 2018 werden in de drie gemeenten 31 huishoudens met in totaal 65 kinderen gehuisvest. Veel families kampen met financiële problemen. ‘Geldzorgen belemmeren de integratie en staan meedoen in de weg.’

‘We maakten ons al langer zorgen over schuldenproblematiek bij nieuwkomers’, vertelt Bijsterbosch. ‘Het Nederlandse financiële systeem met toeslagen en heffingskortingen is voor veel mensen erg ingewikkeld. Helemaal voor nieuwkomers die de taal niet goed beheersen.’ De pilot biedt de drie Noord-Hollandse gemeenten de kans om nieuwkomers te ontzorgen. Dat betekent dat de vaste lasten – huur, gas, water, stroom en zorgverzekering – het eerste half jaar uit de bijstand worden betaald. De gemeenten hebben ervoor gekozen om in de pilot de ‘overbruggingsvergoeding’ in te zetten, zodat de vaste lasten een maand vooruit worden betaald. Hiermee wordt een maand ‘speling’ gecreëerd voor periodes met financiële tegenvallers. Bij de beëindiging van het ontzorgen worden de vaste lasten via een automatische incasso ingeregeld waarbij rekening wordt gehouden met de betalingsmomenten van de bijstand.

Trijntje Veerman-Schouten, beleidsmedewerker van de gemeente Edam-Volendam valt bij: ‘Maar hier blijft het niet bij. We willen dat mensen veel meer inzicht in hun financiën krijgen. In uitgaven en inkomsten. We willen niet alleen ontzorgen, maar ook ervoor zorgen dat mensen hun geldzaken zelf kunnen regelen en zo voorkomen dat families en kinderen in onze gemeenten opgroeien met schulden en stress.’ De gemeenten zien ook dat jongeren tot 21 jaar die geen vervolgopleiding volgen, soms negatief uitkomen na het inhouden van de vaste lasten. ‘We hebben dit inmiddels met de aanvullende bijstand opgelost.’

Bij de intake zijn – met hulp van een checklist – de financiële vaardigheden van alle deelnemers in kaart gebracht. Ook wordt de methodiek EuroWijzer van VluchtelingenWerk ingezet.
De groepsactiviteiten vinden plaats bij bibliotheken of wijkcentra in de verschillende dorpen. Bijsterbosch: ‘Omdat de afstanden tussen de dorpen relatief groot zijn, zijn we op zoek naar een app met toegankelijk voorlichtingsmateriaal die deelnemers kunnen gebruiken.’ Een ander belangrijk onderdeel van het programma is het vergroten en versterken van het sociaal netwerk van de deelnemers. ‘In onze dorpen zijn veel verenigingen actief, we hopen deelnemers te stimuleren om actief deel te nemen. Het is belangrijk dat zij en de kinderen onderdeel uitmaken van de lokale gemeenschap.’

Betere start

Eenvoudig blijkt het ontzorgen niet, weten de gemeenten inmiddels. Veerman-Schouten: ‘We lopen tegen wat praktische zaken aan. Zo blijkt de administratieve druk voor de gemeente rondom het ontzorgen groter dan verwacht. Je bent er namelijk niet met een nieuwe machtiging. De energiebedrijven vragen om een andere procedure dan bijvoorbeeld de zorgverzekering. Maar dit hoort bij de opstart.’ De klantmanagers in de gemeenten volgen een training over cultuursensitief werken. ‘Dat is belangrijk, geldzaken, schulden liggen in veel culturen gevoelig. Daarom is het goed dat klantmanagers de juiste toon vinden. We geloven dat deze manier van begeleiden en ontzorgen nieuwkomers een betere start in Nederland geeft.’

‘Op zoek naar een app met toegankelijk voorlichtingsmateriaal’

Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht

Door: Gemeente Hendrik-Ido-Ambacht
Voor: 35 statushouders die zich gedurende de eerste maanden van 2020 in een van de Drechtstedelijke gemeenten huisvesten. Beide partners uit een gezin maar ook meerderjarige thuiswonende kinderen kunnen deelnemen aan de pilot.
Wat: Vanaf de regeldag op de sociale dienst, wanneer de statushouders hun huurcontract ondertekenen en alle uitkeringszaken worden geregeld, wordt budgetbeheer toegepast. Dat houdt in dat alle vaste lasten (huur, energielasten, verzekeringen en andere vaste lasten) worden ingehouden. De resterende uitkeringsbedragen worden in eerste instantie als weekgeld uitbetaald.
Alle nieuwkomers volgen het in de Drechtsteden 'reguliere' welkomprogramma. Het programma wordt voor de pilotdeelnemers uitgebreid met de training Omgaan met Geld. Na deze groepslessen met een tolk krijgt elke deelnemer, wanneer nodig tot een jaar lang, begeleiding van een budgetcoach van VluchtelingenWerk. Na een half jaar nemen ze deel aan het terugkomdeel van de training 'Omgaan met Geld'.
De budgetbeheerder bepaalt in overleg met de budgetcoach en de statushouder gedurende de pilot hoe statushouders steeds meer kunnen beschikken over hun totale budget. Dit is maatwerk.
Met: VluchtelingenWerk (budgetcoaches) en Sociale Dienst Drechtsteden (Budgetbeheer) en het sociaal wijkteam Hendrik-Ido-Ambacht
Belangrijk:
- 6 maanden budgetbeheer met doorbetalen van vaste lasten
- Tot een jaar lang begeleiding van budgetcoach
- Deelnemers krijgen eerste periode na huisvesting weekgeld, net als op het azc
- Getrainde budgetcoach heeft oog voor andere problemen en verwijst eventueel door

'Uitleg over geldzaken in eigen taal is cruciaal'

Met weekgeld, intensieve begeleiding van een budgetcoach van VluchtelingenWerk en groepstrainingen moeten schulden en bijbehorende stress voorkomen worden. Kirsten van Vuuren, beleidsmedewerker van de gemeente Hendrik-Ido-Ambacht hoopt dat de pilot de eerste stap is richting een budgetloket waar inwoners met financiële vragen terecht kunnen.

De dedicated klantmanagers statushouders van de Sociale Dienst Drechtsteden zien nieuwkomers vaak met financiën worstelen, vertelt Van Vuuren. 'In de maatschappelijke begeleiding komt dit onderwerp vaak terug. We zijn blij dat we met deze pilot de broodnodige ondersteuning kunnen bieden.'

Alle nieuwkomers in Drechtsteden beginnen – binnen zes weken na huisvesting in de gemeente – met een speciaal welkomprogramma van vier weken. Dit programma – waar ze taalles volgen en uitleg krijgen over de Nederlandse samenleving – wordt nu uitgebreid met intensievere financiële educatie. Deelnemers volgen drie dagdelen modules uit de op maat gemaakte cursus 'Omgaan met Geld', een cursus ontwikkeld door Vluchtelingenwerk en het Nibud.
Op de zogeheten 'regeldag' wordt op de sociale dienst ook meteen budgetbeheer ingesteld. Dat houdt in dat alle vaste lasten worden ingehouden van de uitkering. De resterende uitkeringsbedragen worden vervolgens als weekgeld uitbetaald aan de deelnemers. 'Een geleidelijke overgang vanuit het azc. Wanneer de budgetbeheerder en de budgetcoacht de zelfredzaamheid hoger inschatten kan het restbedrag als maandgeld worden gestort. De uitleg over het ontzorgen en over het vervolgprogramma wordt in eigen taal gegeven. 'In het Arabisch of Tigrinya. Dat is cruciaal. We willen dat mensen echt begrijpen wat we doen en waarom.'

'Een vrijwilliger helpt de deelnemer met praktische zaken'

Na het welkomprogramma begint de individuele begeleiding door de budgetcoach, waarmee de deelnemer al voor het welkomprogramma kennis heeft gemaakt. 'Een getrainde vrijwilliger van VluchtelingenWerk. Hij of zij begeleidt de deelnemer bij praktische financiële zaken. Deze budgetcoaches vormen een schakel tussen de budgetbeheerder van de sociale dienst en de statushouder. Zonder deze schakel moeten we het niet doen, luidde het advies van de sociale dienst.'

Van Vuuren: 'We verwachten dat de deelnemers na zes maanden al heel veel kennis hebben opgedaan. Om alle informatie nog eens op te frissen volgt dan het tweede en laatste deel van de groepstraining 'Omgaan met Geld.' De budgetbeheerder bekijkt dan samen met de budgetcoach of het ontzorgen kan worden afgerond en bouwt in de volgende maanden de begeleiding af.'

Wanneer de budgetbeheerder de deelnemer nog onvoldoende in staat acht zelfstandig zijn financiën te beheren zal het ontzorgen op basis van artikel 57 in de participatiewet worden voortgezet. De coaches, die veel ervaring hebben met de doelgroep, kijken verder dan de financiële situatie benadrukt Van Vuuren. 'Wanneer zij zich zorgen maken over andere problemen binnen de familie, dan nemen ze contact op met de klantmanager of wijkteam.'

Gemeenten Zoetermeer en Lansingerland

Door: Gemeenten Zoetermeer en Lansingerland
Voor: 35 statushouders, die zich net in de gemeenten hebben gevestigd. Als er genoeg plek is kunnen ook statushouders uit het bestaande uitkeringsbestand deelnemen. Ook jonge vluchtelingen die net achttien zijn geworden, nemen deel.
Wat: Het ontzorgen houdt in dat de eerste zes maanden minimaal de volgende vaste lasten vanuit de uitkering betaald worden: de huur, de energie en de zorgverzekering. Gemeenten gaan met verschillende aanbieders in zee. Zij bieden begeleiding in het financieel zelfredzaam maken van deelnemers. Dit gebeurt op uiteenlopende manieren. De gemeenten willen met deze pilot uitvinden wat nu de werkzame elementen zijn op weg naar financiële zelfredzaamheid. Waar nodig worden tolken ingezet.
Met: Piëzo, Vluchtelingenwerk, Humanitas en Schuldhulpmaatje, MBO Rijnland in Zoetermeer en PLANgroep in Lansingerland.
Belangrijk:

- Gemeenten willen experimenteren met verschillende methodieken
- Gemeenten zoeken nog naar digitale instrumenten
- Integrale aanpak, ook trainingen arbeidsparticipatie via de Werkacademie.

Zelfstandig met geld: Zoetermeer zoekt uit wat werkt

‘Er zijn veel mooie producten rondom financiële zelfredzaamheid en veel verschillende aanbieders. Van VluchtelingenWerk, Humanitas tot de Piëzo-methodiek. We gaan voor deze pilot met iedereen in zee’, zegt projectleider Ellen Kremer. ‘We willen uitvinden wat werkt.’

‘We vliegen deze pilot wat anders aan’, stelt Kremer. Zoetermeer en Lansingerland hebben de afgelopen jaren stevig ingezet op een integrale aanpak voor nieuwkomers. Deze wordt uitgevoerd door een dedicated team van gespecialiseerde klantmanagers die beginnen met een brede intake. ‘We proberen al zoveel mogelijk in te spelen op de nieuwe inburgeringswet.’

‘Jonge vluchtelingen krijgen soms studiefinanciering, hoe doen we dat met ontzorgen?’

De klantmanagers weten hoe complex het nieuwe leven in Nederland voor statushouders vaak is.

‘Financiële zelfredzaamheid is zo belangrijk. Er zijn hiervoor allerlei geweldige instrumenten ontwikkeld, door verschillende aanbieders. Het klinkt allemaal even mooi. Daarom hebben we besloten al deze verschillende aanpakken in onze pilot mee te nemen.’

Uitgangspunt van de pilot is ontzorgen én begeleiden. Dat houdt in dat de eerste zes maanden de vaste lasten als huur, energie en zorgverzekering uit de uitkering worden betaald. Nadat het ontzorgen is geregeld komen de verschillende aanbieders voor de begeleiding in beeld. Ze gaan met een groep nieuwkomers aan het werk op weg naar financiële redzaamheid. Lansingerland werkt in de pilot met PLANgroep, vertelt beleidsadviseur Jeroen Boerman. ‘Zij hebben de vijftien deelnemers in Lansingerland verdeeld over twee groepen. Die groepen volgen de budgetcursus ‘Een goede start’.’ De consulenten van de gemeente nodigen vervolgens alle deelnemers uit voor een individueel gesprek. ‘Ze nemen de informatie van training nog eens door en bespreken ook de persoonlijke situatie van de deelnemers.’

In Zoetermeer wordt met vier andere aanbieders gewerkt. ‘Dat vraagt organisatorisch nogal wat’, beaamt Kremer. ‘Hoe vergelijken we deze aanbieders? Hoe meten we na afloop het resultaat? Dat zijn we nu aan het uitzoeken.’ De verschillen tussen de aanbieders zijn groot. We hebben het over een maatjesaanpak van Humanitas of een hele methodische aanpak van een andere aanbieder. Of de groepsactiviteiten van EuroWijzer van VluchtelingenWerk. De ene aanbieder zet tolken in, de ander niet. Ik ben erg benieuwd naar de uitwerking in de praktijk.’ Alle deelnemers aan de pilot volgen ook een training bij de Werkacademie, niet gericht op geldzaken maar op werk.

De doelgroep is erg divers. ‘We hebben in Zoetermeer bijvoorbeeld een grote groep alleenstaande minderjarige vluchtelingen. Velen worden nu 18 en lopen vast met hun financiën. Voor deze doelgroep is het van belang om op eigen benen te staan, maar dan moeten ze wel hun geldzaken kunnen regelen. We kijken in deze pilot hoe we hen kunnen helpen.’

Kremer is benieuwd naar digitale instrumenten die andere gemeenten inzetten om financiële zelfredzaamheid te bevorderen. ‘Ik hoorde al van het Schuldenlab in Den Haag. Het is belangrijk om alle oplossingen en ervaringen met ontzorgen te delen.’

Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten Berkelland en Bronckhorst, Gemeente
Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught, Gemeente Haarlemmer
Gemeente Utrecht, Gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden, Gem
De Bilt en Bunnik Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten Berkelland en Bronc
Gemeenten Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught, Gemeente
Haarlemmermeer, Gemeente Utrecht, Gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen e
Wolden, Gemeenten De Bilt en Bunnik Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten
Berkelland en Bronckhorst, Gemeenten Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsg
Vught, Gemeente Haarlemmermeer, Gemeente Utrecht, Gemeenten Midden-Dre
Hoogeveen en De Wolden, Gemeenten De Bilt en Bunnik Vrouwelijke nareizigers e
gezinsmigranten Berkelland en Bronckhorst, Gemeenten Meierijstad, Boxtel, Haar
Michielsgestel en Vught, Gemeente Haarlemmermeer, Gemeente Utrecht, Gemee
Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden, Gemeenten De Bilt en Bunnik Vrouw
nareizigers en gezinsmigranten Berkelland en Bronckhorst, Gemeenten Meierijsta
Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught, Gemeente Haarlemmermeer, Gemeente Ut
Gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden, Gemeenten De Bilt en B
Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten Berkelland en Bronckhorst, Gemeente
Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught, Gemeente Haarlemmer
Gemeente Utrecht, Gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden, Gem
De Bilt en Bunnik Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten Berkelland en Bronc
Gemeenten Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught, Gemeente
Haarlemmermeer, Gemeente Utrecht, Gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen e
Wolden, Gemeenten De Bilt en Bunnik Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten
Berkelland en Bronckhorst, Gemeenten Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsg
Vught, Gemeente Haarlemmermeer, Gemeente Utrecht, Gemeenten Midden-Dre
Hoogeveen en De Wolden, Gemeenten De Bilt en Bunnik Vrouwelijke nareizigers e
gezinsmigranten Berkelland en Bronckhorst, Gemeenten Meierijstad, Boxtel, Haar
Michielsgestel en Vught, Gemeente Haarlemmermeer, Gemeente Utrecht, Gemee
Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden, Gemeenten De Bilt en Bunnik Vrouw
nareizigers en gezinsmigranten Berkelland en Bronckhorst, Gemeenten Meierijsta
Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught, Gemeente Haarlemmermeer, Gemeente Ut

Pilotthema

Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten

Managementsamenvatting tussenrapport Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten

Vanaf 1 juli 2021 gaat het nieuwe inburgeringsstelsel van start. Het ministerie van SZW ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe wet, onder andere door het organiseren van een pilotprogramma. Een van de thema's van het pilotprogramma betreft de *integratie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten*. Binnen dit thema wordt praktijkervaring opgedaan met het in beeld krijgen van de groep, het opstellen van een plan voor begeleiding richting participatie, dat aansluit bij de behoefte van vrouwen en de uitvoering van begeleidingsactiviteiten. Het Verwey-Jonker Instituut onderzoekt de zes door het Ministerie van SZW gefinancierde pilots die zich richten op het verstevigen van de positie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten.

De zes pilots worden uitgevoerd door de volgende gemeenten: Utrecht, Haarlemmermeer, De Bilt, Midden-Drenthe, Berkelland en Meierijstad. Met uitzondering van de pilot in Utrecht, zijn bij alle pilots ook buurgemeenten betrokken. In alle pilots wordt bovendien samengewerkt met een lokale uitvoeringsorganisatie. De tussenrapportage beschrijft de opzet van en eerste ervaringen binnen de pilots. Daarnaast trekken we ook de eerste lessen, die kunnen worden gebruikt door (andere) gemeenten die bezig zijn met de voorbereiding op het nieuwe inburgeringsstelsel.

Opzet van de pilots

Het aanbod voor deelnemers in de pilots bestaat voor een deel uit al bestaande methodieken of trainingen. In de projectvoorstellen en de (groeps)interviews worden de volgende methodieken/werkwijzen/activiteiten genoemd die in de pilots ingezet (gaan) worden:

- Combinatie van groepsgewijs en individuele begeleiding/coaching met een vast contactpersoon.
- Inzetten op activering door het vergroten van zelfvertrouwen.
- Versterken van het sociaal netwerk door onderlinge uitwisseling tussen deelneemsters.
- Inzet van ervaringsdeskundigen/sleutelfiguren en tolken.
- Vergroten van de Nederlandse spreekvaardigheid.
- Introductie/oriëntatie op verschillende domeinen, zoals arbeid, scholing, gezondheid, welzijn, opvoeding, persoonlijke effectiviteit.
- Excursies, zoals bezoeken aan werkgevers, evenementen.
- Ondersteuning/hulp bij niet-pilotgerelateerde zaken.

Organisatie en samenwerking

In de pilots werken gemeenten samen met andere partijen. In alle pilots is sprake van één centrale samenwerkingspartner, die een grote rol heeft in de pilot, bijvoorbeeld een partij die het trainingsaanbod verzorgt. Naast een belangrijke uitvoerende partij, zijn in de pilots andere samenwerkingspartners op een smallere manier aangehaakt, bijvoorbeeld om één onderdeel van het traject te verzorgen, of bijvoorbeeld als mogelijke stageplek voor deelnemers, of als aanbieder van een eenmalige activiteit. In de dagelijkse uitvoeringspraktijk is meestal sprake van een kerngroep. Deze bestaat uit de coördinator vanuit de aanvragende gemeente (meestal van de afdeling Werk en Inkomen) samen met de centrale uitvoerder. De coördinator zorgt ervoor dat andere gemeenten en partners zijn aangehaakt en worden geïnformeerd.

Voor samenwerking is onderling vertrouwen belangrijk. Daarnaast is het van belang dat er helderheid bestaat over rollen en taken. Op beide punten zijn de betrokkenen bij de pilots goeddeels tevreden. Dit heeft ook te maken met het feit dat de belangrijkste partners elkaar al kennen en goede ervaringen met elkaar hebben. Ten behoeve van de pilots lijken duidelijke samenwerkingsafspraken gemaakt en kiest men ervoor om elkaar direct 'via korte lijnen' te informeren als er zich iets voordoet.

Ervaringen en lessen ten behoeve van de integratie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten

In beeld brengen van de doelgroep
In vijf van de zes pilots is via de gemeentelijke registraties en met behulp van de *dedicated* klantmanagers/regisseur statushouders een (eerste) beeld geschetst van de potentiële deelnemers met een asielstatus, en is gewerkt met lijsten van potentiële deelnemers. Het in beeld brengen van de potentiële doelgroep heeft volgens betrokkenen vaak meer tijd gekost dan vooraf voorzien. Uit de werving- en selectiefase is naar voren gekomen dat het nodig is om diverse wervingskanalen aan te boren en andere partijen te betrekken. Nareizigers kwamen soms pas in beeld doordat een lijst met namen vanuit de gemeente, werd vergeleken met de groep die door een organisatie als VluchtelingenWerk wordt bediend.
Lessen:

- **Neem voldoende tijd voor het in beeld brengen van de doelgroep.**
- **Zorg ervoor dat nareizende vrouwen vanaf dag één een eigen dossier hebben (en niet worden toegevoegd aan dat van de man die al in Nederland is).**

Werving
In de meeste pilots hebben potentiële deelnemers een brief gekregen met uitleg over het programma. In een enkele pilot is ook via andere kanalen geworven, zoals in het netwerk van betrokkenen en door middel van mond-tot-mond reclame. Potentiële deelnemers ook op andere manieren geïnformeerd over het programma. De betrokken klantmanagers hebben de vrouwen hierover gesproken en er zijn voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd, vaak samen met betrokken partners en in aanwezigheid van tolken of sleutelpersonen. Tijdens de voorlichtings- of introductiebijeenkomsten waren partners ook welkom, met wisselende opkomst. Lessen:

- **Ga in de voorlichtings- en wervingsfase na of aangeboden informatie door de (potentiële) deelnemers goed is begrepen,** bijvoorbeeld door een nabelronde in de eigen taal na een voorlichtings-, of introductiebijeenkomst.
- **Heb oog voor diversiteit in ondersteuningsbehoeften en ambities.**
- **Zorg eventueel voor goede overdracht naar ander participatiegericht aanbod indien gewenst.**

Gezinsmigranten
In het nieuwe inburgeringsstelsel gaan gemeenten onderdelen van het inburgeringsaanbod ook aanbieden aan gezinsmigranten. Het blijkt voor gemeenten lastig om gezinsmigranten – met wie de gemeente op dit moment geen relatie heeft in het kader van arbeidstoeleiding – te bereiken. Bij verschillende pilots was de insteek om gezinsmigranten in beeld te brengen via het Participatieverklaringstraject. Echter, in het kader van de privacy worden gestuurde uitnodigings- of informatiebrieven niet opgevolgd vanuit de gemeente. Gezinsmigranten die belangstelling hadden voor deelname zijn bij de pilots meestal via persoonlijke contacten en op eigen initiatief in beeld gekomen.

Daarnaast komt uit diverse pilots het signaal dat benaderde gezinsmigranten aangeven geen belangstelling te hebben voor deelname. Een eerste beeld in de pilots is, dat de gezinsmigranten die deelnemen – in tegenstelling tot veel vrouwelijke nareizigers – een goed beeld hebben van werken in Nederland en vooral op zoek zijn naar ondersteuning of hulp bij het wegnemen van praktische belemmeringen op weg naar werk, zoals de mogelijkheid voor diplomawaardering, of het volgen van een (aanvullende) korte opleiding om zich te (her)kwalificeren. Tegelijkertijd zijn er gezinsmigranten die zich (nog) niet (willen) oriënteren op betaald werk.

Lessen:

- **Begeleiding bij inburgering, Participatieverklaringstraject en Module Arbeidsmarkt en Participatie bieden mogelijkheden om gezinsmigranten te interesseren voor trajecten voor (arbeids)participatie.**
- **Sluit aan bij activiteiten van (migranten)organisaties en lokaal welzijnswerk om gezinsmigranten te bereiken.**

Intake
In de pilots is met alle belangstellende vrouwen een uitgebreide intake gedaan, waarin de achtergrondkenmerken, startsituatie, wensen en ambities in beeld zijn gebracht. Ook is tijdens de intake meer informatie gegeven over het programma en mogelijkheden om eventuele belemmeringen voor deelname weg te nemen. De in de pilots gehanteerde criteria bleken soms lastig te hanteren. Zo was er ook belangstelling voor deelname van vrouwen die alleenstaand zijn, of tegelijkertijd met hun partner naar Nederland zijn gekomen. Betrokkenen bij de pilots constateren dat hun aanbod ook geschikt zou zijn voor vrouwen die niet meer inburgeringsplichtig zijn (bijvoorbeeld door een vrijstelling). Tot slot, soms wordt een deel van het ondersteuningsaanbod aangeboden in de eigen taal. Dit heeft als effect dat vrouwen die een andere taal spreken dan dat gebruikt wordt in het aanbod, niet mee kunnen doen. Lessen:

- **Sta stil bij de selectie- of inclusiecriteria van ondersteuningsaanbod en voorkóm dat vrouwen onnodig worden uitgesloten.**
- **Overweeg om - als (een deel van) het aanbod in de eigen taal moet wordt aangeboden - regionaal samen te werken, om voldoende grote taalgroepen te kunnen realiseren.**

Randvoorwaarden
In de pilots is het in bijna alle gevallen gelukt om praktische belemmeringen voor deelname – opvang van kinderen, reizen/reiskosten, andere inburgeringsactiviteiten – op te lossen. In het kader van de pilots hebben betrokkenen hiervoor de middelen en/of het mandaat. De pilots kunnen worden benut om meer zicht te krijgen op nut en noodzaak van deze faciliteiten en consequenties voor het inrichten van het ondersteuningsaanbod. Een nevenopbrengst van de wervings- en selectiefase is het signaal in een van de pilots dat moeder hun baby of kleine peuter niet achter kunnen/willen laten bij hun partner, omdat die naar eigen zeggen niet in staat is daarvoor te zorgen. Dit signaal wordt benut door samen met de GGD gerichte voorlichting op dit thema te organiseren.

Lessen:

- **Besteed in het ondersteuningsaanbod aandacht aan de kwestie dat men op de arbeidsmarkt doorgaans zelf verantwoordelijk is zaken als vervoer en bied waar mogelijk praktische handvatten,** zoals fietsles, oriëntatie op het openbaar vervoer, of het samen oefenen met reizen.
- **Werk samen met andere gemeentelijke diensten en maatschappelijke organisaties om in te kunnen spelen op kwesties die (arbeids)participatie nu en in de toekomst in de weg kunnen staan.**

Betrekken van de omgeving

Naast de gemeente en centrale uitvoerende partij worden allerlei organisaties en personen op specifieke onderdelen van de pilots betrokken. Het loont om deze organisaties en personen goed te informeren over verloop en voortgang van de pilot. Zo krijgen buddy's in een van de pilots een wekelijkse app-nieuwsbrief, met daarin informatie over de onderwerpen van de laatste training, zodat zij in hun begeleiding daarbij goed kunnen aansluiten. In een van de andere pilots is een informatiebijeenkomst georganiseerd voor lokale partners, ondernemers en (vrijwilligers)organisaties. Niet alleen was de bereidheid groot om iets te doen, ook heeft dit veel opgeleverd, zoals het beschikbaar stellen van accommodaties, catering, maar ook mogelijke stageplaatsen. Lessen:

- **Er is veel bereidheid bij burgers, organisaties en bedrijven om bij te dragen aan het vergroten van de participatiekansen van nieuwkomers.**
- **Maak gebruik van de inzet van burgers, organisaties en bedrijven en faciliteer waar nodig,** bijvoorbeeld door hen goed te infomeren over het aanbod, de deelnemers en de mogelijkheden om zich in te zetten.
- **Ondersteun bedrijven die werk(ervarings)plaatsen willen aanbieden aan nieuwkomers,** bijvoorbeeld door hen voor te lichten en een contactpersoon aan te stellen bij wie men terecht kan met vragen. Organiseer ook begeleiding (op de werkvloer).

Na de pilot

De betrokkenen bij de pilots zijn er zich van bewust dat een deel van de deelnemers ook na de pilotperiode ondersteuning kan gebruiken bij hun verdere ontwikkeling. Daarom is in de pilotplannen voorzien in een vorm van nazorg, bijvoorbeeld dat men een beroep kan blijven doen op een contactpersoon, vaak de klantmanager. In een aantal pilots zijn de klantmanagers ook tijdens de uitvoering van de pilot direct betrokken. Dit zorgt niet alleen voor continuïteit voor de deelnemers. Direct betrokken klantmanagers kunnen hun ervaringen die zij opdoen in de pilot, inzetten in hun reguliere werkzaamheden.

Dit vergroot de kans dat de opgedane ervaringen ook zonder pilot(financiering) worden toegepast. Lessen:

- **Organiseer dat na afloop van een traject nazorg beschikbaar is, zodat deelnemers verdere stappen naar (arbeids)participatie kunnen blijven zetten.**
- **Als (een deel van het aanbod) wordt uitgevoerd door derden, zorg er dan als gemeente voor om voldoende betrokken te blijven (bij de uitvoering), zodat eventuele ondersteuning na afloop hierbij goed kan aansluiten.**
- **Neem de tijd om met alle betrokkenen het aanbod te evalueren en lessen te trekken voor het vervolg.** Identificeer daarbij welke lessen en opbrengsten kunnen worden gebruikt om de reguliere dienstverlening van de gemeente (bijvoorbeeld op het terrein van arbeidstoeleiding) te verbeteren.

Het complete rapport is te vinden op de website van Divosa.

Gemeenten Berkelland en Bronckhorst

Door: Gemeenten Berkelland en Bronckhorst
Voor: Dertig vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten
Wat: Een training van 24 sessies van maximaal 3 uur. Programma begint met informatie over de Nederlandse samenleving, na twee maanden verschuift de aandacht richting arbeidsparticipatie. De wekelijkse bijeenkomsten worden verzorgd door trainers/NT2 docenten. Tolken en sleutelpersonen ondersteunen de training. Naast de bijeenkomsten krijgt elke deelnemer vanaf de derde maand ook een eigen jobcoach die, met oog voor praktische belemmeringen, de deelnemers helpt bij het vinden van een snuffelstage, werkervaringsplaats of baan.
Met: Interbeek Support (maatschappelijke begeleiding en trainingen) levert een coördinator, NT2 docenten/ trainers en jobcoaches. Ook klantmanagers Sociale Dienst Oost-Achterhoek (Berkelland) en consulenten sociale teams (Bronckhorst) zijn nauw betrokken bij het programma. Daarnaast worden sleutelpersonen en cultuurverbinders ingezet.
Belangrijk:
- Veel aandacht voor empowerment
- Individuele begeleiding van een jobcoach
- Thuisfront wordt bij programma betrokken

Powervrouwen in de Achterhoek

'Betrek het thuisfront bij de training', luidt het advies van Marieke Heusinkveld van de gemeente Berkelland. De eerste avond, waarop de dertig deelnemende vrouwen – in de eigen taal - uitleg kregen over de training was een succes. 'We hadden ook hun partners uitgenodigd en zij waren ook enthousiast. Een aantal mannen vroeg zelfs wanneer zij aan de beurt waren.'

Begin november zijn de vrouwen – afkomstig uit Syrië, Eritrea, Colombia, Kirgizië en Gambia – in twee verschillende groepen met de '*Powervrouwen-training*' gestart. Tijdens de eerste bijeenkomsten staat de Nederlandse samenleving centraal. Heusinkveld, contactpersoon vluchtelingen bij de gemeente Berkelland: 'Hoe zit het Nederlandse zorgstelsel in elkaar, waar kun je terecht voor informatie? Verder komen thema's als opvoeding, onderwijs en financiën aan bod. Ook uitstapjes naar bijvoorbeeld een huisarts of wijkgebouw maken onderdeel uit van het programma.

'We willen deze vrouwen in de actiestand krijgen.'

Bij de training zijn ook ervaringsdeskundigen, mensen die zelf de inburgering hebben afgerond, aanwezig. Zij hebben zelf een training voor sleutelpersoon bij Pharos of cultuurverbinder bij Figulus/ Vluchtelingenwerk achter de rug en hebben ervaring met het uitleggen van allerlei aspecten van de Nederlandse samenleving aan nieuwkomers. Heusinkveld licht toe: 'Deze voormalig inburgeraars zijn echte bruggenbouwers. Dat is erg belangrijk. Door samen met elkaar Nederlands te spreken groeit het zelfvertrouwen van de vrouwen. Het empoweren van deelneemsters is een ander belangrijk doel van deze groepsbijeenkomsten.'

Jobcoach

Na twee maanden verschuift de focus richting arbeidsparticipatie.
Heusinkveld: 'Dan komt de jobcoach in beeld om de wensen en ambities met de vrouwen te bespreken. Deze coach speelt een belangrijke rol in de pilot. Hij of zij gaat met alle vrouwen individueel in gesprek om antwoord te vinden op vragen als: 'Wat voor (vrijwilligers)werk past bij mij? Hoe regel ik kinderopvang?' Samen gaan ze op zoek naar een geschikte stageplek, werkervaringsplaats of vacature.'

De jobcoach helpt bij het wegnemen van eventuele praktische obstakels. 'We willen deze vrouwen in de actiestand krijgen.' Heusinkveld is blij met de extra aandacht voor nareizigers en gezinsmigranten. 'Een deel van deze vrouwen hadden we wel in beeld en deze pilot geeft ons nu de kans om concreet wat voor hen te betekenen. Zeker wanneer het gezin uit de uitkering komt omdat de man aan het werk gaat, bestaat het gevaar dat deze vrouwen uit beeld verdwijnen. Uit ervaring met eerdere vluchtelingengroepen weten we dat vrouwen in hun taalontwikkeling en integratie dan achter kunnen blijven. Soms leiden ze een erg teruggetrokken leven. Ik hoop dat we met deze pilot de positie van de vrouwen kunnen verbeteren.'

Gemeenten Meierijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught

Door: Gemeenten Meijerijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught
Voor: 20 vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten
Wat: Het traject bestaat uit meerdere bouwstenen, waaronder individuele begeleiding, In totaal 26 workshops met tolk, excursies, netwerkbijeenkomsten met andere vrouwen en werkgevers en inzet taalstages en taalbuddy's. De deelnemers krijgen intensieve begeleiding van de zogeheten Yalla! - coaches, vrouwen met een migratie-achtergrond. De Yalla! Methodiek is ontwikkeld door werkbedrijf WSD.
Met: Re-integratiebedrijf WSD en lokale maatschappelijke partners en bedrijven.
Belangrijk:

- Inzet migrantenvrouwen als coach voor de deelnemers
- Regionaal werkbedrijf WSD helpt bij de begeleiding naar arbeidsmarkt
- Lokale partners uit elke gemeente zijn nauw betrokken bij de pilot
- De inhoud van het traject/de workshops wordt naar behoefte van de deelnemende vrouwen ingevuld

De Yalla! - Methodiek in Brabant: Vóór en dóór vrouwen

Ze komen uit verschillende landen en hebben hun weg in Nederland inmiddels gevonden. Nu zetten zij hun kennis in om twintig vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten in Brabant te helpen. 'Ik geloof in de inzet van vrouwen met een migratieachtergrond. Bij de startbijeenkomst merkten we het verschil al. De Eritrese vrouwen stelden zich veel meer open omdat er een landgenote voor de groep stond', zegt projectleider Munira Ibrahim.

De vijf Brabantse gemeenten die samenwerken in deze pilot – Meijerijstad, Boxtel, Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught – maken zich al langer zorgen over de lage arbeidsparticipatie van vrouwelijke migranten, die vaak bij gemeenten uit beeld verdwijnen. 'We zagen al dat deze vrouwen een specifieke aanpak nodig hebben en de pilot is voor ons een mooie kans om te onderzoeken wat werkt en wat niet.'

'De rode lijn is empowerment'

Het programma maakt gebruik van de Yalla!- Methodiek, ontwikkeld door het werkbedrijf WSD. Bijzonder aan deze methode – Yalla betekent in het Arabisch '*Kom op, aan de slag*' – is dat de deelnemers intensieve begeleiding krijgen van Yalla! -coaches, vrouwen die zelf een migratie-achtergrond hebben. Deze coaches gaan op huisbezoek, betrekken andere gezinsleden bij het programma en maken eventuele culturele verschillen bespreekbaar. De coaches proberen praktische problemen – zoals bijvoorbeeld kinderopvang en vervoer – op te lossen en staan in nauw contact met de klantmanagers van de gemeenten. 'De vrouwen leggen samen met de coach hun doelen vast, wat willen ze dit jaar bereiken? Wat voor bouwstenen zijn hierbij nodig?'

Trainers geven samen met een tolk gedurende een jaar tweewekelijks een workshop waarin vraaggericht allerlei aspecten van de Nederlandse samenleving aan bod komen. Ibrahim: 'De rode lijn is empowerment. Op sociaal, financieel en economisch vlak.' Ze benadrukt dat de inhoud van de workshops nog niet vaststaat. 'Veel hangt af van de groep zelf. Waar is behoefte aan? We zien nu al dat de gezinsmigranten een heel andere groep vormen dan de nareizigers. Zij hebben al meer de weg gevonden in Nederland. Deze vrouwen weten vaak al goed wat ze willen.' Wanneer nodig kunnen ook lokale taalstages worden ingezet, zodat vrouwen op de werkvloer werk- en taalvaardigheden kunnen leren. De Yalla! -coach zorgt ook voor de begeleiding op de stageplek.' Afhankelijk van de stageplek kunnen collega's worden gekoppeld aan de deelnemers die helpen bij het leren van de taal. Deze taalbuddy kunnen hiervoor een training volgen.

Drempels

Een ander belangrijk uitgangspunt van deze Brabantse pilot is de betrokkenheid van lokale partners uit de vijf verschillende gemeenten. Ibrahim: 'De thema's in de workshops worden zoveel mogelijk gekoppeld aan gastsprekers en excursies. Denk aan een bezoek aan een huisarts, bibliotheek, sportschool of bijvoorbeeld de GGD die in een workshop wat komt vertellen over opvoedingsondersteuning. Op die manier hopen we de drempel naar deze organisaties te verlagen.' Om het netwerk van de vrouwen verder te versterken worden zes netwerkbijeenkomsten georganiseerd. 'Daar leren ze op informele manier andere vrouwen uit de gemeente kennen.'

Gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden

Door: Gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden
Voor: 45 vrouwelijke statushouders, gezinsmigranten en nareizigers
Wat: Twee verschillende trainingen van elk twee dagen. Over arbeidsparticipatie (Bureau Resonance) en over omgaan met geld (Vluchtelingenwerk). Na deze trainingen gaan de deelnemers op bedrijfsbezoek en daarna volgt een werkstage van in schoonmaak, zorg, productie of horeca. De deelnemers ontvangen voor deze stage (twaalf uur per week) 150 euro aan cadeaubonnen. Na acht weken bespreken de werkgever, de statushouder en de klantmanager samen wat een passende volgende stap is.
Met: Bureau Resonance, VluchtelingenWerk, andere partners en werkgevers.
Belangrijk:
- Werkstages in schoonmaak, zorg, horeca of productie
- Inzet Syrische en Eritrese trainers
- Deelname is verplicht

‘Met een busje langs de bedrijven’

Van opvoeding en onderwijs tot handen schudden en eerwraak. Uiteenlopende onderwerpen kwamen tijdens de eerste trainingsdagen van de pilot in de gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden aan bod. ‘Pittige onderwerpen maar de vrouwen vonden het fijn om zo open met elkaar in gesprek te gaan’, vertellen Kirsten Bruins en Karin van Meekeren, consulenten werk statushouders.

De Drentse pilot Integratie vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten, die in het najaar van 2019 van start ging, is praktisch opgebouwd, zegt Bruins. Tijdens de eerste twee trainingsdagen komen allerlei aspecten van de Nederlandse samenleving aan bod. Van gezondheidszorg, opvoeding, onderwijs tot wonen. In de volgende twee dagen staat de arbeidsmarkt centraal. Hoe werkt het in Nederland? Hoe solliciteer je? Hoe meld je je ziek? Wat doe je wanneer je uit religieuze overtuiging mannen geen hand wil geven? De training wordt verzorgd door Syrische en Eritrese trainers. Bruins: ‘Dat werkt zo goed. Meteen is er veel meer vertrouwen. Ik zag de vrouwen na de eerste training echt stralend naar buiten komen.’

In totaal zijn de 45 vrouwen verdeeld over vier groepen, twee in de gemeente Midden-Drenthe, twee in Hoogeveen en De Wolden. Bruins: ‘We liepen meteen tegen praktische obstakels aan. Zo blijken moeders de zorg voor hun baby niet aan de man te willen overlaten. Luiers verschonen, flesje geven, dat kunnen of willen hun echtgenoten volgens de moeders echt niet. Hierover zijn we inmiddels met de GGD in gesprek gegaan, dit was voor de GGD een eyeopener en daar gaan ze zeker wat mee doen. Toch een mooi neveneffect van de pilot.’

De groepen in Drenthe zijn divers. ‘We hebben Eritrese en Syrische vrouwen die al actief mee doen in de samenleving , maar ook vrouwen die langer in Nederland wonen en erg geïsoleerd leven,’ zegt Karin van Meekeren, consulent in de gemeenten De Wolden en Hoogeveen. De gemeenten hebben bewust ervoor gekozen om de deelname te verplichten. ‘De verwachting was anders dat de opkomst erg laag zou zijn.

> ‘Zo blijken moeders de zorg voor hun baby niet aan de man te willen overlaten’

Uiteraard leggen we uit dat dit programma een kans is, maar de verplichting op de achtergrond helpt.’ Maar het gaat in Drenthe niet alleen om verplichtingen. Deelnemers die 8 weken gemiddeld 12 uur stage per week lopen, krijgen 150 euro aan cadeaubonnen. ‘Toch een extra stimulans.’

Werkstage

Na de trainingsdagen gaan de groepen met een busje bij verschillende lokale bedrijven langs. Daarna volgt de werkstage van acht weken in de zorg, de horeca of bij een schoonmaak- of productiebedrijf. Bruins: ‘We hebben in eerste instantie voor deze sectoren gekozen omdat vrouwelijke nieuwkomers zich daar vaak voor interesseren. Veel vrouwen willen bijvoorbeeld met kinderen of ouderen werken.’

Werkgevers zijn erg enthousiast, vertelt ze: ‘Ik heb onlangs een LinkedIn oproep geplaatst en hier zijn ontzettend veel reacties op gekomen. Het ziet er nu zelfs naar uit dat we meer stageplekken hebben dan dat we kandidaten kunnen plaatsen.’

Collega Van Meekeren: ‘Aan het einde van het traject kijken we wat voor iedere deelneemster een volgende geschikte stap is. Sommige vrouwen kunnen meteen aan de slag. Anderen moeten eerst het Nederlands nog beter onder de knie krijgen. Het verschil in taalniveau is groot. We hebben vrouwen die B2 al beheersen en vrouwen die analfabeet zijn.’

Gemeente Haarlemmermeer

Door: Gemeente Haarlemmermeer
Voor: Veertig vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten
Wat: Een intensief programma van een jaar dat begint met twee dagen per week, met veel informatie over verschillende aspecten van de Nederlandse samenleving en gericht op het versterken van zelfvertrouwen en zelfredzaamheid van de deelnemers. Later in het programma ligt de focus op participatie en werk. Vrouwen krijgen ondersteuning van een taalmaatje. Lokale partners zijn nauw betrokken bij de invulling van het programma.
Met: VluchtelingenWerk, re-integratiebedrijf Implacement
Belangrijk:
- Intensief programma gericht op zelfredzaamheid binnen de Nederlandse samenleving
- Ondersteuning bij het regelen van kinderopvang en vervoer
- Hele gezin wordt bij training betrokken

De grote gezinnen en sterke vrouwen van Haarlemmermeer

'Wie ben je en wat wil je? Dat is een vraag die in veel landen helemaal niet aan vrouwen wordt gesteld.' Projectcoördinator Rina Wijnia van de gemeente Haarlemmermeer hoopt de deelnemers na afloop van het programma 'All Women Aboard' deze vraag wel weten te beantwoorden. 'Belangrijk is dat deze vrouwen meedoen in Nederland.'

'Haarlemmermeer is een geval apart, zegt Wijnia. De uitgestrekte gemeente met 31 kernen telt veel vrouwelijke nieuwkomers. We hebben veel grote gezinnen met soms wel zeven, acht kinderen. Dat betekent dat we zeker rekening moet houden met zaken als kinderopvang en vervoer. Hoofddorp is voor veel van de deelnemers dan ver weg. Maar dit soort praktische obstakels mogen de integratie van deze vrouwen niet belemmeren.'

Intensief

De gemeente heeft inmiddels, samen met VluchtelingenWerk, honderd vrouwen geselecteerd. 'Ze kunnen niet allemaal meedoen maar de vrouwen die niet geselecteerd worden voor de pilot, worden wel verder begeleid door een casemanager. We hebben ze nu in beeld en kunnen daardoor sowieso met ze aan de slag.'

'Het is een misverstand dat deze vrouwen niet willen werken'

Ongeveer veertig vrouwen gaan deelnemen aan *All Women Aboard*, een programma dat twee dagen per week beslaat. Het programma gaat over allerlei facetten van de Nederlandse samenleving. Van gezondheidszorg, onderwijs, opvoeding, financiën tot aan de Nederlandse werkvloer. Het thuisfront wordt eveneens bij de trainingen betrokken. 'Dat is erg belangrijk, de deelnemers moeten zich ook thuis gesteund voelen.' Vrouwen die nog moeite hebben met het spreken van de Nederlandse taal krijgen een taalmaatje. Waar mogelijk wordt aangesloten bij het aanbod van organisaties die al in de gemeente actief zijn.

Wijnia: 'Uit onderzoek blijkt dat het een groot misverstand is dat deze vrouwen niet zouden willen werken. Dat is een hardnekkig vooroordeel. Veel van deze vrouwen hebben in het land van herkomst wel degelijk gewerkt, maar hebben nog moeite om hun weg te vinden in Nederland. We hebben het over vaak sterke vrouwen die de afgelopen jaren heel wat hebben meegemaakt. Ze stellen zichzelf echter niet snel voorop en geven eerst ruimte aan man en kinderen.'

Na een intensief begin wordt in het programma langzaam meer eigen initiatief van de deelnemers verwacht en neemt het aantal trainingen in groepsverband af. Het is de bedoeling dat vrouwen dan zelf of in kleine groepen aan de slag gaan met opdrachten. Afhankelijk van het persoonlijk profiel van de vrouw worden verschillende instrumenten ingezet, in samenwerking met de samenwerkingspartners. Van het begeleiden naar vrijwilligerswerk, sollicitatietraining, studie of werk. Wijnia: 'Als de vrouwen maar in beweging komen, dat vind ik echt belangrijk.'

Gemeente Utrecht

Door: Gemeente Utrecht
Voor: Utrecht streeft naar 40 deelnemers per schooljaar. De pilot richt zich op moeilijk bereikbare moeders met (jonge) kinderen, al dan niet met een werkende partner. Onder hen gezinsmigranten en statushouders.
Wat: Taallessen op de school van de kinderen, met aandacht voor allerlei aspecten van de Nederlandse samenleving. Van gezondheid, omgaan met geld tot onderwijs. Wekelijks twee uur, gedurende minimaal 20 weken. Het traject sluit af met een eindgesprek waarin stappen richting werk (vrijwilligerswerk, extra taallessen, et cetera) wordt gestimuleerd.
Met: Vrijwilligersorganisatie Taal doet Meer, Vluchtelingenwerk Midden Nederland (Mindfit training)
Belangrijk:
- Moeilijk bereikbare vrouwen
- Laagdrempelige taalles in kleine groepjes op de basisschool van hun kinderen
- Traject duurt minimaal 20 weken

Utrecht richt zich op de onzichtbare vrouwen

Met laagdrempelige taalles op basisscholen probeert Utrecht vrouwelijke statushouders en gezinsmigranten te activeren. 'We hopen moeders die soms nauwelijks het huis uitkomen een nieuw perspectief te bieden', zegt Judith Pijnacker, senior adviseur sociaal domein bij de gemeente Utrecht.

Met name vrouwelijke gezinsmigranten wiens man aan het werk is, lopen de kans om uit beeld te verdwijnen, zegt Pijnacker. Het is een obstakel waar veel gemeenten tegen aanlopen. 'We hebben weinig mogelijkheden om deze vrouwen te bereiken.' Een manier waarop deze vrouwen wel bereikt kunnen worden is volgens Pijnacker via de school van hun kinderen. 'Dat is een natuurlijke vindplaats en om de drempel zo laag mogelijk te houden organiseren we binnen deze pilot taallessen op de school. Ze hoeven dan niet naar een andere locatie in de stad. Contact met andere moeders die al langer in de stad wonen kan inspireren.'

'Contact met andere moeders kan inspireren'

Een ander uitgangspunt van de gemeente Utrecht is om zoveel mogelijk aan te sluiten bij bestaande initiatieven in de stad. Voor deze pilot is aansluiting gezocht bij vrijwilligersorganisatie Taal Doet Meer.
Deze organisatie geeft al taalles op Utrechtse basisscholen. Deze lessen– twee uur per week in kleine groepjes van vijf, zes moeders – worden voor deze pilot uitgebreid met voorlichting over thema's die de moeders aangaan. Onderwijs, opvoeding, gezondheid. 'De inhoud is erg afhankelijk van de interesses van de groep zelf, waar hebben zij behoefte aan?', verduidelijkt Dirkje van den Berg, projectleider bij Taal Doet Meer.
'Andere Utrechtse organisaties zoals bijvoorbeeld de Vrijwilligerscentrale of VluchtelingenWerk Midden Nederland kunnen, als daar behoefte aan is, langskomen om uitleg over ander aanbod te geven. Dat kan gaan over opvoedingsondersteuning, vrijwilligerswerk, activiteiten in de wijk of andere onderwerpen.'

Tegen het einde van het programma volgt een individueel gesprek met elke deelnemer en wordt gekeken naar vervolgactiviteiten. 'Waar zit de motivatie van de deelnemer? Dat kan nog meer taalles zijn, vrijwilligerswerk, opleiding of werk, afhankelijk van de wensen ondersteunen we bij het aanmelden voor vervolgactiviteiten of schakelen we de betreffende organisatie in.'

Gemeenten De Bilt en Bunnik

Door: Gemeenten De Bilt en Bunnik
Voor: 30 vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten
Wat: Participatieprogramma We ∞ Match is gericht op het trainen en coachen van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten richting werk of studie. Bedrijfsbezoeken en snuffelstages maken onderdeel uit van het programma. Veel gebruik van theater-en presentatietechnieken en elke deelnemer wordt gekoppeld aan een buddy, een inwoner uit eigen woonplaats. Een extra hulp om persoonlijke doelen te bereiken.
Met: KunstenHuis De Bilt – Zeist, VluchtelingenWerk, Regionale Dienst Werk en Inkomen en andere lokale partijen en werkgevers.
Belangrijk:

- Programma wordt uitgevoerd door het KunstenHuis
- Met interactieve trainingen wordt gewerkt aan talentontwikkeling, zelfvertrouwen en arbeidsmarktperspectief van de deelnemers
- Vrijwillige buddy's begeleiden de vrouwen

'Gebruik kunst en cultuur om mensen weer mee te laten doen'

De vrouwelijke statushouders komen vaak schuchter en verlegen binnen. Ze durven nauwelijks hardop te spreken in het Nederlands. Na afloop van het traject presenteren ze zich trots. Wie zijn ze en wat zijn hun dromen? Kunst en cultuur zorgt ervoor dat mensen uit hun schulp komen, stelt projectleider Willeke Colenbrander van het KunstenHuis De Bilt – Zeist enthousiast.

Het ongemak in de groep hangt vaak in de lucht bij de eerste workshops. 'Niet alleen bij statushouders, maar bij iedereen die aan onze trainingen meedoet. Mensen zijn het niet gewend om te spelen, om gek te doen.' Maar spelen is gezond, weet Colenbrander. 'Er wordt heel veel gelachen in onze workshops. Dat is zo belangrijk. Juist ook voor mensen die nieuw in Nederland zijn.' Het KunstenHuis helpt al sinds 2016 met het participatieprogramma We ∞ Match nieuwkomers in de gemeente op weg. 'We hebben het geluk dat de gemeente De Bilt inziet dat kunst een erg goed medium is om mensen te activeren.'

Beleidsmedewerker Diane Heuvelman: 'Goed dat het succesvolle project We ∞ Match nu ook beschikbaar is voor inwoners van onze regiogemeenten.

Dit programma brengt echt een andere dimensie in het inburgeringstraject. Voor sommige deelnemers net dat extra zetje dat zij nodig hebben om aan de slag te gaan.' We ∞ Match is een persoonlijk en professioneel ontwikkeltraject. Inzicht krijgen in eigen kunnen, het opbouwen van een nieuw sociaal netwerk en het zetten van nieuwe stappen richting werk staat centraal. Er wordt in het traject nauw samengewerkt met andere partijen in de gemeente, vertelt Colenbrander. 'Dat klinkt eenvoudiger dan het is. Het is zo belangrijk dat partijen aangehaakt blijven. Dat lukt alleen door ze voortdurend bij het programma te betrekken, te informeren en hen in te zetten op specifieke onderdelen. En dan zie je echt draagvlak ontstaan.'

De pilot is opgebouwd uit drie delen. In het eerste deel staan workshops talentontwikkeling centraal en wordt gestart met een 'verkenning van de arbeidsmarkt', met onder meer bedrijfsbezoeken en snuffelstages. In het tweede deel presenteren de deelnemers zichzelf bij een bijeenkomst voor bedrijven en organisaties. Het programma sluit af met een individueel traject gericht op doorstroom richting werk, taalstage of vrijwilligerswerk. Samen met de diverse lokale organisaties, het Werkgeverservicepunt en de Regionale Sociale Dienst wordt voor elke deelnemer de juiste plek gezocht. Ook het netwerk van de buddy wordt hierbij benut.

'Kunst en cultuur zit door het hele programma verweven. Er wordt vooral gebruik gemaakt van theatertechnieken om inzichtelijk te maken wat we bedoelen én fysiek te ervaren hoe iets voelt.'

'Kunst en cultuur zit door het hele programma heen verweven'

De dertig vrouwen krijgen daarnaast een buddy – een vrijwilliger uit het eigen dorp - toegewezen. Zij gaan samen op pad, oefenen de taal en helpen bij het huiswerk. 'Zij kunnen mensen helpen door het eigen netwerk in te zetten. Als we alle netwerken aan elkaar knopen, hebben we een groot bereik aan mogelijkheden tot onze beschikking.'

Dorpen

Veel deelnemers wonen verspreid in kleine dorpen van de Utrechtse Heuvelrug. Organisatorisch niet eenvoudig, zegt Colenbrander. 'Daar moeten we bij de trainingen rekening mee houden. Maar het is zo belangrijk dat we deze vrouwen activeren, sommige deelnemers zitten zich echt thuis te vervelen. We ∞ Match kan hen helpen nieuwe mensen te ontmoeten, nieuwe activiteiten te ontplooien en zichzelf te (her)ontdekken in een veilige setting.'

Pilotthema Zelfredzaamheids-route (Z-Route)

debeleidsonderzoekers

Managementsamenvatting tussenrapport Zelfredzaamheidsroute (Z-Route)

In dit eerste tussenrapport geven we weer wat we tot nu toe weten over de pilots Z-route. Dit tussenrapport heeft een grotendeels beschrijvend karakter en vormt de opmaat voor de rest van het onderzoek dat gedurende 2020 en 2021 wordt uitgevoerd. Dit eerste tussenrapport wordt gevolgd door een tweede tussenrapport begin 2021 en een eindrapport medio 2021.

Achtergrond van het onderzoek

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bereidt met de Veranderopgave Inburgering (VOI) een wetsvoorstel voor waarin een nieuw inburgeringsstelsel wordt vormgegeven. Het is de bedoeling dat de wet op 1 juli 2021 in werking zal treden. Om dit nieuwe stelsel robuust en gedegen te maken, is er een centrale plaats ingeruimd voor experimenten rondom onderdelen waar minder praktijkervaring mee is. Dit wordt gedaan in de vorm van zes pilots over verschillende thema's. Eén van de pilots heeft betrekking op de zogenaamde 'Z-route'. De Z-route is bedoeld voor inburgeraars bij wie tijdens de intake wordt vastgesteld dat zij zeer veel moeite zullen hebben met het leren van de Nederlandse taal. In het huidige stelsel worden deze mensen vaak ontheven van de inburgeringsplicht op basis van aantoonbare geleverde inspanningen (AGI). De Z-route is bedoeld om deze inburgeraars een betekenisvol traject van ongeveer twee jaar te bieden met activiteiten die aansluiten bij hun persoonlijke integratiedoelen. Er wordt gestreefd naar beheersing van de Nederlandse taal op (ten minste) A1-niveau, inburgering, zelfredzaamheid in de samenleving en participatie.

Zes gemeenten zullen een jaar lang met de Z-route experimenteren. Het experimenteren met de Z-route is toegekend aan de volgende gemeenten:

- Berg en Dal (in samenwerking met Beuningen, Heumen, Mook en Middelaar);
- Best (in samenwerking met Nuenen);
- Enschede (in samenwerking met Hof van Twente, Losser, Oldenzaal en Dinkelland);
- Haarlem (in samenwerking met Zandvoort, Heemstede en Bloemendaal);
- Midden-Groningen;
- Velsen.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft De Beleidsonderzoekers gevraagd om een procesevaluatie van deze pilots uit te voeren. De procesevaluatie moet inzicht geven in de werkwijze van de pilotgemeenten, hun ervaringen en geleerde lessen tijdens de pilot en de werkzame mechanismen van de pilot. De vraag is dus niet 'of het werkt' maar 'hoe het werkt'. Deze notitie over de uitgangssituatie van de gemeenten en de deelnemers is tot stand gekomen op basis van een startbijeenkomst met de zes pilotgemeenten, de schriftelijke plannen van aanpak van de pilotgemeenten, interviews met de projectleiders en de nulmeting.

Invulling van de pilots

De pilots Z-route hebben een looptijd van één jaar. Vanuit het ministerie van SZW zijn voorwaarden opgesteld waaraan de pilots moeten voldoen. Die hebben enerzijds betrekking op organisatorische aspecten en anderzijds op inhoudelijke aspecten. Alle gemeenten houden zich aan de voorgeschreven indeling van ongeveer 400 uur taalonderwijs en ongeveer 400 uur participatie en activering. De zes pilot lijken zodoende sterk op elkaar, wat is ingegeven door de voorwaarden die door het ministerie van SZW zijn gesteld aan de aanvragen om deel te nemen aan de pilots. De invulling van het programma verschilt op onderdelen tussen pilots. De pilotgemeenten richten zich op drie activiteiten:

- Taalonderwijs;
- Maatschappelijke thema's met bijbehorende excursies en workshops;
- Participatie en werk: denk aan vrijwilligerswerk, bedrijfsbezoeken en taalstages bij een bedrijf.

Er is een aantal belangrijke overeenkomsten tussen de zes pilots. Ten eerste is uniek voor deze pilots Z-route dat gemeenten het taalonderwijs koppelen aan participatieactiviteiten. De opvatting die overheerst is dat de deelnemers in het klaslokaal een basis in het Nederlands krijgen, maar dat zij vervolgens de taal in de praktijk moeten gaan oefenen tijdens de workshops en activiteiten. Ook zijn de activiteiten in de praktijk een belangrijk instrument om een bijdrage te leveren aan de zelfredzaamheid van de deelnemers, zodat deelnemers de manier waarop de Nederlandse maatschappij werkt in de praktijk ondervinden. De activiteiten kunnen ertoe leiden dat er vervolgens weer aanverwante thema's worden opgepakt in de taallessen.

Ten tweede gaan de pilots allemaal thematisch te werk. De thema's zijn door de pilotgemeenten zo gekozen dat deze aansluiten bij het dagelijks leven, zoals onderwijs, financiën en zorg. Voor de thematische opzet is gekozen om deelnemers zoveel mogelijk praktische handvatten voor het dagelijks leven te bieden. De precieze invulling verschilt per gemeente en op dit punt zijn gemeenten ook nog zoekende; verdere uitkristallisatie volgt tijdens de uitvoering van de pilots.

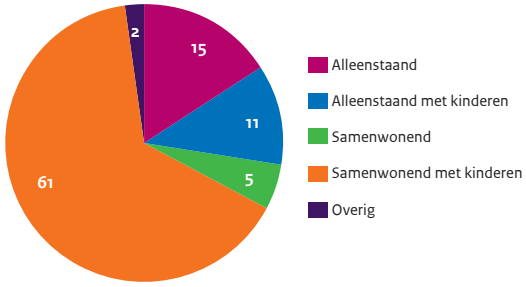
Deelnemers aan de pilots

Zes gemeenten nemen deel aan de pilot Z-route. Van deze pilotgemeenten zijn er ten tijde van het schrijven van dit rapport vijf van start gegaan met de Z-route. De gemeente Best – in samenwerking met omliggende gemeenten – is nog bezig met het treffen van voorbereidingen. Zodoende weten we van de gemeente Best nog niet wie de definitieve deelnemers zullen zijn. De gemeenten hebben elk per deelnemer het monitorkader ingevuld (zie bijlage 1). Op basis van de ingevulde gegevens kunnen we een beeld geven van de deelnemers aan de pilot. Overigens geldt voor de deelnemers aan de pilots dat zij niet langer inburgeringsplichtig plichtig zijn, omdat zij een ontheffing hebben gekregen op basis van aantoonbaar geleverde inspanningen.

De vijf gemeenten hebben in totaal 94 deelnemers aan de pilot. Het aantal deelnemers per gemeente varieert van 16 tot 23. De meeste deelnemers komen uit Eritrea en Syrië, namelijk 80 van de 94. Vijf deelnemers komen uit Somalië, vier uit Irak. Er zijn daarnaast nog vijf deelnemers die uit overige landen komen. De meeste deelnemers spreken (Syrisch) Arabisch en/of Tigrinya.
In totaal doen er 51 mannen en 43 vrouwen mee. In de gemeente Enschede doen veel minder vrouwen dan mannen mee, terwijl de man-vrouwverhouding in de andere gemeenten ongeveer gelijk is. De deelnemers zijn gemiddeld 44 jaar oud; de jongste deelnemer is 25 jaar en de oudste is 65 jaar.

De meeste deelnemers wonen samen en hebben kinderen *(zie Figuur 1)*. Die kinderen zijn soms volwassen en al uitwonend, maar vaak gaat het om jongere kinderen die bij hun ouders wonen. Naast samenwonende of getrouwde deelnemers met kinderen (61) zijn er ook 15 alleenstaanden, 11 alleenstaanden met kinderen en 5 samenwonende/getrouwde deelnemers zonder kinderen.

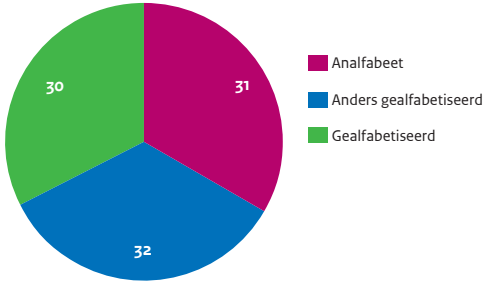
Figuur 1. Gezinssamenstelling van de deelnemers



De meeste deelnemers hebben in 2015 hun status verkregen. Dat is bij aanvang van de pilot 5 jaar geleden.

Ongeveer een derde van de deelnemers is, ondanks het inburgeringstraject dat ze al hebben gevolgd, analfabeet *(zie Figuur 2)*. Iets meer dan een derde van de deelnemers is wel gealfabetiseerd, maar in een ander schrift. Veelal gaat het dan om het Arabische of Tigrinya schrift. Ondanks de taallessen die zij tijdens hun inburgering hebben gevolgd, kunnen zij het Latijnse schrift niet of maar in beperkte mate lezen. De deelnemers die analfabeet zijn hebben minder vaak en minder lang onderwijs genoten dan de (anders) gealfabetiseerden.

Figuur 2. Geletterdheid van de deelnemers



Gemiddeld beheersen de deelnemers de Nederlandse taal op A0- of pre-A1-niveau. Dat werd door de betrokken taaldocenten vastgesteld op basis van NT2-taaltoetsen. De schrijf- en leesvaardigheid van de deelnemers is minder goed dan de spreek- en luistervaardigheid. Deelnemers die in deze groep de Nederlandse taal het best beheersen, kunnen gesprekken op A2-niveau voeren. Ook bij hen blijven de schrijf- en leesvaardigheid achter.

Zelfredzaamheid werd gemeten op een schaal van 1 (acute problematiek) tot 5 (volledig zelfredzaam) volgens de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM). In bijlage 2 worden de scores per ZRM-domein toegelicht. Voor het onderzoek werden de inschattingen van zelfredzaamheid gemaakt door klantmanagers, participatiecoaches en/of overige persoonlijk begeleiders. De deelnemers scoren gemiddeld ongeveer een 3. Dat betekent dat ze in beperkte mate zelfredzaam zijn. Over het algemeen geldt dat analfabete deelnemers minder zelfredzaam zijn dan de (anders) gealfabetiseerde deelnemers. Anders-gealfabetiseerden zijn dan weer minder zelfredzaam dan Latijns gealfabetiseerde deelnemers.

Organisatie van de pilots

Alle pilotgemeenten werken samen met partnerorganisaties aan de uitvoering van de pilot. Onder partnerorganisaties verstaan we hier die partijen die de uitvoering van een onderdeel van de pilot verzorgen en dus niet de organisaties die indirect bijdragen aan de pilot.[1] De meeste pilotgemeenten werken samen met twee of drie partnerorganisaties: één of twee taalscholen en één of twee partijen die de maatschappelijke en/of participatie-activiteiten ontwikkelen en begeleiden.

In drie van de zes pilots is sprake van één hoofduitvoerder, die meerdere onderdelen van de pilot verzorgt. In die pilots worden vaak de taallessen, de maatschappelijke thema's en participatie-activiteiten door de hoofduitvoerder verzorgd, evenals de persoonlijke begeleiding van de deelnemers. In deze pilots wordt veelal wel samengewerkt met andere partners voor kleinere onderdelen van de pilot. In de andere drie pilots zien we dat er geen hoofduitvoerder is, maar een aantal partnerorganisaties die met elkaar samenwerken. Allemaal hebben zij hun eigen taak in de uitvoering, bijvoorbeeld het verzorgen van de taallessen. Voor diverse pilots, te weten Best, Haarlem, Midden-Groningen en Berg en Dal, geldt dat een re-integratiebedrijf, sociale dienst of gemeentelijk werkbedrijf is ingeschakeld voor de participatie-activiteiten.

Wat opvalt aan de pilots is dat de rol van de gemeente in de uitvoering beperkt is.[2] De uitvoeringsorganisaties van de pilot zijn niet willekeurig gekozen. Meestal hebben deze uitvoeringsorganisaties in het huidige inburgeringsstelsel een prominente rol.

De deelnemers van de pilots worden individueel begeleid. Dat betekent concreet dat er regelmatig voortgangsgesprekken worden gevoerd met de deelnemers. Het zijn meestal partnerorganisaties die deze gesprekken voeren. De voortgangsgesprekken zijn bedoeld om een vinger aan de pols te houden: hoe gaat het met de deelnemers, welke vorderingen maken zij en moeten eventueel persoonlijke doelen bijgesteld worden? Tijdens de voortgangsgesprekken komt ook de invulling van persoonlijke doelen aan bod. Daarmee moeten de voortgangsgesprekken inzicht geven in de behoefte aan maatwerk, zodat dit maatwerk te faciliteren is. Tevens moeten de gesprekken tot gevolg hebben dat de motivatie van deelnemers hoog blijft. Het is nog niet in alle pilots volledig uitgekristalliseerd hoe vaak deze gesprekken gevoerd worden en hoe het maatwerk wordt ingevuld.

1 Bijvoorbeeld een excursie, georganiseerd door een partnerorganisatie, naar een bibliotheek is weliswaar onderdeel van het programma, maar daarmee is de bibliotheek nog geen uitvoeringspartner.
2 Sommige partnerorganisaties zijn nauw verbonden met de gemeente, zoals BWRI in Midden-Groningen en WSD voor de gemeente Best.

Succesfactoren en randvoorwaarden

Een belangrijke doelstelling van het onderzoek is in kaart te brengen hoe en waarom de pilots (of bepaalde elementen daaruit) werken. Daartoe analyseren we wat de werkzame mechanismen zijn. Werkzame mechanismen zijn die processen die ertoe leiden of eraan bijdragen dat een gewenst effect optreedt.

Aangezien de pilots net van start zijn gegaan, is het nu te vroeg om de werkzame mechanismen te kunnen identificeren. We hebben gemeenten wel gevraagd wat zij denken dat de succesfactoren zijn. Zij hebben een aantal verwachte succesfactoren benoemd, waarvan de belangrijkste de motivatie van deelnemers en de koppeling van klassikaal taalonderwijs met de praktijk van het dagelijkse leven zijn. In de volgende tussenmeting gaan we nader in op succesfactoren en werkzame elementen en onderzoeken we in welke mate de verwachtingen van gemeenten uitkomen.
De pilotgemeenten signaleren dat zich bepaalde risico's voor kunnen doen en dat er bepaalde randvoorwaarden zijn die de effectiviteit van de pilot (kunnen) beïnvloeden. De pilotgemeenten noemen uitval van deelnemers als belangrijkste risico. Uitval kan allerlei oorzaken hebben. In het beste geval is uitval terug te voeren op het vinden van betaald werk, waardoor de mogelijkheid en de noodzaak tot deelname aan de pilot vervalt. Uitval van deelnemers kan ook terug te voeren zijn op problemen bij deelnemers. Ten eerste worden motivatieproblemen genoemd als reden voor uitval, omdat het programma behoorlijk intensief is en het de deelnemers uit zal dagen. Ten tweede kunnen gezondheidsklachten, zowel fysiek als psychisch, uitval veroorzaken. De motivatie kan nog zo groot zijn, maar gezondheidsproblemen kunnen deelname ernstig belemmeren. Ook kan uitval veroorzaakt worden doordat de partner van een deelnemer een baan vindt. Dan valt de deelnemer niet meer onder de Participatiewet en vervalt eveneens de verplichting tot deelname.

Als randvoorwaarden noemen de pilotgemeenten met name praktische aspecten aan de kant van de deelnemers. Met name kinderopvang en reiskosten worden genoemd als mogelijk belemmerende factoren voor deelname. Het is aan de pilotgemeenten om tot goede oplossingen te komen, zodat dit de effectiviteit van de pilot niet in de weg staat.

Het complete rapport is te vinden op de website van Divosa.

Gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Heumen en Mook en Middelaar

Door: Gemeenten Berg en Dal, Beuningen, Heumen en Mook en Middelaar.
Voor: 20 deelnemers die ontheven zijn van de inburgeringsplicht.
Wat: Programma van 20 uur per week met onder meer taallessen waarbij de focus op spreekvaardigheid ligt. Elke deelnemer wordt gekoppeld aan een vrijwillige taalcoach. Daarnaast gaan de deelnemers aan de slag met praktijkopdrachten en is er ruimte voor vrijwilligerswerk, taalstage en uiteenlopende excursies. Ook Eurowijzer, gericht op financiële zelfredzaamheid, maakt onderdeel uit van het programma.
Met: VluchtelingenWerk, gemeentelijk WerkBedrijf, GGD en veel lokale partners.
Belangrijk:
- Taalcoach in eigen dorp
- Deelnemers werken aan eigen portfolio.
- Brieven aan deelnemers in o.a. Tigrinya en Arabisch

‘Mooi om deze mensen een tweede start te bieden’

De eerste brieven aan de deelnemers zijn geschreven in de eigen taal. ‘Dat werkt heel goed en het was niet eens duur of lastig om te regelen. Dat gaan we veel vaker doen’, zegt Hans Ebbers, beleidsadviseur/ projectleider van de gemeente Berg en Dal. De brief in eigen taal tekent de maatwerkaanpak van de vier Gelderse gemeenten.

‘We willen voor deze kwetsbare groep het verschil maken’, vult collega Bernadette Loosen, beleidsadviseur van de gemeente Heumen, aan. De vijf gemeenten constateren dat mensen die in het huidige systeem ontheven worden in veel gevallen stil komen te staan in hun ontwikkeling en integratie. ‘De taal gaat achteruit en de zelfredzaamheid eveneens. We willen dat met onze pilot voorkomen.’

De deelnemers starten na een brede intake met een intensief programma, uitgevoerd door VluchtelingenWerk Oost-Nederland. Dit weekprogramma bestaat uit tien uur klassikaal taalles, waar de focus ligt op de spreekvaardigheid van de deelnemers. Elke deelnemer wordt daarnaast gekoppeld aan een vrijwillige taalcoach.

Els Michon, casusregisseur voor de gemeenten Beuningen, Heumen en Mook en Middelaar, licht toe: ‘De taalcoach gaat aan de hand van thema’s in de les de taal

‘Mensen zijn heel gemotiveerd om aan de slag te gaan’

oefenen. Deze activiteit omvat gemiddeld vijf uur per week. Ze gaan samen op pad: naar de supermarkt, naar het gezondheidscentrum.’ De overige vijf uur gaan de deelnemers aan de slag met praktijkopdrachten en is er ruimte voor vrijwilligerswerk, taalstage en uiteenlopende excursies. Ook trainingen zoals bijvoorbeeld Eurowijzer, gericht op financiële zelfredzaamheid, maken deel uit van het programma. Alle deelnemers houden een portfolio bij, waarin ze alle opdrachten die ze maken verzamelen. ‘Goed voor deelnemers om na afloop te zien wat voor stappen ze allemaal hebben gezet en belangrijk om werkgevers te laten zien welke ervaringen ze hebben opgedaan.’

Het uitgestrekte gebied - de nieuwkomers wonen verspreid in de kleine dorpen rondom Nijmegen - zorgt organisatorisch voor een hoop geregel. Beleidsadviseur Loosen: ‘De taallessen zijn in Nijmegen, dat is voor iedereen makkelijk met openbaar vervoer te bereiken. De taalcoach komt wel uit de eigen gemeente.’

Naast het contact met de taalcoach en docent monitort de casusregisseur de voortgang van elke deelnemer middels een persoonlijk ontwikkelingsplan waarin doelen worden opgenomen.

Michon: ‘We nemen gedurende het traject drie keer de zelfredzaamheidsmatrix af en hopen uiteraard op allerlei gebieden voortuitgang te zien. We hebben de eerste gesprekken met de deelnemers al gevoerd en ze zijn erg gemotiveerd om aan de slag te gaan.’ Ook lokale en regionale partners zijn betrokken bij de pilot. ‘Dan hebben we het over het GGD, werkbedrijf, welzijnsorganisaties en basisscholen ‘

Bernadette Loosen verwacht veel van deze aanpak: ‘Iedereen is enthousiast en nieuwsgierig naar het resultaat. Wat halen we met deze intensieve aanpak uit deze groep? We hopen deze mensen echt weer perspectief te bieden.’

Gemeenten Best, Nuenen, Son en Breugel en Oirschot

Door: Gemeenten Best, Nuenen, Son en Breugel en Oirschot.
Voor: 35 statushouders die ontheven zijn van hun inburgeringsplicht.
Wat: Deelnemers volgen een programma dat taal en praktijk combineert. De taallessen worden door het werkbedrijf WSD gegeven volgens de methodiek van 'Taal-Doen'. Dit betekent dat de nadruk van de lessen ligt op het spreken en het luisteren. Ook excursies maken onderdeel uit van het programma. Parallel aan de taallessen zijn de deelnemers voor 40 weken, ongeveer 7 uur per week, bezig met een taalstage. Alle deelnemers worden begeleid door een Yalla! -coach, een trainer met een migratie-achtergrond. Daarnaast wordt hij of zij op de werkvloer gekoppeld aan een taalbuddy, een collega.
Met: Werkbedrijf WSD, VluchtelingenWerk en lokale partners.
Belangrijk:
- Actieve taallessen
- Persoonlijke begeleiding van Yalla! – coach van Werkbedrijf WSD
- Taalbuddy's helpen deelnemers op de werkvloer

'Belangrijk is om deze nieuwkomers weer vertrouwen te geven'

'We gaan met de hele groep naar buiten. Wanneer het regent, nemen we een paraplu en laarzen mee. Dat zijn alweer een hoop nieuwe woorden.' Linda van Berkel van werkbedrijf WSD vertelt enthousiast over de Brabantse aanpak. Het werkbedrijf deed de afgelopen jaren veel ervaring op met het begeleiden van statushouders. 'We dompelen deelnemers helemaal onder in de Nederlandse taal.'

Lisa Boons, beleidsmedewerker van de gemeente Best, benadrukt het belang van meedoen voor deze kwetsbare groep. 'Het liefst via betaald werk. Voor degenen die niet in staat zijn om dit zelfstandig te bereiken, bieden wij graag extra handvatten om meer zekerheid en vertrouwen te geven. Dit kost extra tijd en inzet, zowel voor ons als voor de inburgeraar, maar onze ervaring is ook dat dit op de lange termijn heel veel oplevert en daar gaat het om'.

'Ik ga op huisbezoek en kijk wat er speelt bij deze families'

WSD heeft ervaring met kwetsbare groepen. 'Mensen die niet zo graag uit lesboeken leren, kunnen wel degelijk een nieuwe taal leren', stelt Linda van Berkel. 'Maar dan moet je de taal laten zien, voelen. Dat kan met hulp van pictogrammen, door aan te wijzen. Dan gaat een taal pas echt leven.' Ze is vanuit het werkbedrijf nauw betrokken bij de pilot van de gemeenten Best, Nuenen, Son en Breugel en Oirschot.

De gemeente Best heeft al sinds 2018 speciale aandacht voor de groep nieuwkomers die het inburgeringsexamen zeer waarschijnlijk niet gaan halen en in beeld zijn voor ontheffing. Voor deze groep heeft WSD de methodiek Taal-Doen ontwikkeld, een maatwerkprogramma waarbij taal en werk worden gecombineerd. Die opgebouwde kennis en ervaring komt nu goed van pas, zegt Van Berkel.

Bijzonder aan het programma is verder de inzet van de Yalla! - coach. Naima Zarradouni is een van hen. 'Ik begeleid alle deelnemers, ik ga op huisbezoek. Ik kijk wat er speelt in de families. Dat kan van alles zijn. Van problemen met kinderopvang of de woningbouwvereniging. Dan ga ik met de familie op zoek naar een oplossing.' Deze persoonlijke benadering is volgens haar erg belangrijk. 'Het gaat om vertrouwen. Alle Yalla! - coaches hebben verschillende culturele achtergronden en dat helpt om een brug te slaan. Ik ben voor vrouwelijke deelnemers een rolmodel. Ik ben moslima, moeder van vier kinderen en werk 32 uur.'

Taalstage

De 35 deelnemers aan de pilot gaan – naast de praktische taallessen – ook op taalstage, waar ze specifieke vaktaal leren. 'Een taalbuddy helpt hen op weg en stimuleert hen om Nederlands op het werk te spreken. De taalstages vinden plaats bij lokale bedrijven zoals de kringloopwinkel, een autobedrijf, de groenvoorziening. Gedurende het jaar krijgen de deelnemers verschillende workshops aangeboden. Over het openbaar vervoer, gezondheid en de Nederlandse werkcultuur. Van Berkel: 'Uitgangspunt is dat de deelnemers zelfstandig kunnen deelnemen aan de samenleving. Het liefst via betaald werk.'

Gemeenten Enschede, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal en Dinkelland

Door: Gemeenten Enschede, Hof van Twente, Losser, Oldenzaal en Dinkelland.
Voor: 35-40 deelnemers die ontheven zijn van de inburgeringsplicht.
Wat: Intensief programma van 5 dagdelen voor twee verschillende groepen. Deelnemers worden ingedeeld naar taalniveau en leerbaarheid. Elke dag begint met twee uur taalles, waarin verschillende thema's aan bod komen. 's Middags worden deze thema's verder ingevuld in het 'Doe Mee in Twente'-programma van maatschappelijke organisatie M-Pact. In het programma is ook aandacht voor sport en beweging. Later in het traject wordt voor elke deelnemer een geschikte (vrijwilligers)werkplek of werkervaringsplaats gezocht.
Met: ROC van Twente, maatschappelijke organisatie M-Pact en sportbedrijf Sportaal Enschede.
Belangrijk:
- Twee groepen naar leerbaarheid
- Thematische taallessen
- Sportcoach gaat sporten met deelnemers

Van supermarktsafari tot twee uur sporten per week

De jongste deelnemer is net achttien en leert beter in de praktijk, de oudste is al over de vijftig en heeft in eigen land niet leren lezen of schrijven. De diversiteit van de deelnemers aan de Z-routepilot is groot, zegt projectleider Cecil van Klaveren van de gemeente Enschede. 'Maar ze hebben gemeen dat ze niet graag in de schoolbanken zitten.'

De deelnemers aan de Twentse pilot hebben een uitgebreide intake achter de rug en met hulp van toetsen is hun taalniveau vastgesteld. 'Het verschil onderling bleek groot. Zowel in taalniveau als leerbaarheid. Er zijn mensen die al vier keer gezakt zijn voor het inburgeringsexamen, zij beheersen de taal vaak wel een stuk beter dan deelnemers die analfabeet zijn. We hebben daarom besloten met twee groepen te starten.'

Deze twee groepen volgen een intensief programma, vijf dagdelen in totaal. Elke dag begint met twee uur taalles. 'Langer moeten we niet doen, dat is niet efficiënt. We hebben bewust gekozen voor taalles in de ochtend, we weten dat mensen dan meer opnemen.' Deze praktische insteek loopt als een rode draad door de pilot.

Niet te veel stilzitten maar doen, benadrukt projectleider Van Klaveren. Tijdens de taallessen worden uiteenlopende thema's als gezondheid, school, werk, normen en waarden behandeld. 'Op een heel praktische wijze. Deze thema's worden vervolgens na de taallessen in de maatschappijlessen verder ingevuld.' 's Middags volgen de deelnemers het 'Doe Mee in Twente'-programma van maatschappelijke organisatie M-Pact. 'We gaan bijvoorbeeld op supermarktsafari, we kijken hoe de afvalscheiding werkt', verduidelijkt Khadija Amrani van M-Pact. De deelnemers moeten ook de eigen wijk in kaart brengen. 'Wat zit er allemaal in de buurt? Wat ken je allemaal al?' Andere partijen, zoals Werkplein Twente, de GGD, Tactus, de bibliotheek en buurthuizen worden bij de invulling van dit programmadeel betrokken.

Opvallend in de Twentse pilot is de aandacht voor sport. Van Klaveren: 'We brengen de deelnemers letterlijk in beweging, onder begeleiding van een coach van Sportaal in Enschede. We hebben daar, met andere doelgroepen, erg goede ervaringen mee. Bewegen is zo belangrijk voor de mentale gezondheid.' Later in het traject wordt samen met elke deelnemer een geschikte (vrijwilligers)werkplek of werkervaringsplaats gezocht. Van Klaveren: 'Sommige deelnemers zijn al een aantal keren gezakt voor het inburgeringsexamen, ze hebben het gevoel dat ze zijn afgeschreven en niets kunnen. We hopen ze met dit programma zelfvertrouwen te geven en nieuw perspectief te bieden. Er zitten zeker deelnemers bij die straks aan het werk kunnen.'

'Bewegen is zo belangrijk voor de mentale gezondheid'

Gemeenten Haarlem, Zandvoort, Heemstede en Bloemendaal

Door: Gemeenten Haarlem, Zandvoort, Heemstede en Bloemendaal
Voor: 28 deelnemers die ontheven zijn van de inburgeringsplicht .
Wat: Een programma dat bestaat uit tien uur taalles per week, gericht op spreekvaardigheid, met veel excursies en praktische opdrachten. In de verschillende modules staan onderwerpen als (vrijwilligers)werk, ouderschap, gezondheid, en geldzaken centraal. Daarnaast wordt voor elke deelnemer – met hulp van een participatiecoach – een geschikte werk- of stageplek gevonden.
Met: Taalscholen INTK, ROC NOVA College en re-integratiebedrijf Agros.
Belangrijk:

- Draagvlak bij lokale werkgevers
- Doelgroep nauw betrokken bij het programma
- Praktische taallessen, focus op spreekvaardigheid

'Onze jobcoach is zelf een ervaringsdeskundige'

'Youssof is niet meer zenuwachtig voor een 10-minutengesprek op de school van zijn dochter; Aster start binnenkort als gastvrouw in het ziekenhuis en draait bardiensten bij de voetbalclub, en Hamid werkt als bezorger voor de lokale bloemist'. **De gemeenten Haarlem, Zandvoort, Heemstede en Bloemendaal verwoorden de doelstelling van pilot rondom de Z-route beeldend. Zelfredzaamheid staat voorop.**

De vier Noord-Hollandse gemeenten hebben samen met taalscholen INTK en ROC NOVA College en re-integratiebedrijf Agros een programma gemaakt voor de meest kwetsbare groep statushouders die moeite heeft met leren. Een praktisch programma met veel ruimte voor individuele begeleiding, zegt projectcoördinator Myrthe de Vlieger. 'De partijen werken ook samen bij andere trajecten, ze kennen elkaars werkwijze en dat is zeker een voordeel voor deze pilot.'

De deelnemers krijgen in het programma tien uur taalles per week. 'De lessen zijn gericht op spreken en luisteren, met veel praktische opdrachten en excursies. We sluiten in deze lessen zo goed mogelijk aan bij het dagelijks leven van de deelnemers.' In de modules staan zaken als (vrijwilligers) werk, ouderschap, gezondheid, en geldzaken centraal. Bij elke module leren deelnemers meteen om te gaan met de computer. 'Digitale vaardigheden zijn onmisbaar in onze maatschappij.'

In de andere tien uur staat 'meedoen' centraal. Elke deelnemer kijkt samen met zijn participatiecoach naar de mogelijkheden. 'Wat zou hij of zij willen doen? Geen eenvoudige vraag voor mensen die nieuw in Nederland zijn. We houden zoveel mogelijk rekening met de voorkeur en belastbaarheid van de deelnemers', stelt Rob Overpelt van re-integratiebedrijf Agros. 'We nodigen werkgevers en organisaties uit in de klas zodat ze een beter beeld krijgen van de werkzaamheden in een bepaalde sector. We gaan vervolgens samen met elke deelnemer op zoek naar een geschikte werk- of stageplek. De eerste keer gaan we altijd mee om de deelnemer op weg te helpen.' Een ander belangrijk aspect is de persoonlijke begeleiding op alle leefgebieden door de participatiecoach. 'Spelen er bijvoorbeeld mentale klachten, dan zal de participatiecoach de deelnemer doorverwijzen naar hulp. Als voor iemand de drempel te hoog is, kan de coach eventueel mee naar een afspraak met een hulpverlener.'

Gereedschappen

De taaldocent geeft aan de deelnemers vervolgens praktijkopdrachten mee die op de werkvloer moeten worden uitgevoerd. Overpelt: 'Iemand die bijvoorbeeld stageloopt bij een bouwmarkt leert veel over gereedschappen. Deze kennis kan hij weer delen met de groep. Zo komen praktijk en theorie samen.' De steun van betrokken werkgevers is hierbij belangrijk. 'Gelukkig is er veel draagvlak onder werkgevers voor deze pilot.' Het programma wordt afgesloten met een gesprek met elke deelnemer, participatiecoach en klantmanager. In dat gesprek wordt het vervolg besproken. 'Wat heeft de deelnemer allemaal bereikt en wat zijn de volgende stappen, dat kan zijn betaald werk, vrijwilligerswerk of een stage.'

> 'We gaan altijd mee naar de werkplek of stageplaats'

Projectcoördinator De Vlieger benadrukt dat mensen uit de doelgroep nauw betrokken zijn bij het programma. 'We hebben een klankbordgroep met mensen die de inburgering achter de rug hebben. Een van de jobcoaches die de deelnemers op weg helpt, is eveneens een ervaringsdeskundige. Hij weet wat het betekent om in een vreemd land een nieuw leven op te bouwen.'

Gemeente Midden-Groningen

Door: Gemeente Midden-Groningen.
Voor: 25 nieuwkomers die ontheven zijn van de inburgeringsplicht.
Wat: Een programma van 22,5 uur per week. Met iedere deelnemer wordt een plan gemaakt, waarin afspraken worden vastgelegd voor de doelen. Op het gebied van werk en taal. De deelnemers krijgen taallessen en in lescycli van zeven weken uitleg over verschillende thema's. Van gezondheid, wonen tot burgerschap. Na de lessen gaan deelnemers aan de slag via vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats bij een werkgever. Alle deelnemers worden gekoppeld aan een taalmaatje van Humanitas.
Met: BWRI werkbedrijf, Humanitas, ROC Noorderpoort en andere lokale partners.
Belangrijk:
- Extra inzet op financiële zelfredzaamheid
- Door thema's te herhalen zorgen voor verdieping
- Veel aandacht voor digitale vaardigheden

Herhaling en verdieping in Midden-Groningen

Elke week een ander thema. De ene week staat gezondheid centraal, de andere week het opbouwen van een sociaal netwerk. Nieuwkomers die meedoen aan de pilot in Midden-Groningen maken zo kennis met alle facetten van de Nederlandse samenleving. 'Na zeven weken komen dezelfde onderwerpen als een carrousel opnieuw voorbij', vertelt beleidsmedewerker Karin Ernst.

'We hebben nieuwkomers in onze gemeente goed in beeld. Het was voor ons niet moeilijk om mensen te werven voor de pilot. De deelnemers kennen ons en wij hen. Het vertrouwen is er', vertelt Ernst. De eerste reacties van deelnemers zijn positief. 'Mensen met een ontheffing staan toch vaak stil en hebben het gevoel niet meer verder te komen.'

De deelnemers – 25 in totaal – gaan in het programma vier dagen per week aan de slag met taalverwerving en participatie-activiteiten. In totaal 22,5 uur. 'Het programma bestaat uit verschillende leercycli van zeven weken. Elke week staat een ander thema centraal. Gezondheid, onderwijs, financiën, wonen, participatie, sociaal netwerk, burgerschap. Na deze zeven weken komen deze onderwerpen opnieuw voorbij. Zo zorgen we voor herhaling en verdieping', vult collega Alice Tamminga aan.

> 'We willen dat deelnemers aan het eind in staat zijn om zelf hun digi-d te gebruiken'

De ochtend begint met taal, waarna vervolgens ruimte is voor individuele begeleiding en voor het oefenen van digitale vaardigheden. Ernst: 'We besteden daar veel aandacht aan. Digitale vaardigheden zijn zo belangrijk, helemaal met het oog op de financiële zelfredzaamheid van de deelnemers. We willen dat deelnemers aan het eind van het traject in staat zijn om hun digi-d te gebruiken en zelf informatie kunnen zoeken op internet.'

Veel nieuwkomers worstelen met financiële problemen. Het Nederlandse systeem met toeslagen en digi-d is complex. De Gemeentelijke Kredietbank van de gemeente Midden-Groningen ontzorgt nieuwkomers nu al en regelt de betaling van de vaste lasten. 'Om schulden te voorkomen zetten we daarom sterk in op financiële zelfredzaamheid', zegt beleidsmedewerker Karin Ernst.

's Middags waaiert de groep uiteen. De deelnemers doen mee aan uiteenlopende participatie-activiteiten. Een werkervaringsplaats bij het werkbedrijf of vrijwilligerswerk. De deelnemers worden gekoppeld aan een taalmaatje, een vrijwilliger van Humanitas. Op een laagdrempelige manier kan zo geoefend worden met de taal.'

Maatwerkplan

Bij aanvang van het programma is met elke deelnemer een maatwerkplan opgesteld, met aandacht voor mogelijkheden, talenten en wensen. In dit plan worden ook de leerdoelen vastgelegd. Ernst benadrukt de diversiteit van deze groep die voor de z-route in aanmerking komt. 'Het is geen homogene groep. Er zijn mensen die zich prima kunnen redden in de Nederlandse samenleving. Zo zijn er twee mannen, die al een parttimebaan hebben gevonden. Maar we hebben ook een paar deelnemers met een licht verstandelijke beperking. De vraag is nu of dit programma voor hen niet te intensief zal zijn. Daar hopen we in deze pilot achter te komen. '

Gemeente Velsen

Door: Gemeente Velsen
Voor: 25 statushouders, die ontheffing hebben gekregen van hun inburgeringsplicht.
Wat: Een programma van een jaar, waarin deelnemers, afhankelijk van de leerbaarheid, in een van de twee groepen worden geplaatst. In veertig weken – opgebouwd in blokken van tien weken – komen allerlei thema's aan bod. Naast taal is er onder meer aandacht voor digitale vaardigheden, het omgaan met financiën en kennis van de Nederlandse maatschappij. Veel aandacht voor psychische gezondheid. Alle deelnemers volgen het programma Mindfit (Training VluchtelingenWerk). De participatiecoach van VluchtelingenWerk gaat op zoek naar geschikte stage- of werkervaringsplaats en houdt wekelijks contact met de deelnemer en betreffende werkgever of organisatie.
Met: VluchtelingenWerk en lokale partners.
Belangrijk:
- Stress-sensitieve aanpak
- Twee verschillende groepen met andere aanpak
- Taal leren buiten de klas en gebruik van pictogrammen

Aandacht voor stress én kleine successen in Velsen

'Wanneer zien we de ogen van onze deelnemers oplichten? Wanneer gaat er een steentje glimmen? We gaan op zoek naar de motivatie bij elke deelnemer.' Coördinator Astrid Verschuren van VluchtelingenWerk omschrijft het treffend. Met het pilotprogramma wil de gemeente Velsen statushouders die nu soms langs de zijkant van de samenleving staan, mee laten doen.

'Deze mensen die in het huidige systeem ontheffing krijgen van de inburgeringsplicht dreigen vaak buiten beeld te raken. Deze pilot geeft ons nu de kans om voor deze speciale doelgroep veel meer te doen', verduidelijkt coördinator Jacqueline Houwertjes van de gemeente Velsen. 'Er zit zoveel potentie bij deze mensen.'

De 25 deelnemers zijn – na een brede intake - getoetst op leerbaarheid en zijn afhankelijk daarvan in een van de twee groepen geplaatst. 'De mensen die ontheffing krijgen zijn erg divers', benadrukt de coördinator. 'We hebben een groep waarbij uitstroom op taalniveau A1+ haalbaar is en die mogelijk later aan de slag kunnen in een betaalde baan. Voor deze groep ligt de focus op werk. Bij de andere groep, die het Nederlands nog nauwelijks beheerst, ligt de focus meer op zelfredzaamheid en op andere vormen van participatie.'
In het programma wordt rekening gehouden met de verschillende manieren waarop mensen leren, vervolgt ze. 'Dat wordt gecombineerd met aandacht voor de mentale gezondheid. We beginnen met Mindfit, dat is een psycho-educatieve training van VluchtelingenWerk.' Ze wijst erop dat onderzoek laat zien dat veel nieuwkomers kampen met langdurige stress, wat vaak voor slaap- en concentratieproblemen zorgt. Ook heeft langdurige stress vaak een negatief effect op het zelfvertrouwen van nieuwkomers. 'Deze pilot probeert daarom stressoren zoveel mogelijk te vermijden. In de training leren ze beter om te gaan met stress. We proberen echt stress-sensitief te werken. Dat betekent dat we niet beginnen met enorme verwachtingen en dat we kleine successen vieren, zodat iedere stap motiveert om weer een volgende te nemen. Het kan een grote stap zijn wanneer iemand bijvoorbeeld de huisarts heeft gebeld.

> 'We proberen stress-sensitief te werken. Dat betekent dat we niet beginnen met enorme verwachtingen en dat we kleine successen vieren, zodat iedere stap motiveert om weer een volgende te nemen.'

'We werken veel met pictogrammen'

In veertig weken – opgebouwd in blokken van tien weken - komen in modules allerlei thema's aan bod. Naast taallessen is er onder meer aandacht voor digitale vaardigheden, het omgaan met financiën en kennis van de Nederlandse maatschappij. Coördinator Verschuren van VluchtelingenWerk: 'In de les werken we veel met pictogrammen en beeldmateriaal. Naast de taallessen helpt een vrijwillige coach deelnemers om de taal in de praktijk te brengen.' Naarmate het programma vordert, nemen de taaluren per module af en worden meer uren aan de participatie besteed. De participatiecoach van VluchtelingenWerk gaat samen met de deelnemer op zoek naar een werkplek, stage, vrijwilligerswerk of een activeringsplaats. De participatiecoach heeft wekelijks contact met de deelnemers en de werkgevers of instelling. Houwertjes: 'We zoeken echt naar de optimale manier om de potentie van de deelnemers te benutten.'

Deze brochure is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 090801 | 2509 LV Den Haag

September 2020