



Evaluatie VOI pilot Duale trajecten Tussenrapport

- TUSSENRAPPORT -

Auteurs

Adriaan Oostveen
Angelou Korstjens
Jeanine Klaver

Amsterdam, 30 maart 2020

© 2020 Regioplan, in opdracht van het ministerie van SZW

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	4
1 Inleiding en doelstelling onderzoek	1
2 Een schets van de pilots	4
2.1 Drie typen duale trajecten	4
2.2 De pilots in detail	5
3 Tussentijdse uitkomsten en geleerde lessen	8
3.1 Inleiding	8
3.2 Beleidskeuzes bij vormgeving van een duaal traject	8
3.3 Praktijkervaringen, knelpunten en succesfactoren	11
3.4 Lessen voor duale trajecten: nu en onder het nieuwe inburgeringsstelsel	15
Bijlage 1: Vraagstelling	19
Bijlage 2: Pilotbeschrijvingen	21
Gemeenten Lochem en Brummen	21
Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck	24
Gemeente Dordrecht	28
Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen	32
Gemeente Arnhem	35
Gemeente Hoeksche Waard	38
Gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden	41
Arbeidsmarktregio Midden-Brabant	45
Gemeenten Roermond en Leudal	48

Managementsamenvatting

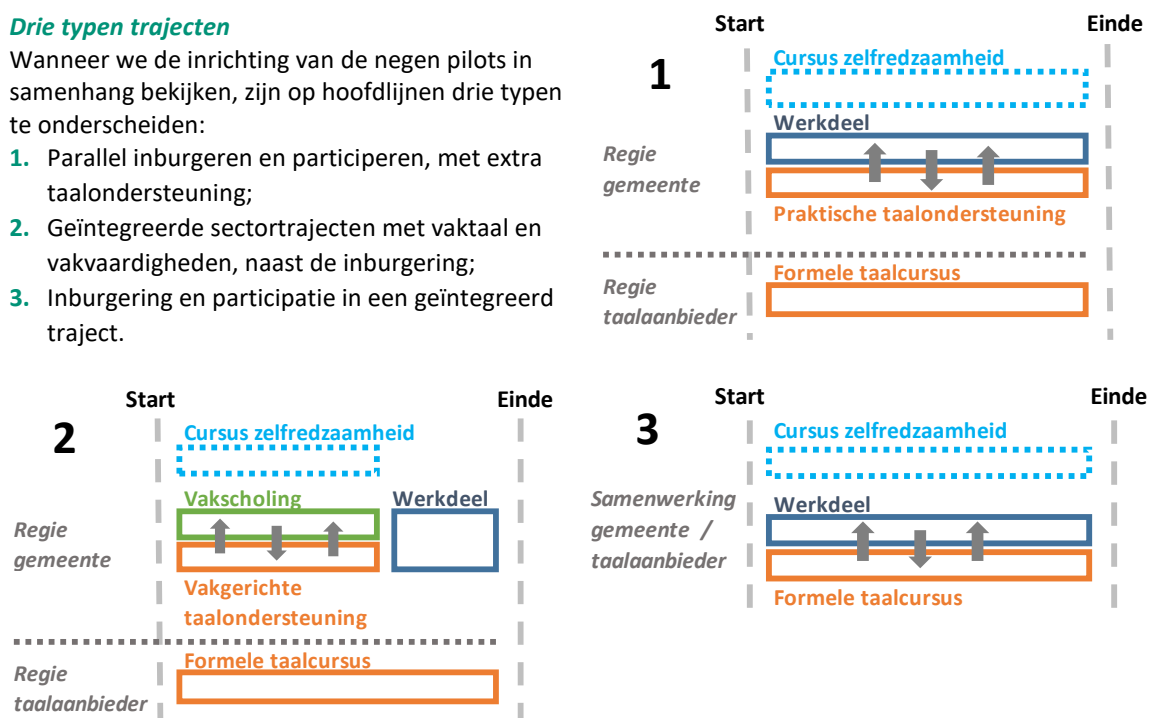
De pilot duale trajecten

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 participeren 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/belemmeringen 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.

Vervolg tabel

Gemeente(n)	Doelgroep	Type traject	Beoogd aantal	Stand van zaken uitvoering (jan 2020)
Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden	Statushouders en gezinsmigranten	Type 3	36	21 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 taal cursus 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 taal cursus te integreren met de overige onderdelen van het duale traject, omdat ze geen regie hebben over de formele taal cursus. 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.



Verskillende 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.



Inleiding

1

1 Inleiding en doelstelling onderzoek

Veranderopgave inburgering (VOI) en pilots duale trajecten

Met de Veranderopgave inburgering bereidt het ministerie van SZW een wetsvoorstel voor waarin een nieuw inburgeringsstelsel wordt vormgegeven. De nieuwe wet zal op 1 januari 2021 ingaan. In de aanloop hiernaartoe doen gemeenten met zes onderdelen uit de nieuwe wet praktijkervaring op in de vorm van pilots.

Een van de pilotthema's is het thema duale trajecten, waarbinnen taalverwerving wordt gecombineerd met toeleiding naar participatie. De achterliggende gedachte is dat inburgeraars het snelst volwaardig meedoen in de Nederlandse maatschappij als zij zo vroeg mogelijk worden geactiveerd en de taal leren op een zo hoog mogelijk niveau. Inburgeraars die de Nederlandse taal in een maatschappelijke context toepassen, zullen deze taal sneller leren. En doordat deze inburgeraars al vanaf het begin maatschappelijk actief zijn, hebben ze naar verwachting een grotere kans om een betaalde baan te verwerven. Voor de inrichting van een inburgeringstraject betekent dit dat werken en leren in combinatie moeten worden aangeboden, dat een dergelijk traject snel moet beginnen en dat daarbij sprake moet zijn van maatwerk.

Doel van dit onderzoek

Het pilotthema duale trajecten wordt door RegioPlan gemonitord en geëvalueerd middels een procesevaluatie. Dit omvat het beschrijven van de opzet en de werkwijze binnen de pilots, de werkzaamheid in de praktijk en de ervaringen van deelnemers en uitvoerders, evenals de output en de outcome. De resultaten van het onderzoek worden betrokken bij de voorbereidingen op de inwerkingtreding en implementatie van het nieuwe inburgeringsstelsel. Concreet is het doel van het onderzoek tweeledig, namelijk om:

1. lessen op te doen voor de verdere inrichting van een adaptief inburgeringsstelsel, en;
2. gemeenten beter voor te bereiden op de implementatie van de nieuwe wet door de resultaten van de pilots breed te delen (o.a. via bijeenkomsten, beschrijvingen van best practices en tips voor gemeenten en andere uitvoeringsorganisaties).

Begripsafbakening duale trajecten

De term 'duale trajecten' wordt in het land op verschillende manieren gebruikt en kan naar een veelheid aan typen trajecten verwijzen. Binnen dit onderzoek verwijst 'duale trajecten' naar alle trajecten specifiek voor inburgeringsplichtigen, uitgevoerd door of in opdracht van gemeenten, waarin gelijktijdig aandacht is voor taalverwerving en (toeleiding naar) betaald of onbetaald werk. Deze trajecten trachten de beschreven scheidslijnen tussen inburgering/taal en maatschappelijke participatie op te heffen door in de ondersteuning van de doelgroep tegelijkertijd aan beide aspecten aandacht te besteden. Het inburgerings-/taaldeel en het werkdeel kunnen zich echter op verschillende manieren tot elkaar verhouden. Hoe dit binnen de pilotgemeenten is vormgegeven, wordt in hoofdstuk 2 nader beschreven.

Vraagstelling

De hoofdvraag van het onderzoek luidt:

Hoe wordt de pilot Duale trajecten opgezet, hoe en onder welke (rand)voorwaarden werkt deze in de praktijk en welke resultaten worden met deze duale trajecten bereikt, zowel in algemene zin als voor afzonderlijke subpopulaties?

In bijlage 1 is de centrale probleemstelling vertaald in een aantal onderzoeksvragen. Deze hebben betrekking op:

- de opzet;
- de deelnemers;
- de werking in de praktijk;
- resultaten;
- randvoorwaarden;
- geleerde lessen.

Methoden en uitwerking dataverzameling

Het veldwerk van het onderzoek bestaat uit drie onderdelen:

1. Een **planevaluatie**: de opzet van de pilots is in kaart gebracht door het bestuderen van projectdocumentatie en een interview met de betrokken beleidsmedewerker/projectleider.
2. Een **procesevaluatie**: we houden interviews met de betrokken uitvoeringspartijen, deelnemers en werkgevers. Hiermee verkrijgen we inzicht in de werking van de duale trajecten in de praktijk. De procesevaluatie wordt in twee rondes uitgevoerd, zodat tussentijds al inzicht vergaard kan worden in de werking in de praktijk.
3. **Monitoring**: via een online registratiesysteem leggen de pilotgemeenten de output en de outcome van de pilots vast in termen van aantallen deelnemers, ingezette activiteiten en behaalde resultaten.

Deze tussenrapportage

De pilots zijn in november 2019 gestart en hebben een totale looptijd van een jaar. De voorliggende tussenrapportage geeft op basis van de planevaluatie en de eerste ronde van de procesevaluatie inzicht in de opzet van de pilots en de eerste ervaringen uit de praktijk. In hoofdstuk 2 bieden we een algemeen schets van de opzet van de pilots en de overeenkomsten en verschillen daartussen. Hoofdstuk 3 gaat vervolgens in op de tussentijdse bevindingen uit de praktijk en de eerste lessen die de pilotgemeenten geleerd hebben over het opzetten van duale trajecten. Dit wordt zo veel mogelijk geïllustreerd aan de hand van voorbeelden uit de pilots. Een uitgebreide beschrijving van elk van de afzonderlijke pilots wordt tot slot gegeven in bijlage 2.

Als vervolg op deze tussenrapportage wordt in oktober 2020 het eindrapport van het onderzoek gepubliceerd. Tegen die tijd hebben de pilots meer ervaring kunnen opdoen met de uitvoering van hun aanpak en zijn de trajecten van de deelnemers naar verwachting grotendeels afgerond. Ook bestaat dan in kwantitatieve zin meer zicht op de opbrengsten van de pilots. Tot slot komt het perspectief van de deelnemers en de betrokken werkgevers dan nadrukkelijker aan bod.

Een schets van de pilots

2

2 Een schets van de pilots

2.1 Drie typen duale trajecten

In dit hoofdstuk stellen we de negen pilots graag kort aan u voor. Wanneer we de inrichting van de pilots in samenhang bekijken, zijn op hoofdlijnen drie typen te onderscheiden. We lichten eerst de drie typen trajecten voor, en beschrijven vervolgens kort elk van de negen pilots. De overwegingen die ten grondslag liggen aan de gemaakte inrichtingskeuzes worden in hoofdstuk 3 nader toegelicht.

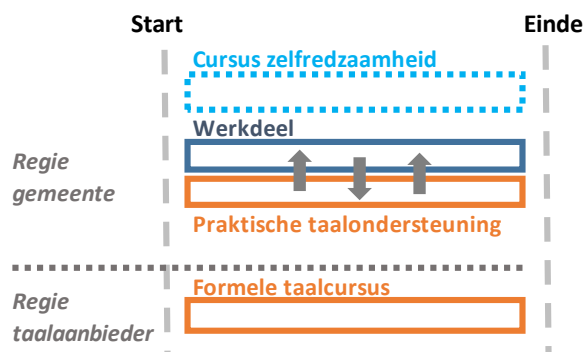
De drie typen trajecten onderscheiden zich van elkaar met betrekking tot twee kenmerken:

- Wordt de formele taal cursus (i.h.k.v. de inburgering) vormgegeven onder regie van de gemeente?
- Is sprake van een samenhangend traject richting één of meerdere sectoren, waarin de vakspecifieke vaardigheden in combinatie met vaktaal worden versterkt?

Onderstaand zijn de drie geobserveerde 'typen' duale trajecten nader beschreven. Binnen elk type bestaan uiteraard verschillen tussen de genoemde pilots, maar zij delen wel in belangrijke mate eenzelfde opzet. Het gehele landschap van duale trajecten is ook zeker niet beperkt tot de hier genoemde typen; er zijn tussenvormen en andersoortige trajecten te bedenken.

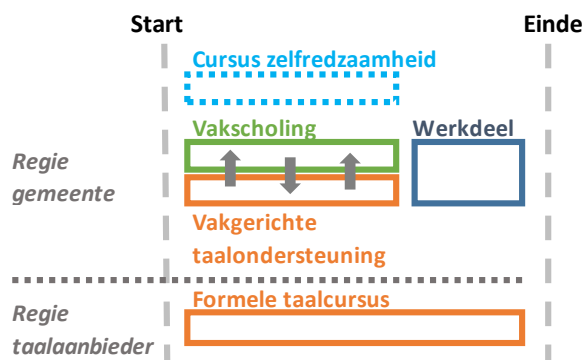
1. Parallel inburgeren en participeren, met extra taalondersteuning

De formele taal cursus (i.h.k.v. de inburgering) vindt niet plaats onder regie van de gemeente, maar onder regie van de inburgeraar. Daarnaast doet de inburgeraar werkervaring op. Tevens wordt er praktische taalondersteuning geboden, gericht op taalvaardigheden die nodig zijn op de werkvloer. Deze taalondersteuning kan op de werkvloer geboden worden, of elders. Dit type traject kenmerkt zich in het algemeen door individueel maatwerk. Het traject kan aangevuld worden met een cursus gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid.



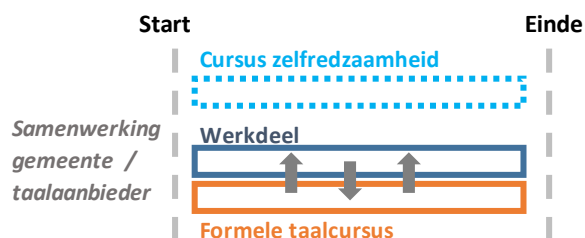
2. Geïntegreerde sectortrajecten met vaktaal en vakvaardigheden, naast de inburgering

De formele taal cursus (i.h.k.v. de inburgering) vindt niet plaats onder regie van de gemeente, maar onder regie van de inburgeraar. Daarnaast volgt de inburgeraar een geïntegreerd traject waarin men vakvaardigheden en vaktaal leert, gericht op een specifieke sector. De intentie is om aansluitend werk te vinden in de desbetreffende sector. In sommige gevallen wordt daarnaast ook een cursus gegeven gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid. Dit type traject maakt in verhouding meer gebruik van groepsgewijze trainingen en kent bovendien een fasering tussen het opdoen van vakvaardigheden en het participeren in werk.



3. Inburgering en participatie in een geïntegreerd traject

De gemeente stuurt aan op een integraal traject waar ook de formele taal cursus (i.h.k.v. de inburgering) binnen valt. Hiervoor is een intensieve samenwerking nodig met één of meerdere taal-aanbieders. Zodoende kan de gemeente invloed uitoefenen op de inrichting van de taal cursus (tempo, lestijden, vaktaal in curriculum et cetera) en kunnen inburgering en participatie beter op elkaar worden afgestemd. Daarnaast wordt de inburgeraar geactiveerd richting een vorm van participatie, al dan niet met een focus op een bepaalde sector. Dit type traject kenmerkt zich, net als type 2, door een meer groepsgewijze aanpak. In sommige gevallen wordt daarnaast ook een cursus gegeven gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid.



2.2 De pilots in detail

Hieronder bieden we een korte schets van de opzet van de negen pilots ter illustratie. Het gaat hier om de opzet die men a priori voor ogen had; eventuele wijzigingen van de aanpak tijdens en na de implementatie zijn hierin niet verwerkt. Voor meer informatie over de opzet van de pilots verwijzen we graag naar bijlage 2, waarin deze allemaal uitgebreid zijn beschreven.

Type 1: Parallel inburgeren en participeren, met extra taalondersteuning	
Lochem en Brummen	Duaal traject voor inburgeringsplichtige statushouders. Het uitgangspunt is maatwerk: iedere deelnemer krijgt een individueel traject, ter aanvulling op hun bestaande taal cursus. Het belangrijkste onderdeel daarvan is een passende werkplek (stage, (vrijwilligers)werk, werkervaringsplek). De deelnemers krijgen verder aanvullende taalondersteuning op de werkvloer door een taaldocent en kunnen eventueel vakgerichte cursussen volgen. De regie over het traject ligt bij de klantmanager van de gemeente en er is geen vaste trajectduur.
Nederweert, Weert en Cranendonck	Duaal traject voor inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten. Deelnemers doorlopen een individueel traject waarin maatwerk wordt geboden, parallel aan hun inburgeringscursus . Naast de inburgering is er een taalcoach die individuele aandacht heeft voor taal op de werkvloer. Globaal zijn er drie soorten trajecten: • Voorschakeltraject ter voorbereiding op werk. Inrichting is maatwerk (alfabetisering, taallessen, zelfredzaamheid en/of werknemersvaardigheden). • Werkervaring opdoen bij een reguliere werkgever: eerst via ontwikkeltraject, later eventueel betaald. Begeleiding wordt geboden door een taalcoach en een buddy. • Onderwijs, bijvoorbeeld in de vorm van een BBL-opleiding of praktijkleren.
Drechtsteden	Pilot gericht op kwetsbare inburgeraars, te weten inburgeringsplichtige statushouders met psychische en/of schuldenproblematiek . De pilot wordt uitgevoerd door een samenwerking van een re-integratiebedrijf (de Workshop) en een ROC (Da Vinci). Deelnemers volgen trainingen bij de Workshop over o.a. werknemersvaardigheden en gezondheid. Naast hun formele taal cursus krijgen ze extra taalondersteuning aangeboden door ROC Da Vinci. Verder worden de deelnemers zo snel mogelijk bemiddeld naar een vorm van participatie (werk, vrijwilligerswerk, stage etc).

Type 2: Geïntegreerde sectortrajecten met vaktaal en -vaardigheden, naast inburgering	
Hengelo, Borne en Haaksbergen	De pilot richt zich op inburgeraars die in 2018-2019 zijn ingestroomd en is alleen toegankelijk voor inburgeraars op het ROC van Twente. Het ROC biedt de deelnemers naast de taallessen een cursus over zelfredzaamheid (dagdeel per week) en een sectorgerichte vakscholing met taalondersteuning (dagdeel per week). De taaldocent is overal bij aanwezig en biedt taalondersteuning waar nodig. De gemeente zoekt een passende stage of (vrijwilligers)werkplek. Het ROC en de gemeente hebben gezamenlijk de regie over het duale deel en hebben intensief contact over de inhoud, samenstelling van de groepen deelnemers en vorderingen van de individuele deelnemers.
Arnhem	Duaal traject van zes maanden voor inburgeringsplichtigen met een bijstandsuitkering, dat zij volgen naast hun formele taal cursus. Het doel is om twee praktijkroutes te vormen; één gericht op de energiesector en één gericht op de horeca. Binnen deze praktijkroutes doen de deelnemers vakvaardigheden en werkervaring op. Ze volgen daarnaast op de werkvloer training over sollicitatie-, computer- en werknemersvaardigheden, evenals praktijkgerichte taallessen. Tot slot is er aandacht voor de psychische gezondheid van de deelnemers.
Hoeksche Waard	Duaal traject voor kwetsbare inburgeraars, te weten analfabeten. De focus ligt op het vergroten van de zelfredzaamheid, werk zal in veel gevallen nog niet mogelijk zijn. Het gehele traject wordt uitgevoerd op een centrale locatie ('het Leerhuis') onder de regie van twee vaste klantmanagers van de gemeente. Het traject omvat (naast de formele taal cursus): • sectorgerichte vakopleidingen met aandacht voor vaktaal, gericht op het behalen van erkende certificaten en diploma's; • conversatieles gericht op mondelinge taalvaardigheid in concrete situaties; • het opdoen van werkervaring in een passende vorm van participatie; • cursus werknemersvaardigheden (12 dagen in totaal) door partner de Workshop.

Type 3: Inburgering en participatie in een geïntegreerd traject	
Vijfheerenlanden, Gorinchem en Molenlanden	Traject voor inburgeringsplichtigen en gezinsmigranten met perspectief op werk (werkervaring uit het land van herkomst en de potentie om taalniveau A2 of B1 te behalen). De projectleiding van de pilot ligt bij VluchtelingenWerk. Het traject beslaat twee fases: • Fase 1 (18 weken): intensieve taallessen (4 x 5u per week) t.b.v. snelle taalverwerving tot A2-/B1-niveau. Daarnaast les over zelfredzaamheid, participatie en sportactiviteiten. • Fase 2 (12 weken): plaatsing op een werkplek, begeleiding op de werkvloer en taallessen buiten werktijden (op B1-/B2-niveau).
Arbeidsmarktregio Midden-Brabant	Duaal traject voor inburgeringsplichtige statushouders, genaamd ' IB+-routes '. Hierin wordt taal gecombineerd met een flexibel '+'-onderdeel, bestaande uit een vorm van participatie (voorbereidend, vrijwilligerswerk, stage, dagbesteding, opleiding of betaald werk). De insteek is dat taalaanbieders taaltrajecten aanbieden gericht op een bepaalde branche. Tijdens de taallessen besteden zij aandacht aan vaktaal uit die branche, en daarnaast helpen ze deelnemers om hun taal cursus te combineren met een werkplek in die branche. Vanuit de pilotmiddelen financiert Tilburg namens de arbeidsmarktregio Midden-Brabant de aanstelling van twee regionale ' spilfunctionarissen ', die samenwerken met de taalaanbieders om de IB+-routes van de grond te krijgen.
Roermond en Leudal	Duaal traject voor kwetsbare inburgeraars, te weten Eritrese jongeren die 18 worden en na de ISK niet op het vereiste taalniveau zitten voor doorstroom naar Entree. Traject heet ' UP ' en richt zich op het zelfredzaam maken van deelnemers op alle leefgebieden, inclusief wonen en gezond leven. Na de intake bestaat het traject uit: • Begeleiding door casemanager UP (regisseur), een maatje en een Eritrese ervaringsdeskundige jongere. • Fase 1 (3 mnd): vier dagdelen taallessen, twee dagdelen werkervaring bij sw-bedrijf Westrom, twee dagdelen sport, dagdeel overig (koken/budgetbeheer). Totaal 36u per week. • Fase 2 (5 mnd): drie dagdelen taal/inburgering, vijf dagdelen (taal)stage/opleiding/werk. • Fase 3 (5 mnd): mogelijk inburgeringsexamen en/of doorstroom naar entree, betaald werk, andere opleiding.

Tussentijdse uitkomsten en eerste lessen

3

3 Tussentijdse uitkomsten en geleerde lessen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zoomen we eerst in op de belangrijkste beleidskeuzes die de pilotgemeenten maken bij het inrichten van hun duale trajecten, en de overwegingen daarbij. Vervolgens beschrijven we hun ervaringen uit de praktijk met de uitvoering van het traject, en de belangrijkste succesfactoren en knelpunten die ze daarbij tegenkomen. Tot slot staan we stil bij de belangrijkste tussentijdse lessen voor de inrichting van duale trajecten, nu en vanaf 2021 onder het nieuwe inburgeringsstelsel.

3.2 Beleidskeuzes bij vormgeving van een duaal traject

Regie bij gemeente of bij externe partij?

De pilots verschillen onderling sterk in hoe de uitvoering georganiseerd is en waar de **regie** belegd is. In een aantal pilots heeft de **gemeente** duidelijk zelf de regie. De klantmanagers zijn daar de ‘spin in het web’ die deelnemers individueel begeleiden, een integraal klantbeeld hebben en besluiten aan welke activiteiten zij deelnemen. Een knelpunt hierbij is dat informatie-uitwisseling over de inburgeraar tussen taalaanbieders en klantmanagers momenteel belemmerd wordt door de AVG. Hierdoor heeft de klantmanager bijvoorbeeld niet rechtstreeks zicht op de presentie in de les, het rooster of de behaalde resultaten. Dit betekent dat zij dit in gesprek met de deelnemer moeten uitvragen. De nieuwe wet inburgering zal vanaf 2021 voor de nieuwe instroom een wettelijke grondslag bieden voor gegevensuitwisseling.

In enkele andere pilots is de regie juist bij een **externe uitvoerende partij** belegd, en zijn de klantmanagers meer op afstand betrokken. Dit zien we met name terug in trajecten van de typen 2 en 3, waarbij een groepsgewijs programma wordt aangeboden. Een aandachtspunt bij deze inrichtingsvorm volgens de pilotgemeenten is dat het van belang is dat nauw contact onderhouden wordt tussen de betrokken klantmanager(s) en de externe uitvoerder. Zo kan de klantmanager deelnemers met belemmeringen waar nodig extra hulp bieden, of kan men ongemotiveerde deelnemers aanspreken op hun verantwoordelijkheid. Eén pilotgemeente licht verder toe dat de afstemming tussen een externe uitvoerder en de gemeente moeilijker is wanneer de pilotdeelnemers verspreid zijn over de caseloads van meerdere klantmanagers.

Groepsgewijze aanpak of individueel maatwerk?

De pilots die onder type 1 vallen (parallel inburgeren en participeren, met extra taalondersteuning) zijn juist voornamelijk gebaseerd op individueel maatwerk. Indien de inburgeraar behoefte heeft aan een bepaalde cursus of training (bijvoorbeeld VCA), kan dit eventueel extern worden ingekocht. De pilots uit typen 2 en 3 (zoals beschreven in paragraaf 2.1) daarentegen bieden de deelnemende inburgeraars een groepsgewijs programma, waarin men gezamenlijk bepaalde cursussen en trainingen volgt die zijn toegesneden op de doelgroep. Deze kunnen bijvoorbeeld gericht zijn op het vergroten van de zelfredzaamheid, het aanleren van vakvaardigheden of vaktaal. In de praktijk blijken drie overwegingen van belang te zijn voor de keuze van de pilots tussen een groepsgewijze aanpak of individueel maatwerk:

1. **Schaalgrootte:** om een groepsgewijze activiteit of cursus aan te bieden, moeten er voldoende inburgeraars zijn om een groep te kunnen vullen. Wanneer de doelgroep te klein is, worden lesgroepen kleiner en lopen de kosten per deelnemer voor het traject op.
2. **Lesroosters van de formele taalcursus:** het aanbieden van een groepsgewijze activiteit voor inburgeraars veronderstelt dat zij allen tegelijkertijd beschikbaar zijn. Inburgeraars volgen echter veelal verspreid over verschillende taalaanbieders en lesniveaus hun formele taalcursus, en hebben daardoor verschillende lesroosters. Dit maakt het organisatorisch een moeilijke puzzel om deelnemers groepsgewijs deel te laten nemen aan activiteiten. Een mogelijke oplossing hiervoor is om de taalaanbieders te vragen of inburgeraars kunnen switchen van klas.
3. **Niveaueverschillen:** in veel pilotgemeenten bestaan er binnen de deelnemersgroep aanzienlijke verschillen in taalniveau en leerbaarheid. Dit betekent dat bij groepsgewijze lessen of activiteiten het taalniveau en het tempo in de les voor sommigen te hoog en voor anderen te laag zullen zijn. Ook dit kan opgelost worden door verschillende klassen te maken op verschillende niveaus, mits er voldoende deelnemers zijn.

In de praktijk zien we dat het ontbreken van schaalgrootte, al dan niet in combinatie met niveauverschillen en verschillende taalroosters, een knelpunt vormt voor de pilotgemeenten in het uitvoeren van een groepsgewijze aanpak. Dit wordt geïllustreerd in onderstaande voorbeelden.

De gemeenten **Lochem en Brummen** bieden inburgeraars maatwerk, door de inrichting van hun duale traject af te stemmen op hun kansen en belemmeringen. De keuze voor een maatwerkaanpak is een pragmatische: beide gemeenten hebben te maken met lage aantallen inburgeraars en een lage verwachte instroom, wat het hantieren van een groepsgewijze aanpak niet haalbaar maakt. De lage deelnemersaantallen in combinatie met de breedte van de doelgroep maken het namelijk moeilijk om de deelnemersgroep te segmenteren naar capaciteiten of uitstroomsector en hier vervolgens groepsgewijze trajecten voor te ontwikkelen (zie ook de volledige pilotbeschrijving in bijlage 2).

De **Drechtsteden** wilden in eerste instantie een groepsgewijs traject aanbieden. De doelgroep was op dat moment echter beperkt in beeld, en gaandeweg bleken hierin te grote niveauverschillen te bestaan om hen als groep training te kunnen geven. Hierop heeft men de aanpak in de praktijk moeten veranderen van groepsgewijs naar meer een-op-eenbegeleiding (zie ook de volledige pilotbeschrijving in bijlage 2).

Roermond en Leudal zijn gedurende het traject taal op vier verschillende niveaus aan gaan bieden in plaats van de oorspronkelijke vorm waarbij alle deelnemers les krijgen op het zelfde niveau.

De gemeente **Hengelo** heeft differentiatie naar taalniveau en lesrooster in eerste instantie overbodig gemaakt, door een bestaande taalklas bij een taalaanbieder (ROC van Twente) als uitgangspunt te nemen voor de eerste groep deelnemers. Hierdoor hadden alle deelnemers hetzelfde taalniveau en hetzelfde rooster, en kon hier eenvoudig een groepsgewijs traject omheen gebouwd worden met modules over zelfredzaamheid en vakvaardigheden (dat integraal door het ROC wordt uitgevoerd). Zodra het traject operationeel is, wil men de mogelijkheden verkennen om klassen samen te stellen met cursisten van verschillende gemeenten uit de regio (zie ook de volledige pilotbeschrijving in bijlage 2).

Figuur 3.1 Beslisboom omtrent het organiseren van een groepsgewijze aanpak



Duale traject integreren met formele taalcursus, of apart?

Gemeenten hebben onder de huidige inburgeringswet geen regie over waar deelnemers hun formele taalcursus volgen. Dit betekent dat het duale traject vaak om de bestaande taalcursus heen ontworpen moet worden, zoals gedaan wordt in de typen 1- en 2-trajecten (zie paragraaf 2.1). Zoals eerder omschreven kunnen groepsactiviteiten uit het duale traject soms botsen met het lesrooster van de formele taalcursus. Daarom hebben gemeenten flexibiliteit nodig bij de taalaanbieders, door deelnemers te laten switchen van klas of lesrooster. In enkele pilotgemeenten bleek dit goed haalbaar, maar niet alle taalaanbieders bieden deze flexibiliteit. Dit hangt in sterke mate samen met de schaalgrootte binnen de taalschool; als er veel klassen zijn kan er makkelijker geswitcht worden dan als er minder klassen zijn. De gemeente Lochem licht toe dat, ondanks de beperkte flexibiliteit van taalaanbieders in de regio, de winst van de pilot is dat de gemeente überhaupt contact heeft met de taalaanbieders. Dit was voorheen nog niet het geval.

De pilotgemeenten met een traject van het derde type beogen juist om het duale traject in samenhang met de formele taalcursus te ontwerpen. Hiervoor is intensieve samenwerking nodig met (één of meerdere) specifieke taalaanbieder(s). Waar het om nieuwe instroom van inburgeraars gaat kan dit door de deelnemers te adviseren om voor een bepaalde taalaanbieder te kiezen. Minder recent gevestigde inburgeraars zijn echter vaak al begonnen met een taalcursus, wat in de praktijk vaak betekent dat zij verspreid zijn over verschillende taalaanbieders. Dit maakt het moeilijker om het duale traject in samenhang met hun taalcursus vorm te geven. Met de invoering van het nieuwe inburgeringsstelsel in 2021 zal dit echter veranderen, aangezien gemeenten dan de taak krijgen om taalcursussen in te kopen bij taalaanbieders. Met die bevoegdheid zal het voor gemeenten gemakkelijker en meer gemeengoed worden om geïntegreerde duale trajecten aan te bieden, waarbij de participatiecomponent in samenhang met de taalles is ontworpen.

Hoe vorm te geven aan praktijkgerichte taalondersteuning als aanvulling op de inburgering?

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat de formele taalcursussen vaak vrij theoretisch zijn en vooral gericht op het behalen van het inburgeringsexamen, en inburgeraars daarmee niet de praktische taalvaardigheden biedt om te kunnen participeren.¹ Dit wordt herkend door de pilotgemeenten, en daarom bieden meerdere pilots **praktijkgerichte taalondersteuning**, aanvullend op de formele taalcursus. Dit kan zowel gericht zijn op bepaalde vakinhoud, of meer in brede zin op communicatieve en werknemersvaardigheden, zoals geïllustreerd in onderstaande voorbeelden:

- een taaldocent die tijdens een vakgerichte scholing waar nodig uitleg biedt over Nederlandse vaktermen in de technieksector (Hengelo);
- conversatieles met een taaldocent, gericht op het vergroten van de algemene communicatieve vaardigheden en zelfredzaamheid (Hoeksche Waard).

Over deze afweging zegt een geïnterviewde taalschool het volgende.

“Vakgerichte taalondersteuning kan gericht zijn op specifieke vaktaal (bijvoorbeeld hoe hulpmiddelen of gereedschappen in het Nederlands heten), maar ook op algemene communicatieve vaardigheden op de werkvloer. Dit laatste omvat bijvoorbeeld hoe je elkaar begroet, hoe stel je je voor, hoe ontvang je instructies en hoe stel je daar vragen over. De vraag is waar je de meeste aandacht aan moet besteden. Statushouders wisselen nog regelmatig van interesse en werkplek, het is dan zonde als ze de geleerde vaktaal niet meer in de praktijk brengen. Algemene communicatieve vaardigheden zijn breder inzetbaar.”

Geïnterviewde taalaanbieder

Voorsorteren op werk in bepaalde sectoren of breed houden?

De duale trajecten uit type 2 zijn erop gericht om de deelnemers voor te bereiden op werk in bepaalde **sectoren**, veelal waar sprake is van arbeidskrapte. In deze trajecten leren inburgeraars in groepsverband vakinhoudelijke vaardigheden en in veel gevallen ook vaktaal (zoals hiervoor beschreven), teneinde hun

¹ Blom, M., J. Bakker, Goedvolk, M., Van der Maas-Vos, G. en Van Plaggenhoef, W. (2018). *Inburgering: systeemwereld versus leefwereld. Evaluatie Wet inburgering 2013*. Barneveld: Significant.

Oostveen, A., Odé, A., Mack, A. (2018). *Duale trajecten taal en werk. Inventarisatie van duale trajecten voor statushouders*. Amsterdam: RegioPlan.

kansen op werk te vergroten. Dit betekent dat de eerdergenoemde drie overwegingen voor het succesvol opzetten van groepsgewijze activiteiten (voldoende massa, lesroosters en niveauverschillen) ook binnen een sectorgerichte aanpak gelden. Een extra complicatie daarbij is dat het wenselijk is om binnen een sectoraal duaal traject te differentiëren naar verschillende sectoren; niet alle inburgeraars kunnen en willen immers in dezelfde sector aan het werk gaan. Dit maakt het organisatorisch een grotere uitdaging.

De gemeente **Hoeksche Waard** heeft in samenwerking met diverse externe partners meerdere opleidingstrajecten opgezet richting tekortsectoren (zoals industrieel reinigen, glasbewassing, electro, bouw & infra en keukenmedewerker). Binnen deze trajecten is ook aandacht voor vaktaal, en in de meeste gevallen leiden ze op tot erkende certificaten en diploma's. De trajecten worden vormgegeven in samenwerking tussen opleidingsinstellingen (de vakinhoud inbrengt) en een taalaanbieder (die de vaktaal onderwijst).

In de gemeente **Hengelo** volgen deelnemers praktijklessen ontwikkeld door het ROC van Twente. De vakscholing wordt gegeven in praktijklokalen van het ROC door een vakdocent, en er is ook een taaldocent aanwezig om waar nodig vaktaal uit te leggen. De vakscholing wordt gevolgd in klassen van rond de vijftien deelnemers en duurt tien weken. Het doel is dat deelnemers kennismaken met de sector en ervaren of ze hiermee verder willen (middels werk of misschien eerst een opleiding). Men is in eerste instantie gestart met één sector (techniek) en zal later andere sectoren toevoegen (zoals de zorg, horeca en logistiek). Om voldoende massa te maken overweegt men om deelnemers twee keer een vakscholing te laten volgen.

Op welke vorm(en) van participatie zet je in?

In alle pilots doen de deelnemers naast activiteiten gericht op taal en zelfredzaamheid ook ervaring op door te **participeren**. In welke vorm participatie plaatsvindt is in de meeste pilots individueel maatwerk, aansluitend op de doelen, interesses en mogelijkheden van de deelnemer. Met name de mogelijkheden van de inburgeraar variëren tussen de groep laag leerbaren (toekomstige 'Z-route') en inburgeraars met een hogere leerbaarheid (toekomstige 'B1-route'). Vrijwel alle pilotgemeenten zetten daarom in op een combinatie van vrijwilligerswerk, werkervaringsplaatsen/stages, proefplaatsingen en betaald werk. Veelal betreft het, in elk geval in eerste instantie, werk met behoud van uitkering. Een aantal pilots stelt hier bepaalde eisen aan om misbruik te voorkomen, zoals een maximale periode (proefplaatsing), perspectief op betaald werk of de eis dat het om additioneel werk moet gaan.

3.3 Praktijkervaringen, knelpunten en succesfactoren

Veel pilots kenden een vertraagde start, en velen hebben de aanpak (deels) aangepast

In veel pilotgemeenten is enige **vertraging** ontstaan ten opzichte van de beoogde planning. Zij wijzen erop dat het opzetten van een traject, de werving en de indeling in groepen vaak meer tijd kosten dan van tevoren gedacht. Dit hangt samen met de mate waarin, zoals eerder beschreven, de gemeente een goed beeld had van de deelnemers. In een aantal pilotgemeenten bleek de doelgroep van een ander niveau dan verwacht, waardoor men (grote of kleinere) **wijzigingen** heeft moeten doorvoeren in hun aanpak. Ook waren er in het kader van de pilot soms nieuwe uitvoeringspartners aangetrokken, wat betekende dat de communicatie en samenwerking nog moesten groeien.

Enkele pilotgemeenten zijn rond oktober feitelijk van start gegaan met de pilot, en enkele andere pilots startten rond december. Tot slot waren twee pilotgemeenten eind januari nog niet gestart, omdat de betrokken externe partijen het traject (nog) niet hadden vormgegeven zoals beoogd. Zij verwachten in februari te starten. Twee van de gestarte pilots hebben inmiddels ongeveer 45 deelnemers en de vijf anderen rond de 15 tot 25 deelnemers.

De gemeente Arnhem beoogde twee **praktijkroutes** te vormen, gericht op de energiesector en op de horeca. Het eerstgenoemde traject is (nog) niet gestart, omdat gaandeweg bleek dat de samenwerkingspartner (Refugee Company) hogere eisen stelde aan de deelnemers dan de gemeente had verwacht, en dat de door hen beoogde deelnemers hier niet aan voldoen. De sector horeca is (nog) niet gestart, omdat de eigenaar van de beoogde locatie meer tijd nodig bleek te hebben. Momenteel worden de mogelijkheden verkend om de trajecten, al dan niet in gewijzigde vorm, alsnog te organiseren. De horecagroep start in februari met trainingsactiviteiten.

In de arbeidsmarktregio Midden-Brabant is een aantal duale trajecten (IB+-traject waarbij taal en werk op elkaar aansluiten) opgezet en een aantal is in ontwikkeling. Voor een aantal sectoren is het lastig een duaal traject op te zetten waardoor er niet voor iedere statushouder, na het Welkomhuis, een passend aanbod is. Een aantal taal-aanbieders verwees deelnemers simpelweg door naar een partner of werkgever voor een participatieplaats, maar stelde zelf geen passend weekschema op voor de deelnemer. De gemeente licht toe dat het voor een aantal taalaanbieders complex is om geïntegreerde trajecten te organiseren voor deelnemers met verschillende taalniveaus, ook gegeven de beperkte schaalomvang. Ook signaleert men dat taalaanbieders niet altijd gewend zijn om zich bezig te houden met participatie van cursisten. Als tussenoplossing en voorloper voor de routes gaat men vanaf februari het 'starttraject' uitvoeren; een traject van zes maanden waarin statushouders met een uitkering zich oriënteren op hun toekomst in Nederland en naast hun taalcursus gaan participeren bij werkgevers. De ambitie is om in deze zes maanden de overige duale trajecten alsnog te ontwikkelen.

De pilots richten zich vooral op statushouders, en in mindere mate op andere nieuwkomers

Over het algemeen richten de pilots zich voornamelijk op statushouders. Vier van de pilots zijn alleen toegankelijk voor statushouders met een Participatiewet-uitkering of een specifieke subgroep daarvan (zoals jonge Eritreeërs in Roermond). Zij worden primair geworven vanuit hun Participatiewet-uitkeringsbestand, via de klantmanagers. Soms is dit gekoppeld aan een 'brede intake' die vooraf wordt uitgevoerd als onderdeel van het reguliere uitvoeringsproces, of is men voornemens om dit te gaan doen. Bij enkele andere pilots verloopt de werving via een externe partij, zoals het ROC (Hengelo) of de ISK (Roermond). De motivatie voor deze vier pilotgemeenten om zich te richten op statushouders met een uitkering, is dat deze groep goed in beeld is bij de gemeente, en dat de gemeente de schaarse middelen voor participatie graag inzet om mensen uit de uitkering te begeleiden. Daarnaast geldt dat gezinsmigranten wettelijk gezien niet verplicht zijn om deel te nemen aan een vorm van participatie, aangezien ze geen uitkering ontvangen. Een voorwaarde voor hun komst naar Nederland is immers dat hun partner voldoende inkomen heeft. Gemeenten kunnen voor deze groep dus minder goed sturen op een duaal traject. Dit zal ook vanaf 2021 onder de nieuwe inburgeringswet het geval blijven.

De vijf andere pilots zijn ook toegankelijk voor andere groepen inburgeraars (dat wil zeggen gezinsmigranten). Gemeenten hebben deze groep echter minder goed in beeld. De voornaamste manier waardoor zij in contact staan met gezinsmigranten is via het Participatieverklaringstraject, dat een verplicht onderdeel is voor de inburgering en door (of in opdracht van) gemeenten aangeboden wordt. In de praktijk zijn gezinsmigranten nauwelijks vertegenwoordigd onder de deelnemers. Een pilotgemeente die gezinsmigranten via het Participatieverklaringstraject nadrukkelijk uitnodigde om deel te nemen aan de pilot, kreeg hierop weinig respons, zoals onderstaand toegelicht. Zoals eerder vermeld kunnen gemeenten gezinsmigranten niet verplichten om deel te nemen aan een duaal traject.

"Gezinsmigranten zijn tijdens het participatieverklaringstraject uitgenodigd om deel te nemen aan het duale traject. Zij zijn echter minder enthousiast dan de asielmigranten; er heeft zich slechts één gezinsvormer aangemeld. Deze doelgroep komt met een ander doel naar Nederland. Vaak zijn zij er minder op gericht om aan het werk te gaan, mede omdat zij een werkende Nederlandse partner hebben. Deze groep is over het algemeen meer gericht op het beginnen van een gezin. Bovendien staan zij via hun Nederlandse partner al meer in contact met de Nederlandse taal en cultuur."

Gemeente Hoeksche Waard

De samenstelling van de deelnemersgroep verschilt per pilotgemeente, afhankelijk van de gestelde ingangseisen of gemaakte selecties in de werving. De drie pilots die zich richten op kwetsbare groepen hebben vanzelfsprekend een kwetsbare doelgroep die meer te maken heeft met belemmeringen. Één pilot richt zich uitsluitend op nieuwe instroom, terwijl een andere pilot onbedoeld vooral deelnemers bereikte die al langer in Nederland waren. In de andere pilotgemeenten is de deelnemersgroep tot slot gemengd qua persoonskenmerken en verblijfsduur in Nederland.

Succesfactor: ken je doelgroep

Een belangrijke succesfactor voor de werving is het **goed in beeld hebben** van de groep inburgeraars met een Participatiewetuitkering. Tussen de pilotgemeenten bestaat hierin verschil. Sommigen hadden vanuit hun reguliere uitvoeringsproces al vroegtijdig en intensief contact met de inburgeraars met een uitkering, en waren daardoor goed op de hoogte van hun taalniveau, taalschool, lesrooster en eventuele

belemmeringen waar zij mee te maken hadden. Op basis hiervan was men goed in staat om in te schatten welke deelnemers geschikt zijn voor het duale traject. Andere pilotgemeenten lieten deze groep voorheen grotendeels vrij gedurende hun inburgering en hebben dus een minder goed klantbeeld. Hierdoor kunnen gaandeweg het duale traject belemmeringen naar boven komen die kunnen zorgen voor uitval. Zelfs als met hen een brede intake wordt afgenomen, kan hierin niet altijd direct de juiste informatie opgehaald worden, omdat er nog geen vertrouwensband is opgebouwd met de deelnemer, zo licht een pilotgemeente toe.

Deelname is soms vrijwillig en soms verplicht

In ongeveer de helft van de pilotgemeenten is deelname aan de pilot op voorhand **verplicht** gesteld en is dit (waar nodig) ook benadrukt in de werving. Aangezien de pilots zich voornamelijk richten op statushouders met een Participatiewet-uitkering, kunnen zij deelname voor hen verplicht maken als onderdeel van de arbeidsplicht. In andere pilotgemeenten ligt de nadruk vooral op het **motiveren** van kandidaten door het traject als kans te presenteren, en wordt het wijzen op verplichtingen zo veel mogelijk vermeden. Wat opvalt is dat de gemeenten die een motiverende aanpak kiezen, aangeven dat de benaderde inburgeraars over het algemeen zeer bereid zijn om deel te nemen aan het duale traject. Er was bij hen dus geen noodzaak om deelname verplicht te stellen.² Onder de andere pilotgemeenten is het beeld dat de meesten gemotiveerd zijn, maar dat er ook deelnemers zijn die niet willen deelnemen, of die na deelname veelvuldig verzuimen. Vaak hangt dit samen met belemmeringen in de privésfeer.

Sommige inburgeraars zijn al actief in parttimewerk. Één pilotgemeente verwacht alsnog van hen dat ze deelnemen aan een duaal traject, om twee redenen. Ten eerste vinden niet alle vormen van werk plaats in een talige werkomgeving, waardoor het niet altijd bijdraagt aan de taalverwerving. Daarnaast bevat het duale traject ook een training gericht op zelfredzaamheid en oriëntatie op de Nederlandse samenleving, die ook voor werkenden toegevoegde waarde heeft. De combinatie van een parttimebaan en het duale traject maakte wel dat deze deelnemers een erg vol weekschema hadden.

Diverse belemmeringen kunnen deelname bemoeilijken

Gedurende de werving is een aantal obstakels naar voren gekomen dat inburgeraars ervan kan weerhouden om deel te nemen aan een duaal traject:

- **Kinderopvang** wordt het vaakst genoemd als belemmering voor deelname aan een duaal traject. Een duaal traject vergt meer tijd van de deelnemers, wat moeilijk te combineren is met de zorg voor kinderen. Hierdoor bestaat behoefte aan kinderopvang. Sommige gemeenten zijn in staat om dit te bekostigen vanuit de Participatiewet, anderen helpen deelnemers met het aanvragen van kinderopvangtoeslag, maar kunnen verder geen extra financiering bieden. Wanneer geen kinderopvang geregeld kan worden, kan per echtpaar slechts één persoon deelnemen aan een duaal traject. In de praktijk betreft dit vaak de man, zo lichten de pilotgemeenten toe. Dit is in lijn met eerder onderzoek dat laat zien dat onder statushouders mannen veel vaker participeren dan vrouwen. Als verklaring hiervoor wordt genoemd dat er vaak een traditionele rolverdeling bestaat tussen de mannen en vrouwen, en dat gemeenten bovendien vaker inzetten op arbeidstoeleiding van de man dan van de vrouw omdat zij hen kansrijker achten.³
- Ook voor inburgeraars zonder kinderen kan **druk** in het algemeen een belemmering zijn voor deelname aan een duaal traject. Een programma van vier of vijf dagen per week blijkt in de praktijk niet voor iedereen haalbaar. Sommige inburgeraars nemen ook deel aan andere trajecten of activiteiten buiten de gemeente om, of hebben al parttimewerk naast hun inburgering. De gemeente Hoeksche Waard gaat hier flexibel mee om; deelnemers komen zo vaak als ze kunnen. Wie minder beschikbaar is, komt minder dagdelen. In Hengelo is er gaandeweg voor gekozen om de intensiteit van het duale

² Het gebruiken van een motiverende aanpak kan in theorie leiden tot een selectie-effect waarbij alleen de meer gemotiveerde inburgeraars deelnemen aan het traject, hetgeen de uiteindelijke resultaten van de pilots kan vertekenen. Echter, aangezien de pilotgemeenten met een motiverende aanpak aangeven dat de meerderheid van de inburgeraars gemotiveerd was om deel te nemen aan het duale traject, lijkt het er niet op dat er een sterk selectie-effect heeft opgetreden.

³ Razenberg, I., Kahmann, M., De Gruijter, M. (2018). *Mind the gap. Barrières en mogelijkheden in arbeidsparticipatie van vluchtelingen vrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

⁴ De Gruijter, M., Hermans, L., m.m.v. Verloove, J., De Vries, S., Avric, B & Van der Hoff, M. (2019). *Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

traject terug te brengen van vijf dagdelen naar vier dagdelen, omdat het anders te druk werd voor de deelnemers.

- Twee pilotgemeenten melden dat veel statushouders inmiddels zijn **vrijgesteld** of **ontheven** van de inburgeringsverplichting. Zij kunnen niet opgenomen worden in de pilot, en vallen buiten de doelgroep van dit onderzoek. Één van deze gemeenten ziet dit (mede) als gevolg van het feit dat zij eerder niet actief gestuurd hebben op succesvolle inburgering in samenhang met participatie, en maakt zich zorgen over de toekomst van deze groep. De gemeente staat immers nog altijd voor de opgave om deze groep naar participatie te begeleiden.
- Inburgeraars die al langere tijd in Nederland zijn, hebben regelmatig de middelen uit hun **DUO-leening** opgemaakt. Dat is een belemmering voor deelname aan de pilot, aangezien zij hun formele taal cursus niet langer kunnen bekostigen. De pilotfinanciering wordt namelijk niet aan de formele taal cursus besteed, maar aan de andere trajectonderdelen (zoals praktijkgerichte taallessen, les in vakvaardigheden, trainingen werknemersvaardigheden etc.). Dit knelpunt zal voor inburgeraars die onder het nieuwe inburgeringsstelsel instromen niet langer aan de orde zijn, aangezien de gemeente de inkoop van hun cursus coördineert.
- Meerdere pilotgemeenten wijzen erop dat **persoonlijke belemmeringen** een obstakel vormen voor deelname. In veel gevallen betreft het de psychische of mentale gezondheid.

“Ongeveer 15 van onze 42 pilotdeelnemers hebben gezondheidsklachten, dat is dus een aanzienlijk deel. Vaak gaat het om vage, lastig objectificeerbare klachten. Voor sommigen vormen deze een belemmering om deel te nemen aan het duale traject. Vanuit ons sw-bedrijf is er een bedrijfsarts aanwezig die naar de deelnemers kan kijken om te bepalen in hoeverre de gezondheidsklachten een belemmering vormen voor het werken. Deze mag ook medische gegevens inzien.”

Gemeente Hoeksche Waard

Succesfactor: laagdrempelig contact voor goede samenwerking binnen pilot

In algemene zin zijn de pilotgemeenten tevreden over de samenwerking met de betrokken partijen in het kader van de pilot. Soms spelen er problemen omtrent de communicatie tussen de partijen of aanmelding van deelnemers, maar deze zijn sterk contextgebonden en hierin is geen algemene lijn te ontdekken. Twee pilots zijn bijzonder positief over de organisatie en samenwerking, en wijzen op het belang van laagdrempelig contact, zowel tussen uitvoerders en deelnemers als tussen uitvoerders onderling. Een van de pilots realiseert dit middels een fysieke locatie waar de activiteiten plaatsvinden en waar de projectleiders, uitvoerders en deelnemers elkaar dagelijks zien. In de andere pilot is er een centrale coördinator aangesteld die nauw contact onderhoudt met alle betrokken partijen.

De pilot in de gemeente **Hoeksche Waard** wordt uitgevoerd op een centrale locatie genaamd het **‘Leerhuis’**. Dit is een ruimte binnen het lokale sw-bedrijf, waar trainingen aan de deelnemers worden gegeven door verschillende externe samenwerkingspartners. De twee betrokken klantmanagers (en projectleiders) van de gemeente Hoeksche Waard zijn standaard aanwezig in het Leerhuis en hebben daar regelmatig laagdrempelig contact met zowel de deelnemers als de samenwerkingspartners. Zowel de klantmanagers als de samenwerkingspartners bevestigen dat dit de samenwerking bevordert; iedereen is op de hoogte van hoe zaken lopen en mogelijke knelpunten op deelnemersniveau kunnen snel besproken en opgelost worden.

De gemeente **Roermond** heeft gekozen voor een centrale plek (bij de taalaanbieder) waar alle ondersteunende partijen minimaal één middag per week aanwezig zijn. Dit is een inloopmiddag waar deelnemers met kleine en grote vragen terecht kunnen. Door deze vorm kunnen partijen onderling snel schakelen en zaken effectief en efficiënt aanpakken.

In de meeste pilots zijn deelnemers nog niet aan het werk

Zoals eerder beschreven zijn veel van de pilots pas recentelijk begonnen, en enkele nog niet gestart. Deelnemers worden veelal individueel begeleid richting participatie door een gemeentelijke klantmanager of andere betrokken uitvoerder. Op het moment van schrijven zijn de deelnemers in veel pilots nog niet zo ver dat ze klaar zijn om bemiddeld te worden naar een vorm van participatie.

In enkele andere pilots zijn er juist al relatief veel deelnemers aan de slag. Deze pilotgemeenten stellen dat er vaak een goede wil aanwezig is vanuit werkgevers, veelal ingegeven vanuit maatschappelijke betrokkenheid. Tegelijkertijd kunnen zij terughoudend zijn om inburgeraars een werkplek te bieden, vanuit angst voor het onbekende, eisen aan de taalbeheersing of negatieve ervaringen uit het verleden. Pilotgemeenten zetten zich in om werkgevers te overtuigen, bijvoorbeeld door werkgevers voorlichting en training te bieden of door begeleiding en nazorg te bieden in de vorm van jobcoaching. Hiermee kunnen mogelijke knelpunten vroegtijdig opgelost worden. Ook worden soms interne ‘buddies’ ingezet (collega’s op de werkvloer) om de inburgeraars de weg te wijzen binnen de organisatie. In een volgende fase van het onderzoek zal de plaatsing van deelnemers bij werkgevers nader uitgediept worden, onder meer middels interviews met werkgevers.

De gemeente **Lochem** biedt vanuit de pilotgelden de zogeheten ‘Ik ben Harrie’-training aan werkgevers, die erop gericht is om hen in staat te stellen de doelgroep nieuwkomers op de juiste manier te begeleiden.⁵ De training duurt twee dagen en hieraan zullen zowel werkgevers met als zonder pilotdeelnemers deelnemen (zie ook de pilotbeschrijving in bijlage 2).

Bij de gemeente **Roermond** wordt naast jobcoaching een ervaringsdeskundige ingezet voor coaching van werkgevers en collega’s. Dit is een jonge Eritreeër die een vertaalslag kan maken tussen Nederlandse en Eritrese culturele gebruiken op de werkvloer, waar door werkgevers en deelnemers dankbaar gebruik van wordt gemaakt. Daarnaast worden werkgevers ontlast doordat de gemeente het papierwerk rond eventuele loonkostensubsidie uit handen te nemen. Werkgevers zouden dit als drempelverlagend ervaren volgens de gemeente.

Einddoel traject: uitstroom uit de uitkering of succesvolle inburgering?

Een belangrijke vraag is wanneer het duale traject eindigt; als de deelnemer werk heeft gevonden, is uitgestroomd uit de uitkering of als men is ingeburgerd? Niet alle pilotgemeenten hebben een duidelijk eindpunt gedefinieerd voor het traject, maar velen lijken uitstroom uit de uitkering naar betaald werk als een belangrijke mijlpaal te zien. Één pilotgemeente licht toe dat de begeleiding na uitstroom uit de uitkering stopt, waar twee anderen toelichten dat de deelnemers daarna nog begeleid worden of op verzoek ondersteuning kunnen krijgen om terugval in de uitkering te voorkomen. Een andere pilotgemeente wil de deelnemers juist standaard drie jaar blijven begeleiden gedurende hun inburgeringstermijn, hoewel dit grotendeels buiten de pilotperiode plaatsvindt. Hier is dus niet alleen participatie, maar ook succesvolle inburgering nadrukkelijk het einddoel van het traject.

Bekostiging van de pilot

Voor de uitvoering van de pilot zijn extra middelen verstrekt aan de pilotgemeenten, op basis waarvan zij een begroting hebben opgesteld. Zoals toegelicht is de aanpak in veel gemeenten veranderd, wat uiteraard ook gevolgen heeft voor de tijdsbesteding. Hierover doen de pilotgemeenten twee observaties:

- Bij groepsgewijze activiteiten is voldoende vulling van de klassen van belang om de trajecten kostendekkend te houden. Meer differentiatie in combinatie met weinig massa maakt dit problematisch.
- Met name waar activiteiten in groepsverband niet haalbaar bleken en noodgedwongen uitgeweken moest worden naar individuele trajecten en ondersteuning, zorgt dit voor hogere kosten.

3.4 Lessen voor duale trajecten: nu en onder het nieuwe inburgeringsstelsel

De pilotgemeenten doen in dit pilotprogramma ervaring op met het organiseren van duale trajecten, vooruitlopend op de invoering van de nieuwe inburgeringswet in 2021. Zij opereren op dit moment echter nog binnen de huidige inburgeringswet, wat op een aantal eerder beschreven vlakken voor frictie zorgt. Onder de nieuwe inburgeringswet zal een aantal zaken veranderen, wat een deel van deze frictie zal oplossen. Het is van belang om de tussentijdse bevindingen uit dit rapport ook tegen die achtergrond te bezien; welke hiervan spelen ook onder de nieuwe inburgeringswet?

⁵ Voor meer informatie, zie <https://www.ikbenharrie.nl/>.

Hieronder beschrijven we kort welke zaken vanaf 2021 met de invoering van de nieuwe inburgeringswet veranderen, waarna we bespreken wat dat (mogelijk) betekent voor de belangrijkste bevindingen uit dit tussenrapport. Een belangrijke notie om in overweging te nemen is dat de nieuwe inburgeringswet alleen geldt voor de nieuwe instroom van inburgeraars vanaf 2021. Voor inburgeraars die vóór 2021 instroomden ('oude instroom') gelden ook na 2021 nog steeds dezelfde regels, en hebben gemeenten nog steeds dezelfde bevoegdheden.

1. **Regie:** gemeenten voeren de regie op de uitvoering van de inburgering. Zij zijn verantwoordelijk voor de inkoop van inburgeringscursussen voor de asielstatushouders en het monitoren van de kwaliteit hiervan. Dit betekent dat gemeenten voor de nieuwe instroom vanaf 2021 directe invloed hebben op welke taalcursussen volgen en hoe hun lesrooster eruitziet. Dit maakt het beter mogelijk om voor hen 'geïntegreerde' duale trajecten op te zetten waarin taal en participatie goed op elkaar aansluiten.
2. **Brede intake en PIP:** gemeenten nemen met alle inburgeringsplichtigen zo snel mogelijk een brede intake (inclusief leerbaarheidstoets) af, waarbij aandacht is voor meerdere leefgebieden. Op basis daarvan stelt de gemeente voor iedere inburgeraar een 'persoonlijk plan inburgering en participatie' (PIP) op.
3. **Dualiteit:** inburgeraars combineren het leren van de taal met participatie, zodat ze de taal kunnen toepassen en meer maatschappelijke contacten opbouwen. Dit geldt met name voor de B1-route en Z-route (zie onderstaand).
4. **Leerroutes:** met de nieuwe Wet inburgering ontstaan er drie leerroutes voor inburgeraars.
 - B1-route (grootste groep inburgeraars): taalles naar taalniveau B1 en tegelijkertijd participeren in een vorm van (vrijwilligers)werk.
 - Z-route (inburgeraars met een lage leerbaarheid): het vergroten van de zelfredzaamheid, en tegelijkertijd participeren in een vorm van (vrijwilligers)werk.
 - Onderwijsroute (inburgeraars <28 jaar met leerpotentie en -motivatie): traject dat voorbereidt om in te stromen in het onderwijs. Participatie in een vorm van (vrijwilligers)werk is niet vereist.⁶
5. **Gezinsmigranten:** gezinsmigranten en overige migranten dragen zelf de kosten voor hun taalcursus, en zijn bovendien niet verplicht om te participeren in een vorm van (vrijwilligers)werk.



Mate van integratie tussen taal en werk

We zien tussen de pilots verschil in de mate waarin de formele taalcursus en de overige onderdelen van het duale traject met elkaar geïntegreerd zijn tot één traject. Het nieuwe inburgeringsstelsel geeft gemeenten voor de nieuwe instroom meer regie over welke taalcursussen asielmigranten volgen en hoe hun lesrooster eruitziet. Dit maakt het beter mogelijk om voor hen 'geïntegreerde' duale trajecten op te zetten waarin taal en participatie goed op elkaar aansluiten. De 'oude instroom' zal echter nog steeds zelf hun taalcursus inkopen met behulp van hun DUO-lening, en voor hen zal de gemeente het duale traject hier in veel gevallen nog steeds 'omheen' moet organiseren.



Samenwerking en regie

Binnen alle pilots wordt ten minste één trajectonderdeel uitgevoerd door een externe partij. Wel is er verschil in waar gemeenten de regie leggen, dat wil zeggen de begeleiding van deelnemers en sturing op de vormgeving van individuele trajecten. Ook als dit bij een externe partij is belegd, is het wel van belang dat de gemeentelijke klantmanager nauw betrokken is. Een succesfactor voor een goede samenwerking tussen de betrokken partijen hierbij is fysieke aanwezigheid op één locatie, zodat er laagdrempelig contact is en belemmeringen snel gesignaleerd en verholpen worden.



Ken je doelgroep

Voor het opzetten van een duaal traject is het van belang om de inburgeraars goed te kennen; wat is hun taalniveau, volgen ze mogelijk al een taalcursus 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 plicht van gemeenten om een 'brede intake' af te nemen en een PIP op te stellen, beantwoordt aan deze succesfactor en betekent dat gemeenten de doelgroep

⁶ In de onderwijsroute wordt de participatiecomponent ingevuld doordat KNM (Kennis van de Nederlandse Maatschappij) en de MAP (Module Arbeidsmarkt en Participatie) onderdeel worden van het taalschakeltraject. Daarnaast is deze route gericht op instroom in het (beroeps)onderwijs.

vroegtijdig en goed in beeld krijgen. Veel inburgeraars hebben te maken met belemmeringen die deelname aan een duaal traject in de weg staan. Een vroegtijdig en breed klantbeeld draagt eraan bij dat deze belemmeringen snel in beeld zijn en weggenomen kunnen worden.



Verschillende positie asielmigranten en gezinsmigranten

Gemeenten staan vanuit de uitvoering van de Participatiewet in nauwer contact met asielmigranten dan met gezinsmigranten, en kunnen ook meer van hen verwachten op gebied van participatie. Dit geldt ook onder de nieuwe inburgeringswet. Gemeenten kunnen voor hen dus minder goed sturen op een duaal traject. Tevens geldt dat er voor gemeenten minder financiële noodzaak is om deze groep aan het werk te helpen, aangezien zij geen uitkering ontvangen. Als gevolg wordt de groep gezinsmigranten op dit moment vaak vergeten.



Voldoende massa maken

Groepsgewijze activiteiten vergen voldoende deelnemers om klassen te vullen. Dit geldt zowel voor de activiteiten gericht op werk en zelfredzaamheid als voor de formele taallessen wanneer gemeenten deze onder het nieuwe stelsel gaan inkopen. Kleinere gemeenten zullen hier meer moeite mee hebben dan grote gemeenten, omdat zij minder statushouders toegewezen krijgen. Ook zijn gemeenten hiervoor afhankelijk van de landelijke instroom van asielmigranten en het aandeel waarvan de asielaanvraag wordt goedgekeurd. Binnen de huidige pilot zien we dat de pilotgemeenten massa maken door zowel recent als eerder ingestroomde inburgeraars op te nemen in de pilot. Dit zal voor de duale trajecten 'nieuwe stijl' vanaf 2021 geen oplossing meer zijn, aangezien gemeenten voor de instroom voor 2020 niet dezelfde bevoegdheden hebben.



Bijlage

Bijlage 1: Vraagstelling

Onderstaand is de integrale hoofd- en vraagstelling van het onderzoek weergegeven.

De **hoofdvraag** van het onderzoek luidt:

Hoe wordt de pilot Duale trajecten opgezet, hoe en onder welke (rand)voorwaarden werkt deze in de praktijk en welke resultaten worden met deze duale trajecten bereikt, zowel in algemene zin als voor afzonderlijke subpopulaties?

Deze hoofdvraag is vertaald in een aantal **onderzoeksvragen**.

De opzet van de duale trajecten

1. Uit welke onderdelen (zowel taal als participatie) bestaan de duale trajecten?
2. Hoe zijn deze onderdelen inhoudelijk ingevuld?
3. Wat is het (relatieve) belang dat aan begeleiding wordt gegeven?
4. Wie voert de verschillende onderdelen uit?
5. Welke (kwaliteits)eisen worden gesteld aan de uitvoerders van de duale trajecten?
6. Welke begeleiding krijgen de deelnemers?
7. Welke werkwijzen hanteren gemeenten om de deelnemers te motiveren om deel te nemen aan deze duale trajecten?

De deelnemers

8. Op welke doelgroep richten de duale trajecten in de pilotgemeenten zich?
9. Aan welke instroomeisen moeten inburgeringsplichtigen in de praktijk voldoen voor deze trajecten?
10. Wat zijn de kenmerken van de inburgeringsplichtigen die de duale trajecten volgen? In hoeverre nemen ook vrouwelijke inburgeraars en/of gezinsmigranten deel?

De werking van trajecten in de praktijk

11. Welke ervaringen hebben de pilotgemeenten opgedaan met het organiseren/opzetten van de duale trajecten? Welke partijen waren hierbij betrokken?
12. Welke knelpunten waren er en hoe zijn die opgelost?
13. In welke mate kunnen er maatwerktrajecten ingericht worden? Welke variatie is er op individueel niveau wat betreft:
 - a. de afzonderlijke onderdelen;
 - b. het aantal uren voor de verschillende onderdelen;
 - c. de inhoud van de onderdelen;
 - d. het niveau van die onderdelen?
14. Wat is de intensiteit van de trajecten?
 - a. aantal uren per onderdeel;
 - b. groepsgrootte;
 - c. groepssamenstelling;
 - d. duur van de trajecten.
15. Hoeveel uur in totaal besteden de begeleiders in de duale trajecten aan de begeleiding van de inburgeringsplichtigen?
16. Hoe ervaren de inburgeraars zelf het aanbod en de begeleiding die zij krijgen? Sluiten deze aan bij hun wensen en behoeften? Welke ruimte is er voor eigen inbreng?
17. Hoe ervaren de werkgevers/vrijwilligersorganisaties waar de inburgeraars werkzaam zijn de duale trajecten? Zijn zij in staat om de benodigde begeleiding op de werkvloer te bieden en worden zij voldoende ondersteund vanuit de gemeente?
18. Welke werkwijzen en trajecten werken goed? Welke werkwijzen en trajecten werken minder goed? Voor welke subgroepen en waarom is dit zo?
19. Welke knelpunten komen gemeenten tegen en hoe worden deze opgelost?

Monitoring en opbrengsten van de trajecten

20. Welke opbrengsten en resultaten worden er behaald met deze duale trajecten:
- a. in termen van deelname, uitval en succesvolle afronding;
 - b. in termen van inburgering en/of verbetering van het taalniveau;
 - c. in termen van participatie en zelfredzaamheid;
 - d. andere opbrengsten en resultaten?
21. Hoe verhouden deze resultaten zich tot de verwachtingen voorafgaand aan de pilots?
22. Hoe worden de kwaliteitseisen die aan de uitvoerders van de duale trajecten worden gesteld gemonitord?
23. Hoe wordt de inspanning van deelnemers gemonitord?

Randvoorwaarden

24. Welke randvoorwaarden zijn relevant voor een goede werking van de trajecten:
- a. met betrekking tot interne organisatie;
 - b. met betrekking tot personele inzet en middelen;
 - c. met betrekking tot deskundigheid en expertise uitvoerende organisaties en professionals;
 - d. met betrekking tot overige randvoorwaarden (waaronder reiskosten en kinderopvang)?
25. Hoe worden de randvoorwaarden gerealiseerd?
26. In het geval deze randvoorwaarden niet worden gerealiseerd, welke gevolgen heeft dit?

Evaluatie en terugkoppeling

27. Welke lessen kunnen er getrokken worden voor de verdere inrichting van een adaptief inburgeringsstelsel?
28. Welke lessen kunnen getrokken worden voor gemeenten, ter voorbereiding op de implementatie van de nieuwe wet?

Bijlage 2: Pilotbeschrijvingen

Gemeenten Lochem en Brummen

Duaal traject voor brede doelgroep statushouders met een uitkering



De gemeenten Lochem en Brummen hebben de handen ineengeslagen om te experimenteren met een duaal traject voor statushouders met een uitkering. Het uitgangspunt is maatwerk in een individueel traject, waar in ieder geval de componenten inburgering, taal (op de werkvloer) en werk deel van uitmaken.



Gemeente Brummen

Aanleiding en doelgroep

De gemeenten Lochem en Brummen hebben afzonderlijk niet de financiële middelen en de inwoners-aantallen om te experimenteren met het projectmatig opzetten van duale trajecten. De VOI-pilot biedt hun hiertoe de mogelijkheid. Het doel van de pilot is om te onderzoeken en ervaren welke inrichtingswijze van een duaal traject wel en niet werkt (waarbij individueel maatwerk vooropstaat), en wat daarin succesfactoren en bedreigingen zijn. De gemeenten hopen onderling ook te leren van de verschillende wijze waarop zij de uitvoering georganiseerd hebben.

De doelgroep van het duale traject bestaat uit inburgeringsplichtige statushouders met een Participatiewet-uitkering, waarvan de inburgering naar verwachting niet voor 1 april 2020 is gerealiseerd. De twee gemeenten hebben beperkte aantallen statushouders; in totaal zijn er 57 potentiële kandidaten die binnen de criteria vallen. De instroom van nieuwe statushouders is ook laag; in het jaar 2020 verwacht Lochem een taakstelling om elf statushouders huisvesten en Brummen zeven. In totaal verwacht men 36 deelnemers te werven (twee derde deel van de potentiële doelgroep) voor de pilot. De doelgroep zal naar verwachting dus breed zijn wat betreft de achtergrond en capaciteiten van de inburgeraars.

Doelen en verwachtingen

Het belangrijkste doel van de pilot is voor de gemeenten om te leren wat wel en niet werkt in het opzetten van duale trajecten voor inburgeraars, ter voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering. De pilot biedt de kans om nieuwe partnerschappen op te zetten en nieuwe activiteiten te proberen. Tegelijkertijd is het uitgangspunt dat de nieuwe aanpak ook binnen de reguliere financiële kaders haalbaar moet zijn en zo veel mogelijk aansluit bij de bestaande werkstructuur.

Op het niveau van de deelnemers is het doel dat deelnemers zo snel mogelijk aan de slag gaan op een werkplek. Hiermee wordt verwezen naar werk in de breedste zin van het woord; van betaald werk tot een werkervaringsplek of stage. Het doel is om de taal te leren op het voor het individu maximaal haalbare niveau, gekoppeld aan (leren) werken en zinvolle participatie. Hier zijn geen concrete kwantitatieve doelstellingen aan gekoppeld.⁷

Werving en intake

De doelgroep wordt primair benaderd via de klantmanagers Werk van de twee gemeenten, die de regie voeren over het traject. Daarnaast kunnen inburgeraars ook via hun maatschappelijk begeleider benaderd worden (in Lochem geboden door VluchtelingenWerk, in Brummen door SWB). De precieze wijze waarop dit vorm krijgt is nog niet duidelijk. Mogelijk wordt gebruikgemaakt van een 'brede intake' met zowel de klantmanager als de maatschappelijk begeleider.

Deelname aan het duale traject is vrijwillig. Klantmanagers benaderen de potentiële deelnemers op een motiverende manier en presenteren het duale traject als kans, omdat de deelnemers kosteloos extra begeleiding ontvangen. Deelname is echter niet vrijblijvend; de gemeente vraagt en verwacht commitment van de deelnemers om uitval te beperken.

⁷ Hierbij speelt een rol dat de gemeente Lochem pas sinds kort de uitvoering van de Participatiewet in eigen beheer heeft (na een eerdere samenwerking met de gemeente Zutphen). Dit betekent dat men beperkt beschikt over ervaringscijfers uit het verleden om eventuele doelstellingen op te baseren.

Activiteiten binnen traject

De inrichting van het duale traject is maatwerk, afgestemd op de kansen en belemmeringen van het individu. Vanwege de lage aantallen inburgeraars in begeleiding bij de gemeenten is een maatwerkaanpak het meest pragmatisch. De lage deelnemersaantallen in combinatie met de breedte van de doelgroep maken het namelijk moeilijk om de deelnemersgroep te segmenteren naar capaciteiten of uitstroomsector en hier vervolgens groepsgebonden trajecten voor te ontwikkelen. Wel bestaan er vijf bouwstenen voor de duale trajecten, waarvan de eerste drie altijd worden ingezet:

1. **Passende werkplek:** variërend van vrijwilligerswerk, werktraject ter ontwikkeling van werknemersvaardigheden, stage, werkervaringsplaats tot een proefplaatsing of betaalde baan bij een reguliere werkgever.
2. **Formele taal cursus i.h.k.v. inburgering:** deelnemers kiezen zelf een taal cursus in het kader van hun inburgering en zijn hier in de meeste gevallen al mee gestart. In de regio zijn drie aanbieders actief (ROC Aventus, IJssel en Landstede en VluchtelingenWerk). Doorgaans ontvangen cursisten vier tot vijf dagdelen les per week. De gemeenten gaan in overleg met de taalaanbieders op zoek naar mogelijkheden om de lessen flexibel te laten aansluiten op de werkomgeving en -tijden. Voor deze flexibele aansluiting kan zo nodig extra financiering ingebracht worden.
3. **Vakinhoudelijke opleiding:** de gemeenten hebben budget gereserveerd om vakgerichte cursussen in te kopen. Te denken valt aan VCA, heftruckcursus, cursus tot procesoperator etc. Dit vergt wel een taalbeheersing op A2-niveau.
4. **Non-formeel leren:** verschillende professionals zullen les en begeleiding geven. Dit omvat taallessen gericht op de werkvloer (1u per week door taaldocent), financieel-administratieve vaardigheden (budgetcoaching of een cursus) en werknemersvaardigheden (door een jobcoach).
5. **Informele begeleiding ter bevordering van meedoen:** informele begeleiding door een schil van mensen en organisaties (vaak vrijwilligers) die zorgt dat de nieuwkomer de weg weet te vinden in de gemeente en zich thuis voelt. Dit wordt vooral uitgevoerd door o.a. VluchtelingenWerk, SWB, het Taalhuis of maatjes.

Het traject zet in op snelle activering naar een vorm van (arbeids)participatie, ook als men nog weinig Nederlands spreekt. Dit doet men om de deelnemers actief te houden en middels oefening van de taal in de praktijk de taalverwerving te versnellen. De indruk is ook dat de doelgroep hier zelf behoefte aan heeft. Werkgevers en vrijwilligersorganisaties worden geworven binnen het bestaande netwerk. De gemeenten gaan in gesprek met organisaties waar al eerder statushouders of arbeidsbeperkten geplaatst zijn. Deelnemers kunnen ook starten in een werktraject van drie of zes maanden bij WerkFit (ontwikkelbedrijf voor werknemersvaardigheden en aanbieder van beschutte werkplekken). Deelnemende werkgevers worden uitgenodigd om een 'Ik ben Harrie'-training te volgen, die erop gericht is om hen in staat te stellen om de doelgroep op de juiste manier te begeleiden.

De duur van de duale trajecten is niet op voorhand vastgelegd. Afhankelijk van de voortgang kan een deelnemer een activiteit sneller afronden of juist meer tijd nodig hebben. Gedurende het traject worden deelnemers door meerdere professionals begeleid (klantmanager, taaldocent, maatschappelijk begeleider, non-formele taaldocent, budgetcoach etc.). De klantmanager houdt te allen tijde de regie en vraagt terugkoppeling van de andere betrokkenen. De klantmanager heeft alleen niet altijd rechtstreeks contact met de taal-/inburgeringsscholen. Hiervoor hanteren de taalscholen uiteenlopende werkwijzen, waardoor de klantmanager in veel gevallen onvoldoende zicht heeft op de taalontwikkeling.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- taalverwerving en het opdoen van werkervaring verlopen parallel;
- een op maat gesneden traject;
- de deelnemer kiest zelf een formele taal cursus, die parallel aan de pilot loopt;
- aanvullende non-formele taalondersteuning;
- vakinhoudelijke opleidingen waar nodig.

Betrokken partijen en samenwerking

De gemeente Lochem is hoofdaanvrager en eindverantwoordelijk voor de pilot en de financiële verantwoording. In de pilot werken beide gemeenten samen als volwaardige partners. Om de pilot te borgen

in beide gemeenten wordt er een **stuurgroep** opgesteld, die in het eerste kwartaal van de pilot maandelijks bijeenkomt en daarna tweemaandelijks. De stuurgroep bestaat uit:

- ambtelijk opdrachtgevers Lochem en Brummen;
- een beleidsmedewerker uit elke gemeente;
- een afgevaardigde van de samenwerkingspartners;
- projectleider.

De stuurgroep stelt een **projectgroep** in, bestaande uit (1) een projectleider, (2) een administratief medewerker en (3) klantmanagers werk uit Brummen en Lochem. Ook medewerkers van samenwerkingspartners kunnen uitgenodigd worden in de projectgroep. De projectgroep komt tweewekelijks bijeen, en zo veel vaker als de projectleider nodig acht.

De stuurgroep stelt tevens een **partneroverleg** in om de lijnen met de samenwerkingspartners te borgen. Alle samenwerkingspartners worden hiervoor uitgenodigd.⁸ De projectleider organiseert het overleg. De beleidsmedewerkers van de gemeenten zijn afwisselend aanwezig. Het partneroverleg vindt maandelijks plaats. Vanuit het partneroverleg wordt één persoon afgevaardigd om zitting te nemen in de stuurgroep. De ambtelijk opdrachtgever in de stuurgroep zorgt dat knelpunten in de lijnorganisatie opgelost worden. De beleidsmedewerker is verantwoordelijk voor de verwerking van de leerervaringen in bestaand en nieuw inburgeringsbeleid.

De inburgeraars besluiten zelf waar zij hun taalcursus i.h.k.v. de inburgering inkopen. Hiervoor zijn zij wettelijk zelf verantwoordelijk en hierin heeft men keuzevrijheid. De gemeenten Lochem en Brummen hebben binnen de pilot dus geen rechtstreekse opdrachtgever-opdrachtnemersrelatie met de inburgeringsaanbieders. Dit komt voort uit twee redenen. Ten eerste zijn de gemeenten te klein om zelf een klas te vullen (zonder grote niveauverschillen) en daarmee om eisen te stellen aan de taallessen. Ten tweede acht men het onwenselijk om deelnemers in het kader van de pilot te laten switchen van taal-aanbieder, omdat men dit ziet als marktverstoring en omdat het stoppen van een lopend taaltraject mogelijk vertraging in de taalverwerving kan veroorzaken. Men kiest er daarom voor om een flexibel duaal traject te bouwen rond de bestaande taalcursussen. De uitdaging is om te zorgen dat dit qua tijdstippen op elkaar aansluit.

Stand van zaken januari 2020

Eind januari 2020 waren er in totaal ongeveer twintig deelnemers gestart in de twee gemeenten. Het betreft uitsluitend asielmigranten; aangezien gezinsmigranten geen uitkering ontvangen vallen zij buiten de doelgroep van de pilot. De deelnemersgroep is divers qua achtergrond en opleidingsniveau. Meerdere deelnemers zijn al begonnen met een vorm van participatie. Één deelnemer volgt een 'werkfit-traject' en twee andere deelnemers doen werkervaring op bij een reguliere werkgever. De ervaring heeft geleerd dat het beoogde uur per week individuele taalondersteuning op de werkplek te kostbaar werd bevonden door taalhuis en projectleider, dus dat wordt nu in een klein groepje gegeven. Daarbij vraagt het verkrijgen van de benodigde informatie voor o.a. de brede intake en het inzetten van een plan veel tijd. Het is lastig om nog ruimte te vinden naast de bestaande roosters van de taalscholen om participatie in te kunnen zetten. Dit vraagt veel flexibiliteit van organisaties en de inburgeraar. Vakgerichte scholing is nog niet ingezet. De samenwerking en afstemming met de taalscholen kan nog beter, maar het is al winst dat er contact is (dat was voorheen nog niet het geval).

Zie ook

- <https://brummen.nieuws.nl/gemeenteberichten/15797/pilot-gemeente-brummen-en-lochem-gericht-op-hulp-aan-inburgeraars/>
- <https://www.lochem.nl/laatste-nieuws/nieuwsbericht/gemeentenieuws/pilot-brummen-en-lochem-voor-hulp-aan-inburgeraars-2591.html>
- Contactpersoon: Majella Schreurs, projectleider pilot Duale trajecten duale inburgering, m.schreurs@lochem.nl

⁸ Taalaanbieders, SWL en SWB, Taalhuis, werkgevers, opleiders en vrijwilligersorganisaties

Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck Nieuwkomers Sterk aan het Werk

In de pilot 'Nieuwkomers Sterk aan het Werk' werken de drie Midden-Limburgse gemeenten Nederweert (hoofdaanvrager), Weert en Cranendonck op co-creatieve wijze samen met Werk.Kom, werkgevers, inburgeringsaanbieders, onderwijs en partners uit zorg en welzijn aan een innovatieve en integrale benadering van inburgering door taalverwerving te combineren met (arbeids)participatie, onderwijs en positieve gezondheid.



Aanleiding en doelgroep

Door de komst van twee grote asielzoekerscentra in Budel en Weert en de grote instroom van nieuwkomers de afgelopen jaren, is er binnen de gemeenten al een aantal jaren ervaring met verschillende initiatieven om de participatie en integratie van nieuwkomers te vergroten. Desondanks bestaat nog steeds de helft van de bijstandsbestanden uit (voormalige) statushouders, waardoor de noodzaak groeit om een verdere verbetering te maken. De pilot biedt kansen om verder te exploreren wat wel en niet werkt ter voorbereiding van de nieuwe wetgeving in 2021.

De doelgroep van de pilot bestaat uit alle inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten die in 2018 en 2019 in de gemeenten Cranendonck, Weert en Nederweert zijn komen wonen en een bijstandsuitkering ontvangen. Dit zijn tot op heden (tussen 1-1-2018 en 1-5-2019) 61 inburgeringsplichtige nieuwkomers in de gemeente Weert, 30 in de gemeente Cranendonck en 19 in de gemeente Nederweert. In totaal bestaat die groep ongeveer uit 110 potentiële kandidaten; het totaal van alle inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten die in 2018 en 2019 (tot 1-5-2019) in de drie gemeenten zijn komen wonen.

Doelen en verwachtingen

Er is bij de pilot geen sprake van streefcijfers of tijdsgebonden doelstellingen ten aanzien van de deelnemers. De pilot dient bij te dragen aan de overkoepelende doelstelling 'ervoor zorgen dat in 2022 iedereen meedoet, meetelt en naar eigen kracht bijdraagt. Alle talenten komen tot ontwikkeling; voor het individu en voor de samenleving.' Omdat alle inburgeringsplichtige bijstandsgerechtigden meedoen in de pilot worden per individu uiteenlopende doelen gesteld. Waar de een het behalen van het inburgeringsexamen als doel zal hebben, is het doel voor een ander gericht op alfabetiseren. Wanneer een doel behaald is, zal een volgend doel worden opgesteld. Het traject heeft geen einddatum gekoppeld aan de subsidie, maar stopt als de deelnemer geen ondersteuning meer nodig heeft.

De pilot is een ontwikkelingslag in het huidige inburgerings- en participatiebeleid. De gemeente hoopt middels de extra middelen voor de pilotperiode antwoord te vinden op de vraag: wat zijn de elementen die helpen deze groep te activeren?

De verwachting is dat in totaal 40 nieuwkomers starten met een duaal traject, waarvan 22 uit de gemeente Weert, 10 uit de gemeente Cranendonck en 8 uit de gemeente Nederweert.

Werving en intake

Voorafgaand aan de pilot en nog voordat een statushouder naar de gemeente komt, vinden er op het asielzoekerscentrum een gesprek en NOA-assessment plaats tussen de kansenverkenner en de statushouder. Op die manier wordt vroegtijdig in kaart gebracht wat de kansen en uitdagingen zijn en waar al op ingezet kan worden tijdens het verblijf op het azc.

Het uitgangspunt is dat alle inburgeringsplichtige nieuwkomers met een uitkering aan de duale trajecten meedoen. De kandidaten worden thuis bezocht voor een intake. Hierbij zijn zowel de consulent van de gemeente als de consulent van Werk.Kom aanwezig. Het wordt als een verplicht maatwerktraject in het kader van de Participatiewet aangeboden. Daarbij wordt gewezen op de kansen die dit traject biedt en wordt het zo veel mogelijk op maat afgestemd, naar aanleiding van een verdiepende integrale intake en

een *ontwikkelplan*. Er wordt een ontwikkelplan opgesteld dat past bij de gestelde doelen, iemands kwaliteiten, opleiding, werkervaring, psychische en lichamelijke gezondheid en motivatie. Gezinsmigranten hebben geen bijstandsuitkering, waardoor dit traject verplichten voor hen niet mogelijk is. Daarom wordt tijdens het Participatieverklaringstraject de pilot als mogelijkheid aangeboden.

Activiteiten binnen traject

Er is geen sprake van vastgestelde fasering binnen het traject, omdat ieder individu aan andere doelstellingen werkt, met een daarbij passend tijdspad. Een individueel traject wordt opgesteld aan de hand van de te ontwikkelen vaardigheden in elf leefdomeinen, waar maatschappelijke/arbeidsparticipatie en communicatie (inburgering) er twee van zijn. De overige leefdomeinen zijn: onderwijs, sociaal netwerk, financieel, kennis van de Nederlandse waarden, huisvesting, huiselijke relaties, opvoeding/kinderopvang, geestelijke gezondheid, lichamelijke gezondheid, en activiteiten in het dagelijks leven. Binnen het traject is het met middelen vanuit de Participatiewet mogelijk om certificaten te halen (zoals VCA). Per individu wordt een pakket samengesteld.

Er zijn verschillende soorten trajecten te onderscheiden die ook gecombineerd kunnen plaatsvinden.

Toeleiding naar betaald werk

Voor nieuwkomers bij wie de taal voldoende is om toe te werken naar betaald werk gaat een jobhunter (met de input uit de brede intake en het ontwikkelplan) op zoek naar een match met een werkgever. Dit kan in alle mogelijke branches zijn, van groen tot industrie en van horeca tot zorg, afhankelijk van de kwaliteiten en wensen van de nieuwkomer. Hier gaat de nieuwkomer dan direct aan de slag, in eerste instantie voor een ontwikkeltraject en na gebleken geschiktheid via een betaald dienstverband. Tijdens dit traject is er sprake van individuele en intensieve ondersteuning van een jobcoach, die ondersteunt op de werkvloer zelf. Daarnaast wordt ernaar gestreefd dat iedere werkgever enkele medewerkers aanwijst als buddy. Deze buddy's zijn een laagdrempelig aanspreekpunt voor de nieuwkomers. Tot slot heeft iedere deelnemer een eigen taalcoach die naar de werkplek komt om samen te kijken welke taal cruciaal is voor op de werkvloer.

Voorschakeltraject

Nieuwkomers voor wie het nog niet haalbaar is om direct aan de slag te gaan bij een werkgever, volgen een voorschakeltraject bij Werk.Kom. Dit wordt op maat samengesteld. Het kan een alfabetiseringstraject en/of extra taallessen zijn, maar ook het opdoen van werknemersvaardigheden en het volgen van trainingen behoren tot de mogelijkheden. Denk aan trainingen gericht op omgaan met geld, gezondheid, computervaardigheden, assertiviteit en beroeporiëntatie.

Onderwijs

Wanneer het volgen van een opleiding als doel naar voren komt uit het ontwikkelplan wordt gezocht naar een passende opleiding, zoals een BBL-opleiding of Praktijkleren met de Praktijkverklaring. Hierin wordt maatwerk geboden.

Taalverwerving

Parallel aan een voorschakeltraject en/of het opdoen van werkervaring volgen de nieuwkomers de inburgeringscursus. Er wordt naar gestreefd dat de taallessen bij de werkgever plaatsvinden. Er is niet alleen sprake van het reguliere groepsgerichte inburgeringstaalonderwijs, maar ook extra ondersteuning door een taalcoach. Deze geeft individueel of in kleine groepje les op de werkvloer in branchespecifieke taal (zoals het leren van woorden voor gereedschap).

Ieder kwartaal heeft de deelnemer een persoonlijk gesprek met een consultant om de individuele voortgang en ontwikkeling te bespreken. Daarnaast is er regulier contact met de jobcoach. Waar nodig wordt het ontwikkelplan aangepast en worden er oplossingen gezocht voor eventuele belemmeringen die de duurzame inzetbaarheid in de weg zitten.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- individuele doelstellingen per deelnemers, altijd maatwerk;
- taallessen bij de werkgever (taalcoach die branchespecifiek de taal behandelt);
- inzet van individuele jobcoach;

- inzet van buddy's op de werkvloer;
- integrale aanpak vanuit elf leefdomeinen;
- intensieve samenwerking met breed aantal partners om aan alle leefdomeinen te kunnen werken.

Betrokken partijen en samenwerking

Voor de pilot 'Nieuwkomers Sterk aan het Werk' wordt een projectorganisatie ingericht. Voor de start van de pilot worden afspraken vastgelegd in een te ondertekenen convenant. De gemeente Nederweert is hoofdaanvrager en verantwoordelijk voor de uitvoering van de pilot en het eerste aanspreekpunt voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Projectleider

De projectleider is werkzaam bij Wise Up Consultancy en zal in opdracht van de gemeente de uitvoering en de voortgang van de projectactiviteiten monitoren. Hoofd- en mede-aanvragers maken afspraken over de verdeling van middelen. De projectleider houdt daarbij het overall overzicht, de partners zijn zelf verantwoordelijk voor het voeren van de afzonderlijke administraties. Door gebruikmaking van een centraal systeem (Paragin) wordt op individueel niveau inzicht geboden in het aantal uren dat is besteed aan begeleiding van de samenwerkende partners.

Samenwerkingspartners

Kenmerkend voor de aanpak van de pilot is dat de doelstellingen waar deelnemers aan werken onder uiteenlopende levensdomeinen kunnen vallen. Derhalve werken de gemeenten intensief samen met een groot aantal partners, zie in de tabel hieronder een (niet uitputtend) overzicht verdeeld per domein.

Stand van zaken januari 2020

Eind januari 2020 zijn, van de 55 deelnemers waarbij een brede intake is gedaan, 45 deelnemers ingestroomd. De groep bestaat voornamelijk uit statushouders die al langer in de bijstand zitten en een zwakker taalniveau hebben dan de gemiddelde groep nieuwkomers in de regio. In december zijn zeven deelnemers gestart met participatie. Zij werken gelijktijdig aan taal. De werkplekken zijn erg divers, waaronder medewerker bij de Gamma, een kapper of een fabriek. Van de overige deelnemers zijn de ontwikkelplannen af en wordt gestreefd naar een zo spoedig mogelijke plaatsing op werkplekken. Voor de zeven deelnemers die al werken is een taalplan opgesteld met jobcoach (Werk.Kom), de taalcoach (Gilde), de kandidaat zelf en de werkgever. In dit plan staat hoe aan de taal op de werkvloer gewerkt gaat worden en hoe de taalcoach hierbij gaat ondersteunen. Deze taalcoaching zal op korte termijn starten. Per sector op de werkplek inburgeringsonderwijs aan te bieden is niet rendabel gebleken, omdat te veel deelnemers geen DUO-gelden meer hebben. Per deelnemer is gekeken wat de mogelijkheden zijn. Het streven blijft dat alle deelnemers ondersteuning krijgen van de taalcoach op de werkvloer. De samenwerking met de taalaanbieder is even zoeken geweest, maar nu lijken alle partijen tevreden.

Leefdomein	Bekostigd met gemeentelijke subsidies/productfinanciering	Samenwerkingspartners zonder extra financiering
Maatschappelijke/arbeidsparticipatie		Werk.Kom
Communicatie		Inburgering, taal op de werkvloer (door: Gilde Educatie en Stichting Vluchtelingen-Werk Zuid-Nederland en Werkvloertaal)
Financiën	Cursussen, administratiebegeleiding, schuldhulpverlening (door o.a. Algemeen Maatschappelijk Werk Midden-Limburg, Sociaal Raadslieden, PLANGroep)	
Huisvesting		AZC Weert (COA), AZC Cranendonck (COA), Wonen Limburg, Woningvereniging Nederweert.

Vervolg tabel

Leefdomein	Bekostigd met gemeentelijke subsidies/productfinanciering	Samenwerkingspartners zonder extra financiering
Huiselijke relaties		Gezinsbegeleiding, individuele hulp (door: Centrum voor Jeugd en Gezin Midden-Limburg Algemeen Maatschappelijk Werk Midden-Limburg)
Opvoeding en kinderopvang		HOERA! Kindercentra, Centrum voor Jeugd en Gezin Midden-Limburg, Hummelhoeve, Alles Kids, Stichting Okido
Geestelijke gezondheid		Behandeling, begeleiding, cursussen (door: Punt Welzijn, Cordaad Welzijn, Vincent van Gogh, Al-Osra, MetGGZ)
Lichamelijke gezondheid	Leefstijl- en beweegcoaching bij Land van Horne	Meedenken op beleidsniveau (door: GGD Limburg-Noord, GGD Brabant Zuid-Oost) Sporten (door: Punt Welzijn, De Bengelende beweegt)
Activiteiten dagelijks leven	Cursus digivaardigheden, taalcafé en meer bij bibliotheek	
Sociaal netwerk	Vrijwilligers en mantelzorgers (Punt Welzijn)	Bibliocenter, Bibliotheek de Kempen
Kennis van Nederlandse waarden	Participatieverklaringstraject (gemeente Nederweert) inloop en themabijeenkomsten (LINK), maatschappelijke begeleiding (VluchtelingenWerk)	
Onderwijs		Citaverde, Meerderweert, Gilde Opleidingen

Zie ook:

- Contactpersoon: Henk Klootwijk, henk.klootwijk@wiseup.nl |

Gemeente Dordrecht WerkWijzer

De gemeente Dordrecht biedt een duaal traject voor kwetsbare inburgeraars genaamd 'Werkwijzer'. De deelnemers gaan bij Re-integratiebedrijf Workshop en het ROC Da Vinci College parallel aan de slag met hun Nederlandse taal en een vorm van werk bij een werkgever of vrijwilligersorganisatie.



Aanleiding en doelgroep

De Sociale Dienst Drechtsteden (SDD) coördineert de pilot Duale trajecten in opdracht van de gemeente Dordrecht, en werkt voor alle gemeenten in de regio. Recentelijk hebben zij al een duale aanpak werk en inburgering gestart voor statushouders met als doel om betaald werk te vinden en uit te stromen uit de uitkering. Het bleek in de praktijk moeilijk om voor deze aanpak de juiste kandidaten te vinden, omdat veel statushouders last hadden van diverse belemmeringen. Daarom richten de gemeente Dordrecht en de SDD zich in de voorliggende pilot juist nadrukkelijk op de groep kwetsbare inburgeraars. Het duale traject heet 'WerkWijzer' en wordt in samenwerking uitgevoerd door de Workshop (een re-integratiebedrijf) en het ROC Da Vinci College. Ook is Pharos betrokken als adviseur en als trainer van sleutelpersonen.

De pilot richt zich op inburgeringsplichtigen in de gehele regio Drechtsteden die in staat zijn om tijdens de pilot toegeleid te worden naar werk, een afgeleide daarvan (taal-werkstages, vrijwilligerswerk) of een andere vorm van (maatschappelijke) participatie. Het gaat dus om participatie naar vermogen. De deelnemers moeten ook te maken hebben met belemmeringen op andere leefgebieden, zoals psychische, lichamelijke of financiële problemen. Het gaat niet alleen om personen met een uitkering; de pilot staat ook open voor instroom van gezinsmigranten en andere niet-uitkeringsgerechtigde inburgeringsplichtigen die doorverwezen worden vanuit bijvoorbeeld VluchtelingenWerk of wijkteams.

Doelen en verwachtingen

Voor de gemeente Dordrecht staat in deze pilot het leren centraal, door ervaring en kennis op te doen over:

- Hoe bedien je de groep kwetsbare inburgeraars het beste? Hoe belastbaar zijn zij, en hoe intensief kan een traject voor hen zijn zonder dat er uitval ontstaat?
- Welke elementen zijn relevant om op te nemen in een brede intake en een PIP?
- Hoe zorg je er in een duaal traject voor dat verschillende activiteiten goed op elkaar aansluiten?
- Zijn de huidige uitvoerders (de Workshop en ROC Da Vinci) een goede combinatie voor de uitvoering van zo'n duaal traject (ook met het oog op de toekomst)?
- Hoe kan een werkbare weekvulling gericht op inburgering en participatie eruit zien?

De verwachting is dat het programma zal leiden tot een versnelde leercurve, omdat het mogelijk wordt om de geleerde taal en vaardigheden in de werkcontext te oefenen. Er zijn bewust geen kwantitatieve (SMART) output- of outcometargets geformuleerd voor de pilot. De gemeente Dordrecht en SDD willen samen met de uitvoerders de Workshop en ROC Da Vinci College op een flexibele en wendbare wijze een optimale aanpak ontwikkelen. Op voorhand is niet precies te zeggen wat de verwachte uitkomsten zullen zijn; gaandeweg zal blijken wat haalbaar is. De individuele plannen zijn daarin leidend. Voor deze kwetsbare doelgroep is participatie een kwestie van een lange adem. Het traject zal zich (in de pilotperiode) niet altijd vertalen in deelname aan betaald werk, maar het kan er ook voor zorgen dat de eerste stap in die richting gezet wordt. De verwachting is dat er vijftig trajecten gerealiseerd zullen worden.

Werving en intake

De doelgroep is voor een belangrijk deel in beeld bij de *dedicated* klantregisseurs van het Team Statushouders van de SDD. Zij hebben inburgeringsplichtigen met een uitkering in hun caseload en kennen hen goed. De klantregisseurs maken een voorselectie op basis van de uitkomsten van een assessment, dat

onder alle statushouders wordt afgenomen en waaruit ook belemmeringen naar voren kunnen komen.⁹ Gecombineerd met het eigen klantbeeld maakt de klantregisseur een selectie van potentiële deelnemers. Voor hen wordt een (verplichte) informatiebijeenkomst georganiseerd waar het traject wordt toegelicht, en vervolgens voert de klantregisseur een individueel gesprek om de deelnemer verdere toelichting te geven en te motiveren om deel te nemen. Deelname aan dit duale traject is vrijwillig, maar indien men niet wil deelnemen zal in overleg met de klantregisseur gezocht worden naar een andere passende manier van participatie.

Alle inburgeraars die ervoor kiezen om deel te nemen worden ondergebracht in de caseload van één klantregisseur, die optreedt als coördinator voor de pilot en hierover afstemt met de betrokken uitvoerders. De deelnemers doorlopen vervolgens nog een intake bij Workshop en het ROC Da Vinci College, waarbij op basis van meerdere tests een beeld wordt verkregen van de talenten, leerbaarheid, drijfveren en het taalniveau.¹⁰ Op basis van dit totaalbeeld stelt 'WerkWijzer' per deelnemer een maatwerkplan (een 'PIP-light') op rondom taalverwerving en participatie, met doelen voor korte en lange termijn. Ook maken zij een inschatting van de benodigde extra coaching en begeleiding die nodig is om eventuele belemmeringen weg te kunnen nemen. Dit kan geboden worden vanuit SDD of andere (regionale) partners.¹¹

Activiteiten binnen traject

Het duale traject bestaat uit een combinatie van activiteiten gericht op taalverwerving (i.h.k.v. de inburgering) en participatie (economische of maatschappelijke participatie).

- **Trainingen bij Workshop** (12u per week): onder andere gericht op het hervinden van kracht, gezond leven, communicatie, werknemersvaardigheden en de Nederlandse werkcultuur.
- **Werk** (8 tot 24u per week): na de start van het traject worden deelnemers zo snel mogelijk gekoppeld aan een vorm van werk. Idealiter gaat het om betaald werk of een afgeleide daarvan (taal-werkstages, vrijwilligerswerk, etc.), en als dat nog niet haalbaar is, zoekt men naar een andere passende vorm van (maatschappelijke) participatie. Zodra de deelnemer start met (een vorm van) werk, stopt hun deelname aan het bovengenoemde trainingsprogramma van de Workshop.
- **Formele taal cursus bij ROC Da Vinci College** (9u per week): deelnemers volgen drie dagdelen per week formele taallessen gericht op het behalen van het inburgeringsexamen. Dit bekostigen zij vanuit hun DUO-lening. Het ROC Da Vinci heeft in de taallessen aandacht voor praktijkgerichte taalverwerving, ingebed in concrete situaties. Indien mogelijk kunnen groepen deelnemers die in dezelfde sector (gaan) werken groepsgewijs les krijgen met aandacht voor vaktaal.
- **Extra taallessen bij ROC Da Vinci College** (3 of 6u per week): deelnemers krijgen vanuit de pilot extra taalondersteuning aangeboden door ROC Da Vinci. Afhankelijk van hun leerbaarheid en belastbaarheid zijn er twee opties: drie maanden lang zes uur per week taallessen, of zes maanden lang drie uur per week. Deze taalondersteuning is gericht op het versterken van de taalvaardigheden zodat deelnemers zich in verschillende contexten kunnen uiten.

De bovenstaande activiteiten worden in het maatwerkplan van WerkWijzer op elkaar afgestemd zodat ze te combineren zijn in het weekschema van de deelnemer. Lestijden kunnen bijvoorbeeld worden aangepast, wat goed mogelijk is door de nauwe samenwerking met het ROC Da Vinci. Een deelnemer die nog niet aan het werk is zal naar verwachting rond de 24 tot 27 uur per week bezig zijn met het programma, exclusief zelfstudie. Zodra een deelnemer aan het werk gaat verandert hun programma, afhankelijk van hoeveel dagen ze werken kan het intensiever of iets minder intensief worden.

⁹ Als assessment wordt de Persoonsprofielscan Vluchtelingen (PPS-V) gebruikt. Deze brengt in kaart wat de opleiding, werkervaring, taalniveau en mogelijke kansen en belemmeringen van statushouders/vluchtelingen zijn bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt.

¹⁰ Dit betreft allereerst de 'Talentscan', waarin door visuele en verbale testen het talent, de leerbaarheid, interesses, drijfveren, het welbevinden en competenties worden gemeten. Daarnaast worden het taalniveau, de leerbaarheid en de sociale kring onderzocht door middel van toetsen van Bureau ICE. Wanneer informatie rondom digitale en rekenvaardigheden relevant is, worden basismeters van Stichting Lezen & Schrijven ingezet.

¹¹ Te denken valt aan Baanbrekend Drechtsteden (het regionale werkgeversservicepunt), sociale wijkteams, Vluchtelingenwerk, Participe, Pharos, Arq, sportverenigingen, Bibliotheek AanZet, lokale taalaanbieders en andere onderwijsinstellingen.

In de trainingen bij de Workshop is speciale aandacht voor het wegnemen (of beperken) van de belemmerende factoren die zouden kunnen leiden tot uitval. Hiertoe zullen enkele 'sleutelpersonen' (Syrische of Eritrese ervaringsdeskundigen) groepsgewijs psycho-educatieve training geven aan de deelnemers over het (h)erkennen van psychische belemmeringen en het vinden van de gezondheidszorg. Deze sleutelpersonen zijn getraind door Pharos en spreken de moedertaal van de inburgeraars. Naast de training worden de sleutelpersonen mogelijk ook ingezet voor een-op-eenbegeleiding of om de betrokken werkgevers te leren omgaan met de doelgroep.

Na de start van het traject gaan de deelnemers zo snel mogelijk aan het werk. Om een passende werkplek te vinden, gebruikt de Workshop zijn uitgebreide netwerk in de regio. Ook het uitgebreide netwerk van het regionale werkgeversservicepunt Baanbrekend zal hiervoor gebruikt worden. Het project richt zich op voorhand niet op specifieke sectoren of beroepen. De indruk is dat werkgevers in de regio een grote behoefte hebben aan personeel en open zullen staan voor het plaatsen van inburgeraars met een beperkt taalniveau. Deze werkgevers kennen de sociale missie van Workshop en Baanbrekend en hebben zodoende een reëel beeld van de productiviteit van de kandidaten. De verwachting is dat er regelmatig loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet ingezet zal worden om de deelnemers aantrekkelijk te maken voor werkgevers. Dit instrument wordt door de SDD veelvuldig ingezet voor meerdere doelgroepen. Voor de toepassing van de loonkostensubsidie wordt een loonwaardemeting afgenomen (ter bepaling van de hoogte van de subsidie), of als alternatief kan de subsidie zonder loonwaardemeting forfaitair worden toegepast voor de duur van een half jaar (en daarna stopgezet worden).

Zodra de deelnemers aan het werk gaan, worden zij begeleid door een jobcoach van de Workshop. De jobcoach heeft hiervoor vier uur per maand per deelnemer. De jobcoach houdt contact met de deelnemer en de werkgever en biedt ondersteuning waar nodig om de match te verduurzamen. Dit kan middels bedrijfsbezoeken, maar ook telefonisch of via WhatsApp. Ook na het traject blijft de Workshop de deelnemer monitoren, en kan een deelnemer altijd op de Workshop terugvallen, om te voorkomen dat men terugvalt naar een uitkering.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- taal en (voorbereiding) op participatie in één programma;
- zo snel mogelijk aan het werk;
- extra intensieve taallessen;
- aandacht voor psychische problemen;
- begeleiding na de plaatsing (deelnemer en werkgever).

Betrokken partijen en samenwerking

De SDD heeft van de gemeente Dordrecht de opdracht gekregen om de pilot te coördineren. Hoewel formeel alleen de gemeente Dordrecht als pilotgemeente in de VOI pilot Duale trajecten deelneemt, werkt de SDD regionaal voor alle gemeenten in de regio Drechtsteden. Inburgeraars uit die gemeenten nemen dus ook deel aan het duale traject. De SDD stelt voor de pilot een projectleider aan en op uitvoerend niveau wordt één van de klantregisseurs aanspreekpunt en vraagbaak (coördinator). Zij zijn verantwoordelijk voor het verlenen van de opdracht aan de uitvoerende partij(en), selectie en toeleiding van voldoende kandidaten, het volgen van de voortgang en waar nodig bijsturen, evaluatie, trekken van lessen en deze uitdragen in kader van de pilot. De projectleider initieert/organiseert overleg met gemeente(n), stakeholders en/of opdrachtnemers.

De trajecten worden in opdracht van de SDD uitgevoerd door WerkWijzer, een samenwerking van de Workshop (re-integratiebedrijf) en het ROC Da Vinci College (taalaanbieder). De SDD en de Workshop werken al langere tijd samen, waarbij de Workshop ook voor andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt re-integratietrajecten uitvoert. Voor dit duale traject heeft de Workshop de samenwerking gezocht met het ROC Da Vinci, teneinde participatie en taalverwerving met elkaar te kunnen combineren. Binnen WerkWijzer is één persoon op individueel niveau casusregisseur van de deelnemers in het kader van de pilot. De coördinator van de SDD (klantmanager) is op de achtergrond betrokken. Er vindt in het begin tweewekelijks en later maandelijks overleg plaats tussen de coördinator van de SDD, de Workshop en het ROC Da Vinci om de stand van zaken van de individuele deelnemers te bespreken. Indien nodig kunnen via de SDD ook andere reguliere ondersteuningsmiddelen worden ingezet, zoals

schuldhulpverlening, WMO/sociale wijkteams, de werkgeversbenadering (via Baanbrekend Drechtsteden), vakgerichte trainingen en ggz.

Naast WerkWijzer wordt ook Pharos betrokken bij de pilot om hun kennis over psychische problematiek bij doelgroep in te brengen, via het trainen van de sleutelpersonen en mogelijk ook in een adviesrol op beleidsniveau. In het kader van een ander project voert Arq (Nationaal Psychotrauma Centrum) in Dordrecht een onderzoek uit naar het verbeteren van de psychosociale ondersteuning van statushouders. Waar nodig kan Arq ook worden betrokken in het traject, in bijvoorbeeld middels het geven van trainingen.

Stand van zaken januari 2020

Eind januari 2020 waren er in totaal vijftien deelnemers gestart, en zouden er op korte termijn nog tien volgen. Gezinsmigranten zitten weinig in de pilot, ondanks dat zij in principe deel mogen nemen. De werving verliep voorspoedig, maar bij de start merkte de Werkshop dat veel van de deelnemers belemmeringen bleken te hebben (trauma's, financiële problemen et cetera). Dit betekende dat de beoogde groepsgewijze aanpak niet haalbaar was, vanwege te grote niveauverschillen in de klas. Hierop is de aanpak aangepast naar een-op-eenbegeleiding, om de belemmeringen en mogelijkheden van de deelnemers in kaart te brengen. Doel is wel om de aanpak later weer meer groepsgewijs te maken. De aanvullende taalondersteuning bij Da Vinci is nog niet gestart, mede omdat eerst de situatie van de deelnemers in kaart gebracht moest worden. Er zijn nog geen deelnemers aan het werk. Drie deelnemers zijn uitgevallen uit de pilot, vooral vanwege motivatieproblemen. In volgende groepen zal men nadrukkelijker wijzen op de verplichtingen vanuit de Participatiewet.

Zie ook

- www.dewerkshop.info
- www.davinci.nl
- Contactpersoon: Allenoosh Azarian, projectleider duale trajecten, Sociale Dienst Drechtsteden, A.Azarian@drechtsteden.nl

Gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen Samenwerking met ROC

De gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen zetten in samenwerking met het ROC van Twente een duaal traject op voor de brede doelgroep statushouders met een uitkering. Naast werkervaring en taal zet de pilot ook nadrukkelijk in op branchegerichte vakscholing.

GEMEENTE
HENGLO

**ROC van
twente**

 GEMEENTE
HAAKSBERGEN



GEMEENTE BORNE

Aanleiding en doelgroep

De doelgroep van de pilot omvat inburgeraars die kort geleden, iets langer geleden en ongeveer een jaar geleden in Nederland zijn gekomen en van wie de aanvraag voor een uitkering op grond van de Participatiewet rechtmatig is. De gemeente heeft de doelgroep bewust breed gehouden om te bezien voor welke typen inburgeraars dit duale traject in de praktijk wel of niet geschikt blijkt. Deze kennis zal in de voorbereiding op de invoering van de nieuwe Wet inburgering gebruikt worden, zodat er indien nodig ook andere trajecten opgezet kunnen worden.

In de pilot is ruimte voor 50 deelnemers, verspreid over de drie gemeenten. Eventueel zijn ook inburgeraars uit andere gemeenten in de arbeidsmarktregio welkom om deel te nemen in het duale traject. Men streeft verder naar een spreiding binnen de groep deelnemers naar herkomst, geslacht en moment van binnenkomst in Nederland. Ook dient een aantal gezinsmigranten aan het project deel te nemen. Hierop wordt tijdens de werving gemonitord.

Doelen en verwachtingen

De pilot beoogt inburgeraars duale trajecten aan te bieden waarin de onderdelen taal en toeleiding naar (vrijwilligers)werk naast elkaar worden aangeboden. De verwachting is dat dit de volgende opbrengsten heeft:

- een versnelde taalverwerving, doordat de taal wordt geoefend in de praktijk;
- de inburgeraars actief houden, doordat ze participeren;
- betere integratie, doordat men kennis opdoet over de Nederlandse maatschappij en beter de taal spreekt.

De gemeente heeft geen concrete kwantitatieve doelstellingen geformuleerd voor de pilot. Het doel is nadrukkelijk om te experimenteren, en niet op voorhand naar bepaalde streefwaarden toe te werken.

Werving en intake

Voor de uitvoering van het duale traject werkt de gemeente samen met het ROC van Twente. Dit is in de regio verreweg de grootste aanbieder van taalcursussen voor inburgeraars, met rond de 600-700 cursisten. In deze pilot zullen drie groepen starten met elk tussen de 15 en 20 deelnemers. Het ROC maakt een voorselectie van potentiële deelnemers voor het project, op basis van de eerdergenoemde doelgroepbeschrijving. Vervolgens voeren deze deelnemers een intakegesprek met een klantmanager. Mogelijk wordt dit in de toekomst meegenomen in een brede intake en PI, deze zijn momenteel in ontwikkeling. Ook is men in overleg met het COA om de intake al tijdens het verblijf in het azc af te nemen. Na de intakegesprekken volgt een kick-off waar een toelichting op de pilot wordt gegeven, deelnemers vragen kunnen stellen en waar zij worden gemotiveerd om deel te nemen. In de arbeidsmarktregio Twente zijn eerder goede ervaringen opgedaan met dergelijke bijeenkomsten. Voor de volgende twee groepen kunnen gemeenten uit de gehele arbeidsmarktregio Twente deelnemers aanmelden.

Deelname aan het duale traject is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. De gemeente zet erop in om inburgeraars te motiveren om deel te nemen aan het traject door het te presenteren als een mooie kans. Men krijgt immers de kans om zonder extra kosten deel te nemen aan een intensief programma dat de integratie en kansen op de arbeidsmarkt naar verwachting zal vergroten. Deelnemers tekenen een intentieverklaring tot deelname, waarmee ze onderschrijven dat deelname aan het project niet vrijblijvend is en dat zij zich zullen inzetten voor een succesvol resultaat.

Activiteiten binnen traject

Deelnemers krijgen na vestiging in de gemeente een gespecialiseerde klantmanager toegewezen die de deelnemer volgt en begeleidt tijdens de uitkeringsperiode. De klantmanager krijgt de totale regie in handen en is onder andere het aanspreekpunt voor de inburgeraar bij problemen thuis, met de uitvoering van het project en met instanties. De klantmanager heeft het overzicht over het weekprogramma en de voortgang van de inburgeraar en legt de verbinding tussen de verschillende betrokken professionals (te weten de taaldocent, de werkgever/de stage en eventuele hulporganisaties). De klantmanagers kennen de doelgroep en kunnen zich goed inleven in de belevingswereld van de inburgeraars. Dit alles vergroot de slagingskansen voor de deelnemers.

Binnen de pilot volgen de deelnemers een weekvullend programma, waarin de inburgeringslessen worden gecombineerd met vakscholing, modules redzaam gedrag in de maatschappij en werkervaring:

- **Drie dagdelen taallessen i.h.k.v. de inburgering.** De formele taallessen worden verzorgd door ROC van Twente, locatie Hengelo. Omdat de deelnemers reeds cursist zijn bij het ROC van Twente, hoeven zij niet te wisselen van taalaanbieder en kunnen ze hun bestaande taaltraject voortzetten.
- **Één dagdeel 'module'.** Lessen over onderwerpen zoals gezondheid, financiële zelfredzaamheid, solliciteren, digitale vaardigheden, interculturele training, ontdekken en inzetten van talenten, jezelf presenteren en studie- of werkoriëntatie. Hiermee worden mogelijke belemmeringen voor arbeidsparticipatie verminderd en wordt participatie bevorderd. De lessen worden door verschillende lokale partijen gegeven (GGD, bibliotheek, stadsbank, klantmanagers, leerwerkloket etc.).
- **Één dagdeel branchegerichte vakscholing.** Praktijklessen ontwikkeld door het ROC van Twente die zijn afgestemd op de doelgroep inburgeraars. De vakscholing kan op verschillende branches gericht zijn, waaronder de techniek en zorg. Het ROC beschikt hiervoor over praktijklokalen. Daarnaast is er specifiek aandacht voor vaktaal in deze lessen.
- **Één tot vijf dagdelen (vrijwilligers)werk.** Aansluitend op de mogelijkheden en belemmeringen van de deelnemer participeert men voor een tot vijf dagdelen per week in betaald of onbetaald werk. In het (vrijwilligers)werk is speciale aandacht voor 'stagebegeleiding' en praktijkopdrachten. Vanuit het ROC krijgen inburgeraars praktijkopdrachten aan de hand waarvan men de taal oefent in de werkomgeving.

De verantwoordelijkheid voor het werven van werkplekken bij werkgevers en vrijwilligersorganisaties is een gedeelde verantwoordelijkheid van het ROC en de gemeente Hengelo. Er is reeds contact geweest met een aantal werkgevers waar plekken beschikbaar zijn. De gemeente heeft naar hen gecommuniceerd dat de deelnemers beperkt beschikbaar (niet fulltime) zullen zijn en naar verwachting niet volledig productief.

De matching naar (vrijwilligers)werk is maatwerk, waarbij zowel wordt gekeken naar de voorkeuren van de deelnemer als naar een realistisch arbeidsmarktperspectief. Indien nodig kunnen kinderopvang en/of een reiskostenvergoeding geregeld worden.

De inburgeraar wordt gedurende het traject door verschillende personen begeleid:

- **Klantmanager gemeente:** heeft de regierol, en onderhoudt contact met de andere professionals.
- **Werkcoach/participatiecoach (gemeente):** koppelt de deelnemer aan respectievelijk een betaalde werkplek of een andere vorm van participatie. Hiertoe hebben ze een netwerk onder werkgevers.
- **Verrijker (ROC):** taaldocent die ook individuele begeleiding biedt en meezoekt naar een werkplek.
- **Maatschappelijk begeleider (Menthol):** is niet betrokken bij het duale traject, maar staat in contact met klantmanager.

De klantmanager en de werkcoach of participatiecoach rapporteren hun klantcontacten in het klantvolgsysteem, waardoor zij onderling altijd op de hoogte zijn van de stand van zaken. Meerdere keren gedurende het traject vinden er driegesprekken plaats: (1) tussen de verrijker, de klantmanager en de deelnemer of (2) tussen de participatie/werkcoach, de werkgever en de deelnemer. Daarbij wordt de voortgang van de deelnemer besproken en eventuele wensen tot bijstelling van het traject.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- taalverwerving en het opdoen van werkervaring verlopen parallel;
- branchegerichte vakscholing voor alle deelnemers;
- thematische lessen gericht op het wegnemen van belemmeringen.

Betrokken partijen en samenwerking

Het traject wordt in samenwerking tussen de gemeenten Hengelo, Borne en Haaksbergen en het ROC van Twente uitgevoerd. Voor de onderdelen 'module' en 'vakscholing' treden de gemeenten op als opdrachtgever (en financier) en het ROC van Twente als opdrachtnemer. De inburgeraars financieren de taallessen vanuit hun DUO-lening. Omdat zij bij de start reeds cursisten waren bij het ROC van Twente, hoeven zij niet te wisselen van taalschool.

De samenwerking met het ROC van Twente is nieuw en voor het doel van deze pilot (en met het oog op de nieuwe Wet inburgering) geïnitieerd. De keuze voor het ROC van Twente is ingegeven vanuit het feit dat zij de grootste taalaanbieder in de regio zijn. Door de samenwerking zullen de gemeenten beter inzicht hebben in de vorderingen van de deelnemers op taalgebied. Tevens beschikt het ROC van Twente over lesmaterialen en praktijklokalen voor uiteenlopende vakgebieden. De vakscholing stelt deelnemers in staat om in de praktijk een vak te leren en zich zo te kwalificeren richting werkgevers. De hoop is tevens dat deelnemers na afronding van hun taal cursus gemakkelijker kunnen doorstromen naar een vakopleiding.

Op coördinerend niveau zijn de volgende professionals betrokken bij de pilot:

- **Coördinator inburgering (gemeenten):** aanspreekpunt en klankbord voor de medewerkers van de gemeenten (klantmanagers, werkcoaches en participatiecoaches), en inzetbaar bij eventuele problemen. De coördinator kent de doelgroep en de sociale kaart van de gemeenten zodat extra ondersteuning of hulpverlening tijdig ingezet kunnen worden. Daarnaast heeft de coördinator ook contact met de werkgevers en maatschappelijke organisaties die een rol vervullen in het project.
- **Coördinator inburgering (ROC van Twente):** eerste aanspreekpunt voor de docenten/medewerkers van het ROC van Twente. Deze coördinator heeft dezelfde rol als de coördinator vanuit de gemeenten en zij werken onderling nauw samen.
- **Onderwijskundige (ROC van Twente):** toetst de voortgang van de deelnemers op taalniveau en voert tussentijdse evaluaties uit. Na afloop van het project levert de onderwijskundige o.a. een programmaplan, methodiekbeschrijving en eindevaluatie op, incl. aanbevelingen voor toekomstige trajecten.
- **Regiocoördinator (via Divosa):** stuurt de begeleidingsgroep van het pilotproject aan.

De begeleidingsgroep draagt zorg voor de algemene aansturing en monitort de voortgang, en bestaat uit de onderwijskundige van het ROC, de manager van het ROC, twee klantmanagers, de gemeentelijke coördinator duale trajecten, de regiocoördinator inburgering en de projectleider veranderopgave inburgering. De begeleidingsgroep is verantwoordelijk voor de inhoudelijke evaluatie aan het einde van de projectperiode, en deelt frequent de bevindingen uit het project met de regionale werkgroep Voorbereiding Inburgering waarin alle gemeenten van de regio Twente vertegenwoordigd zijn.

Stand van zaken januari 2020

Eind januari 2020 telde de pilot twaalf tot vijftien deelnemers. De werving verliep voorspoedig; de doelgroep wilde graag deelnemen. Men heeft een bestaande taalklas bij het ROC Twente op niveau A1 als eerste groep genomen. Voordeel hiervan is dat deze deelnemers allen hetzelfde taalniveau en hetzelfde taalrooster hebben, waardoor de andere groepsgewijze trajectonderdelen hier gemakkelijk omheen gepland kunnen worden. Later zal de pilot ook openstaan voor deelnemers vanuit andere gemeenten; zij volgen dan de extra onderdelen in Hengelo. Het traject wordt grotendeels uitgevoerd zoals beoogd. De deelnemers volgen een vakscholing techniek, later worden ook andere sectoren toegevoegd. Wel is het programma gewijzigd van vijf naar vier dagdelen per week, door de module en de vakscholing af te wisselen (en dus niet parallel te laten lopen), om drukte bij de deelnemers te voorkomen. Er zijn nog geen deelnemers naar werk bemiddeld.

Zie ook

- Contactpersoon: Roel Prins, projectleider sociale zaken, gemeente Hengelo, r.prins@hengelo.nl

Gemeente Arnhem Pilot Duale Trajecten

(Notie: dit betreft de oorspronkelijke plan van aanpak medio november 2019. Wegens tegenslagen in de opstart heeft Arnhem het plan moeten aanpassen. Zo is de doelgroep van de pilot verbreed met ook inburgeraars zonder een bijstandsuitkering.)

De gemeente Arnhem gaat een intensieve samenwerking aan met Refugee company. Met een sectorgerichte aanpak verzorgt Refugee Company werkplekken bij een door hen gerunde horecagelegenheid en door hen gerund energiebedrijf. Hier zullen werkplekken voor hoog- en laaggeletterde deelnemers zijn. Inburgeringsonderwijs is niet geïntegreerd in het traject, maar wordt bij externe taalscholen gevolgd. Door op de werkvloer intensief aan taal te werken, wordt echter beoogd de kans op slagen voor de inburgering te vergroten. Daarnaast wordt er door Refugee Company aandacht besteed aan persoonlijke ontwikkeling, de opbouw van een sociaal netwerk en wordt ondersteuning geboden bij gezondheids- en zorgvragen.



Aanleiding en doelgroep

'Meedoen', het liefst door betaald werk, is een belangrijk uitgangspunt van de gemeente Arnhem. De gemeente Arnhem wil de aanpak van inburgering en integratie verbeteren. Met deze pilot wordt nieuwe kennis en ervaring opgedaan die zal gaan meewegen bij de inkoop van inburgeringstrajecten vanaf 2021.

De doelgroep van de pilot betreft alle inburgeringsplichtigen met of zonder een bijstandsuitkering die nog niet in een duaal traject zitten. Dit kunnen statushouders en gezinsmigranten zijn. Het betreft mensen die met inburgering zijn gestart/gaan starten en nog niet maatschappelijk of arbeidsmatig actief zijn. Er zijn geen eisen ten aanzien van taalniveau voor de horecagelegenheid en er is ruimte voor inburgeraars die langzaam lerend zijn en in aanmerking lijken te komen voor een ontheffing van de inburgering. Bij afdeling Werk & Inkomen zijn statushouders zonder werk in beeld, maar ook Refugee Company zegt in het eigen netwerk geschikte kandidaten te hebben, die mogelijk nog niet bij de gemeente in beeld zijn. Er wordt naar gestreefd negentig deelnemers te bereiken met dit project.

Doelen en verwachtingen

Voor de deelnemers wordt beoogd de maximale groei te behalen in de richting van duurzame arbeidsparticipatie. Hierbij wordt een sectorgerichte aanpak nagestreefd waar deelnemers uitstromen naar beroepen waar vraag naar is; in dit geval specifiek de horeca- en nieuwe energieberoepen. Voor veel deelnemers zullen de doelstellingen kleiner zijn dan uitstroom naar betaald werk. De beoogde resultaten van deze pilot/dit project zijn concreet:

- tachtig procent van de geselecteerde deelnemers start *na drie maanden* met duaal traject
- *na zes maanden* (de pilot) is veertig procent van de deelnemers 'werkfit' (klaar voor een volgende stap, individueel participatiedoel gehaald);
- binnen de trajectperiode van *drie jaar* voldoet zeventig procent aan zijn of haar inburgeringsplicht.

Werving en intake

Klantmanagers van Werk & Inkomen selecteren welke deelnemers nog geen passend traject hebben. Al deze deelnemers krijgen een intake met een klantmanager van de gemeente en iemand van Refugee Company in samenwerking met Scalabor. In deze intake wordt gekeken wat voor werkplek (horeca of energie) met welke taken passend is voor de deelnemer. Het kan zijn dat er middels de Participatiewet verplicht wordt om deel te nemen aan het traject. Dit is afhankelijk van hoe gemotiveerd de potentiële deelnemers zijn.

Activiteiten binnen traject

Het gehele traject duurt drie jaar, de eerste zes maanden van het traject vallen onder de pilot. Na de intake start de pilotfase van het traject. Indien nog onvoldoende uit de intake naar voren is gekomen wat een geschikte plek is, wordt door Scalabor een maand lang ‘arbeids-ontwikkelcentrum’ aangeboden; een programma van een maand om inzichtelijk te maken waar de kansen van een deelnemer liggen.

Alle deelnemers krijgen een werkplek, passend bij diens doelstellingen, bij een van de twee werkplekken van Refugee Company. Bij een externe taalaanbieder volgen zij gelijktijdig inburgeringsonderwijs. Hoeveel uren en welke taken tot de werkzaamheden van de deelnemers behoren is volledig maatwerk. Binnen de energiesector wordt beoogd dat vanuit de P-wet een VCA-certificaat te behalen is. Het streven is om praktijkgerichte taallessen te organiseren op de werkvloer, die verzorgd zullen worden door een nog nader te bepalen taalaanbieder. Daarnaast zal taal tijdens het werken vanaf dag 1 een belangrijk leerdoel zijn. Bovendien wordt door Refugee Company ook intensief aandacht besteed aan het opdoen van sollicitatie-, computer- en werknemersvaardigheden en het opbouwen van een netwerk. Middels de methode ‘Mindspring’ wordt met de deelnemers gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling en is er aandacht voor psychische gezondheid. Een regelmatig aanwezige arts op de werkvloer is onderdeel van het programma.

Tijdens deze vijf maanden is het Lokaal Werkbedrijf (Scalabor) observerend op de achtergrond aanwezig. Zonder dat zij direct invloed hebben op het traject/de intake, monitort deze partij de voortgang van de deelnemers. Refugee Company maakt voor het volgen van de voortgang van de deelnemer gebruik van Werkstap, het klantvolgsysteem van Scalabor. Na vijf maanden is het aan Scalabor in overleg met Refugee Company om samen met de deelnemer een vervolgtraject uit te stippelen, passend bij de groei die de deelnemer in vijf maanden heeft gemaakt. Dit kan betekenen dat deelnemers nog bij Refugee Company blijven, intern bij Scalabor gaan werken of extern binnen een van de acht bedrijfstakken waar zij werkplekken hebben. Indien werken te hoog gegrepen blijkt na vijf maanden, kan een deelnemer doorverwezen worden naar een ander participatietraject binnen het Arnhemse aanbod.

Fase 1 (zes maanden) pilot

Werkervaring opdoen bij Refugee Company in energie - of horecabedrijf met taallessen op de werkvloer.

- aantal uren (afhankelijk van niveau en hoeveel tijd kwijt met inburgering);
- werkniveau en taken afhankelijk van denkniveau en taalniveau.

overig

- netwerk opbouwen, persoonlijke ontwikkeling, psychische gezondheid, allen middels ‘mindspring’-methode;
- sollicitatie-, computer-, werknemersvaardigheden.

Na vijf maanden evalueren en nieuw plan maken met deelnemers op individueel niveau (door Scalabor).

Refugee Company coördineert de begeleiding van deelnemers in deze fase.

Fase 2 (tweeënhalf jaar) vervolg van pilot

Werken aan nieuwe leerdoelen passend bij niveau van taal en functioneren. Scalabor coördineert de begeleiding vervolgtraject.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- deelnemers starten direct met participeren, ook op zeer laag taalniveau;
- al werkend de taal leren is het motto: praktijkgerichte taallessen op de werkvloer op alle niveaus;
- sectorgerichte plaatsing bij twee specifieke bedrijven;
- brede ondersteuning, op uiteenlopende levensdomeinen, op de werkvloer, door werkgevers zelf;
- werkgevers zijn zeer ervaren in begeleiden van statushouders;
- de pilot is onderdeel van een groter traject met looptijd van drie jaar.

Betrokken partijen en samenwerking

De gemeente Arnhem is eindverantwoordelijk en stelt een projectleider aan. Deze gaat de samenwerking coördineren met Refugee Company (ervaringsdeskundige t.a.v. leerwerkplekken in Amsterdam) en lokale partners. Hierbij gaat het om partners in het onderwijs (ISK, taalaanbieders), welzijnsorganisaties en organisaties op het gebied van werk (werkgeversservicepunt, leerwerkloket, werkbedrijf, activerend

werk en de afdeling werk & inkomen). Hoe de samenwerking tussen deze partijen en met de gemeente eruit komt te zien, wordt besproken in een gepland 'Kernteam-Breed' overleg.

Klantmanagers van de gemeente houden op deelnemersniveau de regie. Refugee Company (de werkgever) heeft een sturende/coördinerende rol in de uitvoering en de vormgeving van de begeleiding van de deelnemers. Zij geven in opdracht van de gemeente het programma op de werkvloer vorm en zijn medeverantwoordelijk voor de werving van de deelnemers evenals de inschatting van op welk niveau deelnemers kunnen gaan werken. De twee bedrijven die Refugee Company in Arnhem op zal zetten, bestaan los van de opdracht die zij uitvoeren in het kader van de pilot en hebben de taak een breed scala aan projecten te huisvesten. Door de brede functionaliteit van de bedrijven wordt verwacht dat Refugee Company voor deelnemers van dit project zeven dagen per week werk-/leermogelijkheden en de hierbij horende begeleiding en veel flexibiliteit kan bieden.

Scalabor monitort in opdracht van de gemeente in de eerste vijf maanden op afstand de voortgang van de deelnemers, en zal na de pilot verantwoordelijk zijn voor het monitoren van de deelnemers tijdens de rest van het traject.

Het streven is om vanuit de gemeente ongeveer om de drie weken een bijeenkomst te faciliteren waarbij Refugee Company, klantmanagers van de gemeente en Scalabor aanwezig zijn. Hier worden de deelnemers individueel besproken. Indien er iets acuuts speelt, wordt er eerder contact gezocht.

Inburgering wordt extern bij taalaanbieders gevolgd. Er is nog geen sprake van een samenwerking of onderlinge informatie-uitwisseling op deelnemersniveau met de gemeente of andere betrokken partijen. Wel wordt ernaar gestreefd tijdens de pilotperiode te verkennen welke taalaanbieders in aanmerking komen om in de toekomst integraal duale trajecten aan te kunnen bieden.

Stand van zaken februari 2020

Op woensdag 26 februari heeft Refugee Company een kick-offbijeenkomst georganiseerd voor de eerste groep van twintig deelnemers aan de pilot. Daadwerkelijk zijn er zeventien deelnemers gekomen. In de voorafgaande maanden zijn er tegenslagen geweest waardoor de start lang op zich heeft laten wachten. Refugee Company heeft veel moeite gehad een geschikte horecalocatie te vinden, maar is daar nu in geslaagd. De Refugee Company start met het geven van barista-workshops en met de inrichting van de horecalocatie. Hier zullen de pilotdeelnemers een rol in spelen.

Voor de werkplekken in de energiesector had Refugee Company gerekend op deelnemers van wat hoger (taal)niveau dan nu het geval blijkt te zijn, nu is gekozen voor A1, op weg naar A2. Bovendien is het aantal deelnemers dat bewust kiest voor de techniek nog laag. De toegewezen consultants van de gemeente Arnhem werken er hard aan om zo snel mogelijk meer deelnemers te vinden.

Zie ook:

- Contactpersoon: Wilco Polman | wilco.polman@arnhem.nl

Gemeente Hoeksche Waard Leerhuis inburgering



De gemeente Hoeksche Waard biedt met het Leerhuis inburgering een duaal traject voor analfabete en laaggeletterde inburgeraars. Via een combinatie van taallessen, werkervaring en diverse cursussen worden zij zoveel mogelijk zelfredzaam gemaakt.

Aanleiding en doelgroep

Het bestaande beleid van de gemeente Hoeksche Waard voor statushouders is dat hun eerst zorg en huisvesting geboden wordt. In het eerste jaar ligt de focus op het starten met een inburgeringscursus en het wennen aan het ritme van de taallessen, en pas daarna komt de Afdeling Werk (HW werkt!) in beeld en worden de mogelijkheden voor werk of een opleiding verkend. Hierdoor wordt mogelijke problematiek pas laat zichtbaar en ontstaat er vertraging in het traject naar werk. In de pilot wil HW werkt! vanaf dag 1 aan de slag met nieuwkomers om mogelijke problematiek sneller op te pakken in samenwerking met benodigde partijen. Hiervoor wordt een nieuwe aanpak opgebouwd inclusief de infrastructuur en samenwerkingspartners. Deze aanpak kan vervolgens ook breder ingezet worden voor andere doelgroepen, waardoor de aanpak goed ingebed kan worden in het reguliere werkproces.

In 2018 is geconstateerd dat een derde van het bestand in de Hoeksche Waard analfabeet is of niet opgeleid in eigen land. Deze groep nieuwkomers heeft een grote hulpvraag en kan niet zelfstandig richting de arbeidsmarkt. De pilot is daarom bedoeld voor analfabete of laaggeletterde statushouders, die korter dan een jaar in de gemeente Hoeksche Waard wonen. Men richt zich primair op mensen met een Participatiewet-uitkering, maar gezinsmigranten zijn ook welkom en worden uitgenodigd via hun deelname aan het participatieverklaringstraject. Men beoogt in totaal 45 deelnemers te bereiken, maar in de praktijk worden dit er waarschijnlijk meer.

Doelen en verwachtingen

Het doel van de pilot is dat de deelnemers zich middels dit traject kunnen ontwikkelen naar het hoogste niveau dat voor hen haalbaar is. Men wil dus alles eruit halen wat erin zit qua leerbaarheid. De doelgroep analfabete statushouders is kwetsbaar en moeilijk leerbaar. Uitstroom naar werk zal voor hen in veel gevallen nog te hoog gegrepen zijn. Dit is dan ook niet primair het doel van de pilot. Het gaat meer om het vergroten van hun zelfredzaamheid. Als zij bijvoorbeeld zelfstandig naar de dokter kunnen gaan is dat voor hen al een mooie prestatie. Op het niveau van de gemeente is het doel om maatwerktrajecten te ontwikkelen op het gebied van zorg, onderwijs en werk, en gaandeweg een netwerk op te bouwen onder samenwerkingspartners (bedrijven, scholen, uitvoerders en instellingen).

Er zijn geen kwantitatieve targets gesteld voor de pilot. De opbrengst van het traject zal per persoon verschillen. Dit wordt wel op individueel niveau gemonitord; er zijn regelmatig evaluatiemomenten waarop per kandidaat een lijst met vaardigheden over de zelfredzaamheid wordt ingevuld. Hierin staan vaardigheden zoals het zelfstandig vinden van werk, het schrijven van een cv en motivatiebrief en het communiceren met collega's.

Werving en intake

De nieuwkomers worden geselecteerd uit het bestand van HW werkt! (inburgeraars met een uitkering) en de overdrachtsdossiers van het COA aan VluchtelingenWerk (gezinsherenigers). Personen die tot de doelgroep behoren worden uitgenodigd voor bijeenkomsten in het Arabisch en Tigrinya. Vervolgens worden individuele intakes gedaan, die later worden aangevuld met een 'Talentscan' om de potentie van de deelnemers in kaart te brengen. Voor inburgeraars met een uitkering is deelname verplicht vanuit de Participatiewet, maar zo wordt het niet naar de doelgroep gecommuniceerd. Men probeert hen te motiveren om deel te nemen. Tot nog toe was er niemand die niet wilde deelnemen. In oktober zijn reeds 38 deelnemers gestart.

Nadat de selectie is gemaakt, wordt er gekeken naar de persoonlijke situatie: hoe ziet het taalrooster eruit en welke mogelijke belemmeringen heeft iemand (bijvoorbeeld gezondheidsklachten of zwangerschap). Daarop wordt per persoon bepaald wanneer de verschillende trajectonderdelen en cursussen gedaan worden.

Activiteiten binnen traject

Deelnemers volgen een maatwerktraject waarin ze parallel bezig gaan met het leren van de Nederlandse taal en het opdoen van werkervaring. Een traject kan verschillende onderdelen bevatten, zoals hieronder beschreven:

- **Vakopleiding:** in samenwerking met diverse externe partners zijn er meerdere opleidingstrajecten opgezet richting specifieke sectoren. Zo zijn er trajecten gericht op industrieel reinigen, glasbewassing, electro, bouw & infra en keukenmedewerker. Binnen deze trajecten is ook aandacht voor vaktaal, en in de meeste gevallen leiden ze op tot erkende certificaten en diploma's. De trajecten zijn gericht op sectoren waarin veel vraag is naar arbeidskrachten.
- **Opdoen werkervaring:** deelnemers gaan zo snel mogelijk aan de slag in stages, (vrijwilligers)werk of eventueel een BBL-traject. Deelnemers worden hiervoor gematcht aan een passende werkgever. De arbeidsmakelaar anderstaligen zoekt naar geschikte stageplekken in hun netwerk van lokale werkgevers en de klantmanagers benaderen ook zelf werkgevers. Soms wordt hierbij gebruikgemaakt van SROI-verplichtingen van bedrijven. De uitvoerders van de gemeente Hoeksche Waard (of een externe jobcoach) houden na de plaatsing contact met de werkgever.
- **Cursus werknemersvaardigheden:** cursus van in totaal twaalf dagen, gegeven door partner Werkshop. Hierin worden thema's behandeld zoals financiële vaardigheden, belastingen en toeslagen, urenbriefjes, het aannemen van orders en de communicatie met collega's, solliciteren, etc. De cursus wordt groepsgewijs gegeven door de gemeente.
- **Taalcursus:** deelnemers kiezen zelf een taalaanbieder. De gemeente adviseert hen wel om te kiezen uit één van de drie taalaanbieders die actief zijn in de Hoeksche Waard. Dit heeft de voorkeur omdat (1) de reistijd beperkt blijft, (2) zij beter samenwerken met de gemeente en daardoor meer maatwerk mogelijk is en (3) dit bijdraagt aan het behoud van het taalaanbod op het eiland. Men probeert de taalles te voegen naar het werk, zodat men zo veel mogelijk dagen kan werken. Indien een groep deelnemers bij één werkgever werkt, kan de taaldocent eventueel ook les geven bij het bedrijf.
- **Conversatielessen:** omdat analfabeten moeilijk de taal leren in de formele taallessen volgen de deelnemers aanvullend ook conversatielessen gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid. Tijdens deze les praten twee deelnemers twee uur lang met een leerkracht, waarbij geoefend wordt op specifieke situaties zoals gesprekken met de dokter, een potentiële werkgever, in de supermarkt of met de buren. De conversatielessen worden uitgevoerd door Studievoort, een taalaanbieder die gespecialiseerd is in laaggeletterdheid.
- **Cursus gezonde voeding:** deelnemers leren om gezond te koken. De gedachte is dat veel nieuwkomers gezondheidsklachten hebben (gerelateerd aan overgewicht) en dat een gezond eetpatroon en levensstijl hen vitaler maakt.

Het Leerhuis

De verschillende trajectonderdelen worden zo veel mogelijk uitgevoerd op een centrale locatie genaamd het 'Leerhuis'. Dit is een ruimte binnen het lokale sw-bedrijf, waar de verschillende trainingen gegeven worden en waar ook taalaanbieders gebruik van kunnen maken. Het Leerhuis vormt tevens de basislocatie van waaruit de twee betrokken klantmanagers van de gemeente Hoeksche Waard werken. Zij voeren wekelijks individuele gesprekken met de deelnemers, verzorgen een deel van de trainingen en bieden ook begeleiding na de plaatsing op een werkplek. Doordat de twee klantmanagers in principe altijd aanwezig zijn bij het Leerhuis zien zij de deelnemers regelmatig rondom de verschillende trainingen en zijn ze zeer benaderbaar. Ze onderhouden ook nauw contact met de externe partijen over hoe de trainingen zijn verlopen.

Intensiteit en duur

Deelnemers die nog minder dan drie maanden geleden gevestigd zijn in Hoeksche Waard volgen in eerste instantie een licht programma van 4 tot 8 uur per week, omdat er nog veel gebeurt in hun leven. Zodra deelnemers drie maanden of langer gevestigd zijn, bouwt het traject op tot maximaal 32 uur per

week, inclusief hun deelname aan de taalcursus. De inrichting van het traject is maatwerk. Het traject kent geen vaste duur en ook geen afgebakend eindpunt. Het doel is dat iemand zo veel mogelijk zelfredzaam wordt. Indien een nieuwkomer een baan vindt, worden de trainingen en de taallessen zo veel mogelijk aangepast aan de werktijden.

Overstap naar werk

Na het vinden van betaald werk wordt de nieuwkomer nog zes maanden begeleid om terugval in de uitkering te voorkomen. De bedrijven waar nieuwkomers werken worden ook ondersteund bij eventuele problematiek op de werkvloer. De klantmanagers geven soms een training aan de collega's en leidinggevenden over cultuurverschillen op de werkvloer. Ook is er een werkgever die een interne ambassadeur inzet; een ervaren medewerker met een vluchtelingenachtergrond die statushouders in het bedrijf begeleidt.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- focus op het vergroten van de zelfredzaamheid;
- sectorgerichte vakopleidingen met aandacht voor vaktaal, en gericht op het behalen van erkende certificaten en diploma's;
- conversatieles gericht op mondelinge taalvaardigheid in concrete situatie, als aanvulling op de formele taallessen;
- uitvoering op een centrale locatie onder de regie van twee vaste klantmanagers.

Betrokken partijen en samenwerking

Het traject wordt uitgevoerd door de gemeente Hoeksche Waard en een aantal samenwerkingspartijen die delen van het traject uitvoeren. Met een deel van hen werd al eerder samengewerkt.

Categorie	Partijen
Taalaanbieders	Aanbieders formele taallessen (o.a. ROC Da Vinci) Studievaart: vaktaal en conversatieles
Opleiders	SPG Infra, Workshop, Pameijer, ROC Da Vinci
Welzijn/gezondheid	Regiekr8, VluchtelingenWerk, Kwadraat

De gemeente is opdrachtgever van alle samenwerkingspartners. Enige uitzondering zijn de taalscholen die de formele taallessen verzorgen, waar de deelnemers hun taalcursus zelf inkopen.

Twee klantmanagers van de gemeente Hoeksche Waard hebben de regie over de aanpak en de individuele trajecten van de deelnemers. Op basis van de input van de externe trainers bepalen ze wat er ingezet wordt. Zij stemmen ook af met de verschillende uitvoerders, vaak op locatie bij het Leerhuis. De trainingen worden per kwartaal gepland en uitgevoerd, waarna de trainingen worden geëvalueerd evenals de voortgang in de ontwikkeling van de individuele deelnemers. Er is ook ieder kwartaal een gezamenlijk overleg met alle partners.

Stand van zaken januari 2020

Vanaf de start in oktober 2020 zijn er 42 deelnemers gestart, verspreid over zes groepen. Het merendeel is analfabeet. Het zijn voornamelijk asielmigranten; gezinsmigranten waren ondanks pogingen hiertoe moeilijker te motiveren tot deelname. De aanpak wordt zoals beoogd uitgevoerd. De fysieke locatie waar de trajectonderdelen worden gegeven en waar de klantmanagers aanwezig zijn, draagt bij aan een succesvolle uitvoering vanwege het laagdrempelige contact met deelnemers en samenwerkingspartners. Er zijn inmiddels groepen gestart met vaktrajecten richting keukenmedewerker en infrastructuur. Een derde groep gericht op de ouderenzorg zal naar verwachting in februari starten. Onderdeel van deze vaktrajecten is het opdoen van praktijkervaring. Één deelnemer doet onbetaald werkervaring op bij een boer. Deelnemers die te maken hebben met belemmeringen volgen een minder intensief programma. Van de 42 deelnemers is er tot zover één uitgevallen.

Zie ook

- Contactpersonen: Renata van Tilborgh en Diana Scheers, inburgering@gemeentehw.nl
- Nieuwsbericht: [Nieuwkomers bakken oliebollen voor bezoekers servicepunten Hoeksche Waard](#)

Gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheerenlanden De Taalsnelweg naar werk

De gemeenten Gorinchem, Molenlanden en Vijfheeren-landen streven met het duale traject 'De Taalsnelweg naar werk' ernaar nieuwkomers te koppelen aan de werkvraag van lokale werkgevers. Avres verzorgt jobcoaching op de werkvloer en VluchtelingenWerk is verantwoordelijk voor het taalonderwijs, waar praktijkgerichte taal een belangrijk onderdeel van is. Ook biedt VluchtelingenWerk lessen in arbeidsparticipatie, sporten en omgaan met geld.



Aanleiding en doelgroep

'De Taalsnelweg naar werk' is ontstaan vanuit de overtuiging dat duurzame participatie de grootste kans van slagen heeft wanneer de vaardigheden van nieuwkomers aansluiten bij de vraag van werkgevers. In de praktijk wordt gezien dat nieuwkomers na het afronden van de inburgering nog niet het vereiste Nederlandse taalniveau hebben bereikt om tegemoet te komen aan de eisen van werkgevers om goed te kunnen functioneren op de werkvloer. Ook werd waargenomen dat werkgevers weinig behoefte hebben aan nieuwkomers die slechts een of twee dagdelen per week kunnen worden ingezet. 'De Taalsnelweg naar werk' tracht deze vragen van werkgevers te beantwoorden door een intensief taaltraject aan te bieden van vijf dagen per week.

De pilot richt zich primair op inburgeringsplichtigen (90%) en daarnaast op gezinsmigranten (10%) die kansrijk zijn om na een kort intensief taaltraject aan het werk te kunnen. Zij hebben de potentie om A2 of B1 te behalen en hebben in het land van herkomst een arbeidsverleden. Jongere inburgeraars zonder arbeidsverleden kunnen deelnemen onder voorwaarde dat zij een scholingsverleden hebben. De gemeenten beogen in totaal 36 deelnemers te bereiken met de pilot, waarbij men streeft naar een spreiding wat betreft de verblijfsduur in Nederland, land van herkomst, leeftijd, geslacht en het stadium van het inburgeringsproces waarin men verkeert.

Doelen en verwachtingen

Het uiteindelijke doel van deze pilot is een duurzame uitstroom uit de uitkering binnen in ieder geval de duur van de pilot (één jaar). Deze uitstroom kan zowel parttime als fulltime zijn, passend bij de mogelijkheden van de deelnemers.

De pilot is bovendien bedoeld om de gemeenten zich voor te laten bereiden op de nieuwe wetgeving in 2021. Er wordt daarom in de pilot zonder DUO-gelden gewerkt, die ook in 2021 niet voorhanden zullen zijn. Aan het eind van het traject is het streven inzichtelijk te hebben wat de mogelijkheden zijn met het beschikbare bedrag en waar eventueel bijgeschaafd dient te worden.

Werving en intake

Het uitgangspunt van de pilot is dat inburgeraars deelnemen op basis van *intrinsieke motivatie*; deelname is dus niet verplicht. Om deelnemers te enthousiasmeren hebben de gemeenten (voor de eerste groep) enkele informatieavonden georganiseerd. In gesprek met de (potentiële) deelnemer wordt benadrukt dat dit project een kans voor hen is en geen geld uit hun DUO-lening kost. De deelnemers worden als tegenprestatie gevraagd zich zeven maanden (30 weken) te committeren aan de pilot middels een handtekening. Indien nodig houden de gemeenten de optie open om, voor deelnemers met een bijstandsuitkering, deelname aan de pilot verplicht te maken. De hoop is dat, als de pilot succesvol is, meer inburgeringsplichtigen zullen willen deelnemen.

De betrokken gemeenten, VluchtelingenWerk en Avres (de gemeenschappelijke sociale dienst) kennen de doelgroep en hebben actief potentieel geschikte nieuwkomers gestimuleerd om deel te nemen. Met geïnteresseerde deelnemers wordt een brede intake afgenomen door vrijwilligers van VluchtelingenWerk, waarbij een breed beeld van hen gevormd wordt (o.a. eventuele beperkingen, het arbeidsverleden, zelfstandigheid en motivatie). Na de intake worden een taaltoets (lezen, spreken, luisteren en

schrijven) en een leerbaarheidstoets afgenomen. Op basis van de intake en de toetsen wordt een selectie van 36 deelnemers voor de pilot gemaakt. Hierbij wordt voornamelijk geselecteerd op leerbaarheid en kansrijkheid (inzetbaar in de regio) en de inschatting dat A2- of B1-taalniveau behaald kan worden aan het einde van het traject. Eveneens wordt gestreefd naar een spreiding over de gemeenten en de spreiding in de duur van huisvesting in de gemeenten.

Activiteiten binnen traject

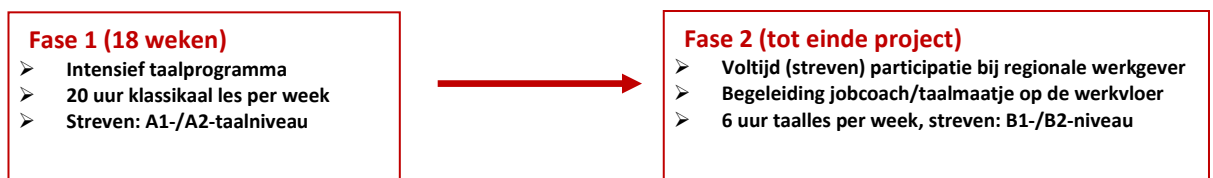
Er zijn parallel twee klassen gestart met verschillende leertempo's en verschillende einddoelen (A2- versus B1-streefniveau). Voor beide groepen bestaat het traject uit twee fasen.

In de **eerste fase** (18 weken) van de pilot ligt het primaat bij het leren van de Nederlandse taal (niveau A2/B1). Deelnemers krijgen 20 uur per week (4 x 5 uur) taallessen van NT2-docenten van VluchtelingenWerk. Voor dit traject heeft VluchtelingenWerk een extra intensief programma ontwikkeld om zo sneller het gewenste taalniveau te kunnen bereiken. De deelnemers zijn verdeeld in groepen op basis van het streefniveau (A2 of B1) en bereiken dit niveau in 18 weken. Rondom de taallessen wordt 'praktisch leren' toegepast, door Nederlandse woorden voor zaken uit de omgeving te benoemen. Het bezoeken van lokale bedrijven is onderdeel van het programma.

De vijfde dag wordt wekelijks benut voor extra les en activiteiten over uiteenlopende onderwerpen zoals de Nederlandse arbeidsmarkt, omgaan met geld, gezondheid en leefstijl, houding en gedrag op het werk en presenteren. Hierbij is een aantal raakvlakken met ONA en KNM uit de inburgering. Het streven is dan ook dat het volgen van deze lessen resulteert in het succesvol afsluiten van de mondelinge examinering van ONA. Ook maken de deelnemers hierbij kennis met verschillende organisaties/instanties op het gebied van werk en inkomen, en worden er bezoeken aan bedrijven ondernomen. Deelnemers worden tot slot door Avres begeleid naar een functie die bij hen past.

In de **tweede fase** van de pilot ligt het primaat bij participatie; deelnemers zijn (bij voorkeur vijf dagen per week) actief in betaald werk, stage, een werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk. Er wordt door Avres gestuurd op banen die passen bij het arbeidsverleden, competenties en leerbaarheid van de deelnemer en die daarnaast uitzicht bieden op betaald werk. Deelnemers worden begeleid door een jobcoach (Avres) die ondersteunt bij het soepel laten verlopen van de werkzaamheden op de werkvloer. Daarnaast kunnen ze twee avonden per week taallessen volgen buiten werktijd, met als doel om niveau B1 of zelfs B2 te behalen.

In principe zou deze fase moeten leiden tot het behalen van het inburgeringsexamen, maar binnen het kader van de pilot duurt deze fase 18 weken.



De taallessen worden gegeven in Gorinchem, op locatie bij de inburgeringsschool van VluchtelingenWerk. Vanuit de omliggende gemeenten, Vijfheerenlanden en Molenlanden, worden vervoerskosten vergoed. De bedrijfsbezoeken en andere trainingen en activiteiten worden vanuit Gorinchem als vertrekpunt ondernomen in de gehele regio.

Naast aandacht voor taal en inburgering besteedt het traject ook aandacht aan fysieke gezondheid. De gedachte is dat het stimuleren van de fysieke gezondheid een positieve invloed heeft op de mentale gezondheid, waardoor de leerbaarheid toeneemt. 'Bewegen Werkt' geeft in opdracht van de gemeente voorlichting over gezonde voeding en gezond leven. Ook verzorgen zij twee uur per week sportieve activiteiten voor de deelnemers.

Binnen het traject is er niet alleen sprake van maatwerk door lessen op twee verschillende taalniveaus aan te bieden, maar wordt ook gezocht naar een bedrijf of organisatie waar de deelnemer werkervaring op kan doen aansluitend bij de individuele deelnemer.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- aansluiten op arbeidsmarktvraag van werkgevers in de regio;
- les op twee verschillende taalniveaus;
- eerst intensief aan de taal werken; daarna intensief aan participatie;
- jobcoach/taalbuddy die ondersteuning kan bieden op de werkvloer;
- aandacht voor financiële vaardigheden, fysieke gezondheid en gezonde voeding tijdens traject;
- voortzetting van inburgering of taalverhoging middels lessen buiten werktijd.

Betrokken partijen en samenwerking

Overkoepelend ligt de projectleiding van dit traject bij VluchtelingenWerk. De projectleider is in beide projectfasen sturend naar alle betrokken partijen, maar heeft ook, vooral in de eerste fase, een directe rol in contact met de deelnemers en het monitoren van hun voortgang. In de tweede fase komt deze taak meer bij de jobcoaches te liggen.

Bij de pilot is er sprake van drie uitvoerders naast de gemeenten.

- *Gemeenten*: als opdrachtgever de uiteindelijke regie over uitvoering van het traject. Gemeenten nemen de rol van regievoerder op zich. Daarnaast heeft de gemeente verantwoordelijkheid voor het invullen van de wekelijkse sportieve activiteiten.
- *VluchtelingenWerk*: projectleiding, taalles, begeleiding door vrijwillige arbeidscoaches, deels invulling wekelijkse 'vijfde dag' (themagerichte lessen), VIP en EuroWijzer.
- *Avres*: iedere deelnemende gemeente heeft een werkcoach, afkomstig van Avres, die verantwoordelijk is voor de lokale caseload. Dit beperkt zich tot praktische zaken naar deelnemers. Ook levert Avres jobcoaching tijdens tweede fase.
- *Divosa*: regiocoördinator ten behoeve van ondersteunende werkzaamheden voor de pilot, de implementatie van de nieuwe wetgeving, met als doel ook praktische dingen op te kunnen steken van dit traject en deze te kunnen meenemen in de implementatie van de nieuwe wet.

Daarnaast verzorgt *Bewegen Werkt* twee uur per week sportieve activiteiten en zal *ZinZiz* een kwalitatieve evaluatie van de aanpak uitvoeren.

De gemeenten zitten samen met de drie uitvoerders van de pilot in een stuurgroep die periodiek bij elkaar komt om op casusniveau de voortgang van de deelnemers te bespreken. De dagelijkse projectleiding van de pilot ligt in handen van VluchtelingenWerk, die afstemt met Avres en de regiocoördinator van Divosa.

De werkgevers die betrokken zijn bij het traject zijn afkomstig uit het netwerk van Avres, maar ook direct uit het netwerk van de projectleider. Een aantal contacten lag er al en daarnaast wordt het netwerk van de Rotaryclub benut om meer werkgevers te enthousiasmeren om mee te doen. Als voorwaarde wordt aan de werkgevers gesteld dat er perspectief voor de deelnemers moet zijn (mogelijkheden tot doorstroom naar werk met meer verantwoordelijkheden indien dit passend is bij de deelnemer).

Stand van zaken januari 2020

Van de in het najaar gestarte 21 deelnemers aan De Taalsnelweg naar Werk is één deelnemer afgevalen. De resterende groep van twintig participerende deelnemers bestaat uit twee gezinsmigranten en achttien statushouders. Qua samenstelling is er een goede mix in leeftijd, geslacht, land van herkomst en fase in het inburgeringstraject. Doordat de deelnemers een maand later gestart zijn dan gepland, zijn de deelnemers nu vooral nog met de taal bezig zijn en nog niet aan het participeren. Participatie komt vanaf maart 2020 aan de orde. De samenwerking tussen Avres, VluchtelingenWerk en de gemeente loopt tot op heden voorspoedig. Voor de tweede groep die gaat deelnemen aan De Taalsnelweg naar Werk wordt de werving ingezet. Waar de werving voor de eerste groep moeizaam verliep, zijn er nu al

veel spontane aanmeldingen binnengekomen vanwege de mond-tot-mondreclame binnen de doelgroep. Met de concurrerende taalaanbieders in de regio zijn gesprekken gaande, omdat zij moeite hebben met de overgang van hun studenten naar de pilot.

Zie ook:

- https://www.vijfheerenlanden.nl/Zorg/Nieuws_zorg/De_Taalsnelweg_naar_Werk_gestart
- <https://destadgorinchem.nl/lokaal/maatschappelijk/taalsnelweg-naar-werk-van-start-648278>
- <https://www.vluchtelingenwerk.nl/zuidwestnederland/als-je-denkt-dat-het-beter-kan-dan-moet-je-dat-gaan-doen>
- <https://www.digitaalburg.com/rn02/nieuws-uit-het-rivierengebied/taalsnelweg-naar-werk-van-start/>
- <https://www.samenvoordeklant.nl/nieuws-uit-den-lande/taalsnelweg-naar-werk-van-start>
- Contactpersoon: Ellis Suur, projectleider esuur@vluchtelingenwerk.nl voor de uitvoerder. Contactpersoon voor de regievoering is Petra Verwaaij, p.verwaaij@vijfheerenlanden.nl

Arbeidsmarktregio Midden-Brabant Inburgerings+ (IB+)-routes

Tijdens de pilot worden door de regio Midden-Brabant zogeheten **spilfunctionarissen** ingezet. Deze hebben als taak de verbinding en samenwerking te versterken tussen regionale partners die met werkzoekende nieuwkomers te maken krijgen. Dit mondt uit in een **duaal traject** voor de deelnemers.



Aanleiding en doelgroep

De Inburgering+-routes zijn onderdeel van een grotere pilot, namelijk de pilot Inburgering+. Vanaf 2016/2017, met de verhoogde asielinstroom, is de arbeidsmarktregio Midden-Brabant actief aan de slag met het bieden van ondersteuning aan statushouders om integratie en participatie te bevorderen. Hieruit is vanaf 2018 de pilot Inburgering+ voortgekomen. Deze pilot heeft als doel om door learning by doing statushouders door een vroegtijdig, integraal en doorlopend aanbod optimaal in staat te stellen om volwaardig te integreren en participeren in de regio. Om de aansluiting op de arbeidsmarkt, integratie en participatie van statushouders te versnellen en verbeteren, zet de regio binnen de pilot Inburgering+ in op het ontwikkelen van Inburgerings+-routes (duale trajecten). Deze combineren flexibele inburgering met vaktaal, participatie vanaf dag 1 en een doorlopende leerlijn met als doel om uit te stromen naar werk. Naast dat er sprake is van een sectorale aanpak, wordt het traject samengesteld op basis van de behoeften en talenten van de statushouder. Het inzetten van **spilfunctionarissen** bevordert de totstandkoming van de Inburgering+-routes.

De IB+-trajecten richten zich op inburgeringsplichtige statushouders. Dit kunnen zowel nareizigers zijn als nieuwe instroom van statushouders of statushouders die momenteel aan het inburgeren zijn. In totaal wordt verwacht dat tussen oktober 2019 en augustus 2020 120 personen zullen deelnemen.

Doelen en verwachtingen

Er is geen sprake van een specifieke aanpak, gericht op een bepaalde groep nieuwkomers. Het doel is om het regiobrede aanbod van voorzieningen (zoals taalonderwijs en participatieondersteuning) voor nieuwkomers te bundelen tot één proces. Door faciliterende, ondersteunende kracht vanuit de gemeente in te zetten, middels een zogeheten **spilfunctionaris**, wordt beoogd de samenwerking en verbinding tussen organisaties te bevorderen en stroomlijnen zodat duale trajecten in een van de drie routes tot stand komen. Hierbij kan gedacht worden aan het versterken van samenwerkingen tussen taalscholen en werkgevers om te bewerkstelligen dat er ook werkervaringsplekken beschikbaar komen voor mensen met A0-taalniveau.

Het einddoel van het traject kan per deelnemer verschillen. Het doel is dat nieuwkomers op een plek terechtkomen die past bij hun mogelijkheden en ambities; hierbij kan uitstromen uit de bijstand in sommige gevallen een te hoog gegrepen doel zijn. Tijdens het traject wordt beoogd zelfredzaamheid van de deelnemers te vergroten. Zonder dat het een directe doelstelling is, gaat men er echter wél vanuit dat de inzet op talentontwikkeling zal leiden tot een duurzamere uitstroom. Ook wordt beoogd dat deelnemers aan het eind van het traject het inburgeringsexamen zullen halen en zij hun netwerk vergroot zullen hebben.

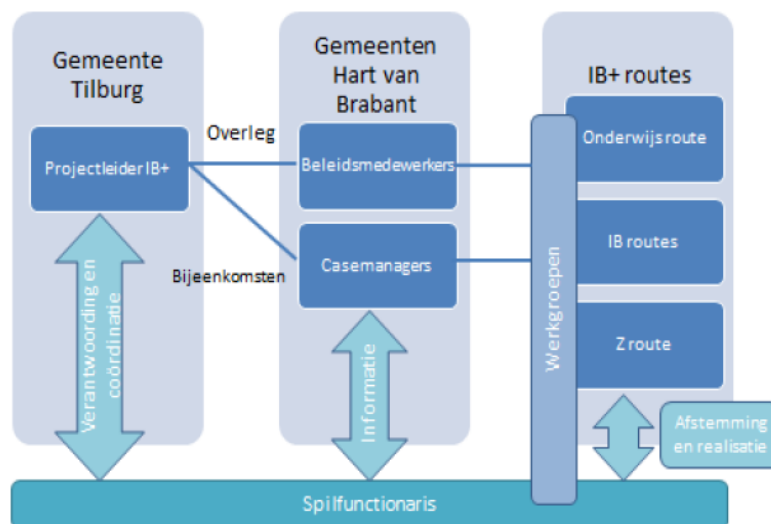
Werving en intake

De regio Midden-Brabant streeft ernaar om voorafgaand aan huisvesting binnen een gemeente al vanuit het azc een beeld van de statushouder te schetsen. Dit komt voort uit de overtuiging dat wanneer al vroegtijdig een breed beeld gevormd is, zo snel en effectief mogelijk een integraal traject kan worden ingezet. Het Welkomhuis is een externe partij die, in opdracht van de gemeenten, de verantwoordelijkheid voor deze intake en voorlichting op zich neemt. Deze intake is verplicht en beslaat twee dagen. Op

de eerste dag wordt een brede vragenlijst afgenomen (die samengesteld is door alle betrokken organisaties) waaruit een advies volgt ten aanzien van een route (Onderwijs, B1 of Zelfredzaamheid). De tweede dag bestaat uit voorlichting over het traject en de statushouder maakt kennis met alle relevante partijen. Het eindproduct van de intake en voorlichting is een concept Plan Inburgering en Participatie (PIP) dat verder uitgewerkt wordt door de casemanager in de gemeente waar de statushouder gaat wonen. Bekend is naar welke route de voorkeur uitgaat van de statushouder.

Activiteiten binnen traject

Vanuit het Welkomhuis start de statushouder direct met een route en indien de route nog niet duidelijk is met een oriënterend traject:



IB+

Binnen de pilot IB+ bestaan er verschillende IB+-routes waarin inburgering gecombineerd wordt met een flexibel '+'-onderdeel. De '+' bestaat uit participatie in de vorm van oriëntatietrajecten, vrijwilligerswerk, stage, dagbesteding, opleiding of betaald werk. De '+' is maatwerk en wordt ingevuld naar gelang de behoeften en talenten van de statushouder, samen met de casemanager en eventuele externe partijen.

Wanneer er bijvoorbeeld extra aandacht nodig is voor (psychische) gezondheid of schuldenproblematiek, kan dit ook in de '+' verwerkt worden in samenwerking met schuldhulpverlening of gezondheidszorg in de regio. Regiogemeenten krijgen vrijheid om de '+' in te vullen naar gelang de mogelijkheden die beschikbaar zijn. Er kunnen dus verschillende trajectmogelijkheden per gemeente ontstaan.

Taalonderwijs

Taalscholen die meewerken in de pilot worden geacht zich te richten op een bepaalde branche. Dit betekent dat zij tijdens de lessen, naast de reguliere taal die bij de inburgering aan bod komt, aandacht besteden aan praktische woordenkennis die van toepassing is binnen de desbetreffende branche. Daarnaast worden de taalscholen geacht (met behulp van de spilfunctionaris) een eigen netwerk van werkgevers aan zich te verbinden die werk-/stage-/ervaringsplekken kunnen bieden. Hierbij wordt nagestreefd dat op ieder taalniveau in de praktijk geparticipeerd kan worden.

Spilfunctionaris

De trajecten zullen in de praktijk zeer uiteenlopend zijn afgestemd op het individu en daarmee in duur en intensiteit verschillen. Er zullen echter twee elementen zijn die in ieder traject aan bod komen; minimaal twaalf uur per week taalonderwijs en participatieactiviteiten. De spilfunctionaris bekijkt per deelnemer hoe deze twee elementen het beste vormgegeven kunnen worden. Via de maatschappelijke begeleiding wordt ten slotte een koppeling gemaakt met zorgaanbieders, zodat zorg snel geboden kan worden indien dat nodig blijkt. Ook hier ligt de taak bij de spilfunctionaris om deze samenwerking te stimuleren en in goede banen te leiden.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- De bestaande infrastructuur rond inburgering en participatie wordt gestroomlijnd en gebundeld voor een effectievere aanpak met behulp van de spilfunctionaris.
- Alle partijen die betrokken zijn bij inburgering en participatie mee laten denken zodat de neuzen dezelfde kant op staan en een efficiëntieslag gemaakt kan worden (bijvoorbeeld minder intakes).
- Proactieve oriëntatie en zeer uitgebreide intake vóór nieuwkomers zich vestigen in de gemeenten.

- Korte lijnen creëren tussen alle betrokken partijen zodat nieuwkomers sneller de ondersteuning kunnen krijgen die zij nodig hebben tijdens het traject.
- Taalscholen hebben een directe link met de praktijk door zich te verbinden aan een branche.

Betrokken partijen en samenwerking

In de arbeidsmarktregio Midden-Brabant is al in 2016 een bestuurlijk regionaal akkoord gesloten in het kader van de VOI. Hoewel het duale traject voortbordurt op de al bestaande infrastructuur is de gemeente Tilburg de kartrekker. In opdracht van de regio zullen twee *spilfunctionarissen* opereren die afstemmen met de regionale partners zodat hun trajectonderdelen goed aansluiten op de andere activiteiten van de deelnemers. Zij werken vanuit de gemeente Tilburg en werken nauw samen met de beleidsmedewerkers en casemanagers. *Het Welkomhuis*: voert, in opdracht van Hart van Brabant, de intake, voorlichting en een oriëntatietraject uit. *De klantregisseur* van de gemeenten blijft de centrale spil rond de individuele deelnemers die het verloop van de trajecten in de gaten houdt.

Op de werkvloer krijgen deelnemers ondersteuning van jobcoaches vanuit sociaal werk, re-integratiebedrijven. Verder zullen deelnemers te maken krijgen met inburgeringsscholen, maatschappelijke organisaties, sociaal werk, werkgevers en eventueel schuldhelpverlening en gezondheidszorg. Hoe de samenwerkingen tussen en met deze partijen eruit komt te zien, wordt nader vormgegeven door de spilfunctionarissen.

Stand van zaken januari 2020

De stand van zaken is dat een aantal routes tot stand is gekomen. Dat zijn de onderwijsroute voor hbo en universiteit (mbo is in wording) en werkroutes in de horeca en zorg. Een knelpunt is dat er sprake is van een vrije markt waardoor de regio afhankelijk is van de vrije wil van taalscholen en hun samenwerking met werkgevers en andere (maatschappelijke) organisaties. Deze samenwerking komt echter niet altijd tot stand, omdat inburgeringsscholen het lastig vinden om dit qua roosters te organiseren. Bovendien staat dit ver af van hun basis – het geven van taalonderwijs. Ook is de instroom van deelnemers te laag om groepen te kunnen vormen in verschillende sectoren. Dit zorgt ervoor dat (nog) niet alle routes van de grond komen.

Daarnaast hebben we gemerkt dat het voor statushouders zelf na de tweedaagse intake lastig is om al een keuze te maken voor een bepaalde branche/richting. Daarom is het Starttraject IB+ ontwikkeld. Dit 'starttraject' van zes maanden is opgezet voor statushouders die het Welkomhuis doorlopen. Het uitgangspunt is om de participatieactiviteiten leidend te laten zijn (te sturen vanuit de Participatiewet) en de formele taal cursus die deelnemers zelf inkopen hieromheen te plannen. Het traject biedt de statushouder vier dagdelen per week participatie naast de formele taallessen van circa drie dagdelen. Gedurende de eerste twee maanden gaat het vooral om workshops en activiteiten gericht op hoe zaken in Nederland werken, en de vier maanden daarna is men naast verschillende gezamenlijke activiteiten, actief in een participatieplek. De eerste groep van vijftien deelnemers is in februari 2020 gestart. In 2020 volgen er nog drie groepen. Gedurende de zes maanden waarin het starttraject wordt uitgevoerd, heeft de regio de tijd om de beoogde inburgeringsroutes verder te ontwikkelen.

Zie ook

- https://www.divosa.nl/sites/default/files/onderwerp_bestanden/screening-matching-eindverantwoording-midden-brabant.pdf
- www.nieuwebrabanders.nl

Contactpersonen

- Floor Schalken, Projectleider Inburgering+, floor.schalken@tilburg.nl
- Jorrit Hermes, Spilfunctionaris en Accountmanager arbeidsmarkt, Jorrit.Hermes@tilburg.nl
- Vanessa Timmer, spilfunctionaris, vanessa.timmer@tilburg.nl.

Gemeenten Roermond en Leudal 'Van kwetsbaarheid naar veerkracht'

De gemeenten Roermond en Leudal richten zich op jongvolwassen Eritreeërs. Door een laagdrempelige, toegankelijke insteek en een intensieve integrale aanpak van taal, participatie en wonen worden alle leefgebieden aangepakt om zo de zelfredzaamheid te vergroten en daarmee kans op langdurige uitstroom te vergroten.



Aanleiding en doelgroep

De gemeente Roermond heeft in 2017, het jaar van de toename van statushouders, vanuit haar betrokkenheid met alleenstaande minderjarige vreemdelingen (AMV'ers) ingestemd met extra wooneenheden voor 55 AMV'ers. Doordat er een aantal locaties ten behoeve van AMV'ers is gerealiseerd, is er een voortdurende instroom van AMV-jongeren. De gemeenten zijn zich bewust van de kwetsbaarheid van deze groep, en signaleren de afgelopen jaren dat de persoonlijke meervoudige problematiek voor deze groep belemmerend werkt op de taalontwikkeling, zelfredzaamheid en voortgang in opleidingen en werk. Op taal- en cognitief niveau kan een aantal jongeren niet doorstromen naar Entree of andere opleiding. Dat betekent een risico op stagnatie van inburgering/taal en leidt tot een kwetsbare groep die geen kwalificatie en geen werk heeft.

De pilot richt zich op Eritrese jongeren van 18-19 jaar die uitvallen in het reguliere systeem. Deze groep is bijzonder beperkt zelfredzaam en raakt voor de gemeente regelmatig uit beeld bij de overgang naar de Participatiewet. Het betreft specifiek een groep van twintig Eritrese jongeren die op dit moment op de ISK (Nt2 Mundium College) zit. De jongeren wonen in Roermond (10) en Leudal (10). Daarnaast is er een groep van vijftien jongeren die vanuit dezelfde situatie het afgelopen jaar is gestart met inburgering. Zij wonen vaak alleen en ontvangen woonbegeleiding. In totaal zijn 35 jongeren in beeld. Naast deze 35 jongeren is de doelgroep indirect breder, doordat workshops in het traject vrij toegankelijk zijn voor mensen die geen onderdeel zijn van het traject.

Doelen en verwachtingen

Het einddoel, voor de lange termijn, is dat deelnemers starten met een opleiding of uitstromen naar betaald werk. Het kortetermijndoel is dat de deelnemers regie krijgen over hun leven en zélf in staat zijn naar de toekomst te kijken en langetermijndoelen te formuleren. De focus ligt in het traject daarom naast taal en werk op een heel breed scala van vaardigheden die nodig zijn voor het krijgen van regie (van koken tot budgetteren tot banden plakken). Door intensief samen te werken met woonbegeleiding is het beheersen van 'woon-vaardigheden' onderdeel van de doelstellingen van de pilot. Er wordt ingeschat dat tegen het eind van het project (september 2020) ongeveer 15 jongeren uitstromen vanuit de bijstand naar betaald werk. Tevens wordt ernaar gestreefd de jongere doelgroep van 16-17 jaar tijdens dit traject goed in kaart te krijgen en direct te laten profiteren van de uitkomsten van de pilot.

Waar eerder vaak een harde handhavende aanpak werd ingezet, zet de pilot in op een 'zachtere' ondersteunende en stimulerende aanpak. Op het niveau van de gemeente wordt middels deze pilot informatie ingewonnen over de effectiviteit van deze meer coachende aanpak. Deze pilot kwetsbare groepen in duale trajecten biedt een vernieuwende oplossing voor deze kwetsbare groep, die ook voor andere gemeenten met veel (ex-)AMV'ers interessant kan zijn.

Werving en intake

De jongeren worden vanaf 16 jaar in kaart gebracht in samenwerking met de kansenverkenner. Op de ISK wordt al een plan van aanpak gemaakt per jongere. Als de jongere niet door kan stromen naar regulier onderwijs maar de coördinator AMV een plan van aanpak en wordt de vaste casemanager van de gemeente Roermond ingeschakeld. Hij regelt vervolgens een uitkering indien nodig en start het passende traject op.

Vanaf mei 2019 is een coördinator AMV ingezet, om elke jongere in beeld te krijgen. De hele groep wordt besproken in het ketenoverleg. In Leudal zijn de jongeren in beeld vanuit Uitvoering sociaal domein Leudal en VluchtelingenWerk Leudal.

Elke jongere krijgt als afsluiting in de ISK, tussen 17,5 en 18 jaar, een uitgebreide intake en oriëntatie op grond waarvan een Persoonlijk Integratieplan wordt gemaakt. De jongere die niet door kan naar een Entree-opleiding vanwege een gebrek aan taalniveau, of leerbaarheid en niet door kan in de ISK, stroomt in het project *UP* in. Het PIP wordt opgesteld door de leerlingbegeleiding vanuit de ISK en de casemanager *UP* (die elke jongere kent).

Activiteiten binnen traject

In de **eerste fase (drie maanden)** is taalverwerving/inburgering het grootste onderdeel van het project. Dit onderdeel wordt vier dagdelen per week uitgevoerd bij ROC Gilde Opleidingen. Deelnemers komen in een speciale klas, waar ze op maat worden geholpen met het leren van de taal. Hierbij is het doel om minimaal uit te stromen met A2-niveau. In deze route wordt per deelnemer bekeken welke taal nodig is, op basis van het PIP en het duale deel. Bij sw-bedrijf Westrom vindt een assessment op praktische vaardigheden plaats, is er oriëntatie op branches (Bouw, Logistiek, Techniek) en wordt enige werkervaring opgedaan. Dit onderdeel betreft twee dagdelen per week. De eerste fase wordt afgesloten met kiezen van het duale traject: (A) een taalstage/workstage of (B) opleiding/betaald werk. In de **tweede fase (vijf maanden)** volgen de deelnemers nog steeds twaalf uur per week inburgering bij ROC Gilde Opleidingen. Daarnaast is het streven dat zij via Westrom bemiddeld worden voor twintig uur per week taalstage/workstage of opleiding/betaald werk, of aan het werk kunnen bij Westrom zelf. In de **derde fase (vijf maanden)** wordt een vervolgplan gemaakt, gericht op het afsluiten van de inburgering en het starten van een mogelijke opleiding of betaald werk. Afhankelijk van de doelstelling wordt per deelnemer meer uur aan taal of juist meer op werkervaring opdoen ingezet.



Woonbegeleiding

Vanuit dit traject is ook aandacht voor wonen. Welke partij de woonbegeleiding op zich gaat nemen is anno oktober 2019 nog niet helder. Het streven is om de begeleiding te laten bestaan uit twee vaste begeleiders die een proactieve aanpak hebben. Standaard zijn er vier uren beschikbaar, maar in de praktijk wordt daar niet altijd gebruik van gemaakt. Daarom worden individuele beschikkingen afgegeven, passend bij de behoefte van de deelnemer. De gemeente verwacht dat dit een à twee uur per week per deelnemer is.

Gezondheid en zelfredzaamheid

Deelnemers worden vanaf het begin van het traject geacht *twee dagdelen per week onder begeleiding te sporten*. Ook krijgen ze *wekelijks kookles en training in budgetbeheer*. Daarnaast zijn wekelijks workshops waar zowel deelnemers als andere geïnteresseerden uit de doelgroep aan mee kunnen doen. Deze workshops hebben zeer uiteenlopende thema's en kunnen gericht zijn op culturele aspecten (hoe behandel je vrouwen op de werkvloer), maar ook van zeer praktische aard zijn (hoe plak je een fietsband, EHBO et cetera). Tijdens het traject krijgt iedere deelnemer een buddy. Deze buddy's zijn er zowel om te ondersteunen bij het leren van de taal en hulp bij praktische problemen als om te ondersteunen bij de groei van zelfredzaamheid.

Ervaringsdeskundige

De gemeente zet een Eritrese jongere in als ervaringsdeskundige (betaald) begeleider. Deze begeleider wordt op zeer diverse plekken in de trajecten ingezet om culturele misverstanden uit de weg te gaan en

om de deelnemers te activeren en stimuleren. De ervaringsdeskundige kan aanwezig zijn bij gesprekken tussen professionals en deelnemers, coacht professionals over de omgang met de doelgroep en onderhoudt intensief contact met de jongeren zelf.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- Een ondersteunende attitude naar deelnemers in plaats van de gebruikelijke aanpak middels handhaving.
- Naast inzet op participatie en taal, integratie van andere leefgebieden; wonen en gezond leven. Met gemeente als regisseur op alle gebieden.
- Zeer frequent en intensief contact met de deelnemers, niet beperkt tot kantooruren.
- Zeer laagdrempelig contact en acute ondersteuning bij praktische belemmeringen (alle betrokken partijen wekelijks op één plek (op school) aanwezig).
- Inzet van buddy's die ondersteunen op alle geïntegreerde leefgebieden binnen het traject.
- Inzet van ervaringsdeskundige uit Eritrea.
- Iedere spil moet te vervangen zijn. Het doel is dat dit concept door andere gemeenten uitgevoerd kan worden.

Betrokken partijen en samenwerking

Het traject wordt uitgevoerd door de gemeente Roermond in samenwerking met de gemeente Leudal. Vanuit de gemeente zijn de beleidsmedewerker inburgering/AMV regisseur (18 uur), casemanager (36 uur) en coördinator (18 uur) AMV betrokken. De casemanager is aanspreekpunt gedurende het hele traject en is contactpersoon voor elke jongere, of het nu om wonen, werken of taal gaat. Hij houdt de vorderingen van de deelnemers bij. De casemanager houdt contact met de werkvloer, inburgeringsaanbieder Gilde Opleidingen, Rubicon (Woonbegeleiding) en VluchtelingenWerk (i.v.m. gezinshereniging). Intern is de AMV-regisseur aanspreekpunt voor betrokkenen binnen de gemeente Roermond en Leudal. Extern is hij aanspreekpunt voor de ISK, Gilde Opleidingen, Nidos, Rubicon, Algemeen Maatschappelijk Werk, VluchtelingenWerk en aanverwante organisaties. Daarnaast is de beleidsmedewerker inburgering betrokken om optimaal de afspraken in de keten te kunnen maken, aan de hand van de subsidieopdrachten en diverse rollen van organisaties.

Er is elke week een werkoverleg tussen de beleidsmedewerker inburgering/AMV-regisseur en de casemanager. Er is elke maand een ketenoverleg met betrokken partijen (ISK, Mundium, Gilde opleidingen, Nidos, Rubicon, Algemeen Maatschappelijk werk, VluchtelingenWerk en aanverwante organisaties).

Taalonderwijs en Participatie-ondersteuning

Taalonderwijs wordt gegeven door ROC Gilde Opleidingen als samenwerkingspartner met de gemeente. Westrom is de samenwerkingspartner, die in opdracht van de gemeente het volledige participatiedeel op zich neemt.

Betaalde krachten extern

In deze pilot maakt de gemeente naast samenwerkingspartners gebruik van de inzet van betaalde externe krachten.

Functie	Taken
Ervaringsdeskundige begeleider	- brug slaan tussen Nederlandse en Eritrese cultuur - coaching betrokken professionals - begeleiding op individueel niveau van de jongeren, coachend stimulerend
Trainer	- zorg dragen voor programma van workshops - ontwerpen flyers, teamshirts, project gebonden tools, informatiemateriaal - trainen van vrijwilligers/intervisie begeleiden van vrijwilligers
Sporttrainers	Via het sportbedrijf zijn er twee sporttrainers die wekelijks met de deelnemers sporten.

Stagiaires en Vrijwilligers

De gemeente is een samenwerking aangegaan met de hogeschool Fontys en biedt stageplekken aan voor studenten binnen deze pilot. De stagiaires worden als maatje gekoppeld aan een deelnemer. Daarnaast hebben zich, vanuit bedrijven en als particulier, vrijwilligers gemeld die zich als maatje willen inzetten voor het project.

Stand van zaken januari 2020

Eind januari 2020 waren er 25 deelnemers actief. Er is één deelnemer uitgevallen die mentaal te laag functioneerde om mee te kunnen komen. De groep bestaat zoals beoogd uit jonge Eritreeërs van achttien en negentien, zowel jongens als meiden. Alle deelnemers zitten op een ander niveau en staan op een ander punt in hun traject. Het valt op dat het leertempo van de deelnemers bijzonder uiteenloopt. Hierdoor bleek het oorspronkelijke strakke driefasenplan onvoldoende aan te sluiten en is hier vanaf gestapt. Er wordt nu op vier verschillende niveaus taalonderwijs aangeboden in plaats van op één. Het traject loopt ondank de aanpassing volgens het geplande tijdschema. Culturele verschillen zijn complex, maar in de praktijk blijkt de inzet van een ervaringsdeskundige inderdaad helpend hierbij. De beoogde samenwerking met woonbegeleiding (Moveoo) is gestart. De indicatie verschilt per deelnemer. Alle partijen zijn tot nu toe erg positief over de samenwerking.

Zie ook

- <https://www.westrom.nl/nieuws/jongeren-uit-eritrea-aan-de-slag-bij-westrom>
- Contactpersoon: Armin Popara: arminpopara@roermond.nl



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl