

Tussenevaluatie Project Pilot Re-integratie Statushouders

Aanleiding

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat veel vergunninghouders in een ongunstige arbeidsmarktpositie verkeren. Dit wordt o.a. veroorzaakt door problemen zoals gebrekkige kennis van de Nederlandse taal, cultuur en omgangsvormen en het niet aansluiten van opleiding en diploma's. Een deel is getraumatiseerd door problemen in het land van herkomst. Hierdoor dreigen zij een structureel beroep te moeten doen op sociale voorzieningen, zonder zicht op betaalde arbeid. Daarbij bestaat de mogelijkheid om in een sociaal isolement te geraken met als gevolg een geringe participatie aan de samenleving. Om die reden heeft het college aan Sociale Zaken gevraagd een pilot re-integratie vergunninghouders te starten.

Onderstaande rapportage geeft inzicht in de voortgang van het project. Dit gebeurt aan de hand van de in de opdracht geformuleerde doelen en beoogde resultaten.

Doelgroep

Vanaf 1 januari 2014 tot en met mei 2017 zijn in totaal 669 statushouders in Maastricht gehuisvest. 447 hiervan hebben in mei 2017 de leeftijd van 18 jaar of ouder. De opdracht was om een dwarsdoorsnede van de doelgroep te nemen en hieruit 150 statushouders te selecteren, diagnosticeren en vervolgens aan het werk te krijgen, in een (re-integratie)traject te plaatsen of naar een opleiding te begeleiden. Vanaf januari 2017 nemen de regiogemeenten ook deel aan het project. Dit betekent dat het aantal deelnemers wordt verhoogd naar 200, waarvan 50 uit de regiogemeenten afkomstig zijn. De statushouders worden geselecteerd conform een aantal criteria:

- De kandidaat is ingestroomd vanaf 01-01-2014.
- Beheerst redelijk tot goed de Engelse taal.
- De kandidaat is leerbaar.
- Heeft een arbeidsverleden (in het land van herkomst).
- Heeft geen fysieke of psychische beperkingen die arbeid of re-integratie belemmeren.
- Is eventueel in bezit van diploma's.
- Hoeft de Nederlandse taal nog **niet** te beheersen.

Bovenstaande criteria worden gehanteerd om twee redenen:

1. De looptijd van het project bestrijkt slechts anderhalf jaar waarin realistische resultaten worden verwacht.
2. De statushouders moeten in staat zijn om (regulier) te werken, een re-integratietraject of opleiding te volgen of te participeren.

Voor statushouders die zijn ingestroomd in de uitkering vóór 1 januari 2014 is het project NOW actief. In de paragraaf "samenhang met andere projecten" kom ik hier op terug.

Projectteam

Het projectteam bestaat uit een projectleider, drie consultants, twee recruiters van Podium 24 (samen 1.0 fte) en een administratief ondersteuner. Vanuit B&O neemt een projectmanager van Ontwikkeling deel.

Doelstellingen

Verbeteren van de arbeidsmarktpositie gericht op duurzame uitstroom in een reguliere functie

Maken en vastleggen van afspraken met Podium 24 over de begeleiding van deelnemers naar arbeid. De taken van de recruiters zijn hetzelfde als die van de overige recruiters, maar hun caseload bestaat uitsluitend uit statushouders. Van de recruiters wordt verwacht dat zij uitproberen welke benadering wel en niet werkt, niet alleen richting de klant, maar ook richting werkgevers die regelmatig -zo blijkt- sceptisch staan tegenover statushouders. De recruiters leggen na analyse van de doelgroep veelvuldig contact met bedrijven die mogelijk interessant zijn voor statushouders. Zij hebben inmiddels vanuit de praktijk vastgesteld dat statushouders veelal gemotiveerder zijn dan Nederlandse uitkeringsgerechtigden, daar waar het bemiddeling richting betaalde arbeid betreft. Dit heeft geleid tot plaatsing van statushouders bij diverse bedrijven in diverse sectoren, hoofdzakelijk horeca, productie en detailhandel. Als klanten uitvallen heeft dat diverse oorzaken, zoals een tijdelijk contract of niet functioneren vanwege de meest uiteenlopende redenen.

In het recente verleden werd het arbeidsvermogen van statushouders standaard vastgesteld op 0-30% of 30-50%, meestal uitsluitend vanwege het feit dat zij hun inburgering nog niet hadden voltooid en nauwelijks Nederlands spraken. Opleidingsniveau en werkervaring in het thuisland werden niet meegenomen in de beoordeling. Vanwege de gebrekkige taalkennis werd geen diagnostisch instrument ingezet, terwijl dat bij Nederlandse klanten wel gebeurde. Het projectteam acht het noodzakelijk dat statushouders, net als iedere andere uitkeringsgerechtigde, adequaat gediagnosticeerd worden, zodat duidelijk wordt in welke richting gedacht kan worden m.b.t. arbeidsbemiddeling, scholing of de inzet van een re-integratietraject. Om het taalprobleem te ondervangen, is op initiatief van het projectteam een tolk ingezet om de vragen van Competensys (diagnostisch instrument dat SoZa MH gebruikt om het arbeidsvermogen te bepalen) te vertalen en de antwoorden te registreren. Dit gebeurt bij de uitkeringsintake en de herindicatie van het actieve bestand (waar ook de deelnemers aan dit project onderdeel van uitmaken). De tolk is overigens zelf een statushouder uit Syrië die voorheen een uitkering van onze dienst ontving.

Opgemerkt dient te worden dat het gros van de statushouders die aan het project deelnemen, nog bezig zijn met inburgeren (gemiddeld 4 dagdelen per week). Dit betekent dat zij slechts parttime beschikbaar zijn voor arbeid en of een re-integratietraject. Volledige uitstroom is voor deze doelgroep derhalve moeilijk te realiseren. Tot de startdatum van dit project werden statushouders vrijwel altijd met rust gelaten tot zij hun inburgering hadden voltooid. Het projectteam acht het echter van groot belang om naast de inburgering sterk in te zetten op betaalde arbeid of re-integratie. Je vangt hiermee twee vliegen in een klap: de klant wordt dan “gedwongen” om naast de taallessen ook daarbuiten Nederlands te spreken waardoor deze de Nederlandse taal sneller machtig is, maar het bevordert ook de uitstroom. De opstap van parttime werk naar volledige uitstroom (na de inburgering) gaat sneller dan wanneer men nog helemaal geen werk heeft. Daarnaast betekent parttime werk ook dat de klant nog maar een “halve uitkering” hoeft te ontvangen. Van de 187 statushouders die in het project zijn opgenomen, zijn er inmiddels 48 (parttime) aan het werk. Voor aanvang van dit project waren dit er vrijwel geen. Ondanks de inburgering is het zelfs gelukt om 26 personen volledig te laten uitstromen vanwege de aanvaarding van fulltime arbeid of studie. Zie ook kopje Resultaten.

- ❖ ***Statushouders naast hun inburgering (parttime) aan betaalde arbeid helpen, bevordert de taalontwikkeling, de integratie en het bespaart uitkeringsgeld.***

Verhogen van de zelfredzaamheid van de vergunninghouders, die er toe leidt dat minder beroep hoeft te worden gedaan op sociale voorzieningen.

Om de zelfredzaamheid te vergroten, wordt samen met de klant een route uitgestippeld die de klant kan volgen om enerzijds zo snel mogelijk de Nederlandse taal te leren en anderzijds een betaalde baan te krijgen of een re-integratietraject te gaan volgen.

Sinds 2013 moeten inburgeraars hun inburgering zelf bekostigen via een lening bij DUO. Vanaf dit moment zijn de inburgeringstrajecten ook niet meer verplicht dual. Dit betekent dat inburgeraars in de meeste gevallen uitsluitend nog naar school gaan. Tot 2013 voerde de gemeenten de regie over de inburgering en waren trajecten altijd dual. Dat betekende enerzijds naar school en Nederlands leren en anderzijds hetgeen ze op school leerden in de praktijk brengen door bijvoorbeeld op een leerwerkplek Nederlands te spreken. Deze dualiteit heeft ons projectteam wederom in het leven

geroepen. Statushouders die bezig zijn met inburgering laten wij daarnaast dus iets anders doen, afhankelijk van de individuele mogelijkheden van de klant. Dat kan zijn betaalde arbeid, een leerwerkplek, vrijwilligerswerk of een re-integratietraject. Zoals reeds gezegd is de winst dat de inburgeraar "gedwongen" wordt om ook buiten de schoolbanken Nederlands te spreken en hierdoor sneller de Nederlandse taal beheerst. Dit resulteert automatisch in een positie waarin men onafhankelijker wordt van de hulp van anderen.

Daarnaast neemt iedere statushouder deel aan een uitgebreide sollicitatietraining die uit 10 dagdelen bestaat. Deze training is door het projectteam speciaal ontwikkeld voor de doelgroep en bestaat uit meer dan uitsluitend het aanleren van de benodigde sollicitatievaardigheden en het maken van een cv. Deze training leert de cursisten onder andere hoe om te gaan met cultuurverschillen en wat wij in Nederland van nieuwkomers verwachten, zoals in het eigen levensonderhoud voorzien en hoe je dat doet. Ook sociale vaardigheden, omgangsvormen, communicatie, het bijstellen van hun verwachtingenpatroon en rechten en plichten (participatiewet) komen aan de orde. Deze training kan gaandeweg het project worden bijgesteld, al naar gelang de bevindingen en behoeften van de klant.

Gedurende de dagelijkse begeleiding door consultants als recruiters wordt de klant geadviseerd en voorzien van informatie. Denk dan aan zaken als hoe iemand zo snel mogelijk zelfstandig in zijn of haar onderhoud kan voorzien of hoe belemmeringen weggenomen kunnen worden die re-integratie in de weg staan. Ter bevordering van de zelfredzaamheid, wordt ervoor gewaakt de klant niet alles voor te kauwen, maar uitsluitend "de weg te wijzen". De klant dient dus vooral zelf actie te ondernemen. Consultants en recruiters volgen nauwlettend of de klant de gemaakte afspraken nakomt en de geplande acties uitvoert. Indien dit niet het geval is, wordt direct gepast ingegrepen zodat de klant weet en ervaart dat het ontvangen van een uitkering niet vrijblijvend is. Opvallend is dat deze doelgroep vanaf 2013 tot aanvang project vaak gedurende hun inburgering met rust gelaten is. Dit heeft tot gevolg dat er nu opnieuw aandacht moet worden besteedt aan de wet- en regelgeving en met name de rechten en plichten die horen bij het ontvangen van een uitkering.

- ❖ ***Vrijwel iedere statushouder neemt deel aan een uitgebreide sollicitatietraining, waarbij ook sociale vaardigheden, cultuurverschillen, verwachtingen en rechten en plichten aan de orde komen. Daarnaast wijzen consultants en recruiters de statushouders de weg.***

Verminderen van de dreiging om in een sociaal isolement te geraken, door vergunninghouders in afwachting van het verrichten van arbeid of het volgen van onderwijs, te informeren over en te laten deelnemen aan een traject gericht op maatschappelijke participatie.

Sommige statushouders zijn momenteel, veelal om medische redenen, niet in staat om betaalde arbeid te verrichten. Dit betekent echter niet dat zij helemaal niets kunnen! Als de weg naar betaalde arbeid langer is, dan wordt samen met de klant bekeken wat dan wel mogelijk is. Voor deze mensen is vrijwilligerswerk vaak een goede oplossing: Er is geen werkdruk, er wordt rekening gehouden met de aanwezige beperkingen, de klant is onder de mensen, spreekt Nederlands en heeft (weer) een doel. Dit in combinatie met frequent contact met de consultant over de voortgang, helpt mee te voorkomen dat de klant in een isolement geraakt.

Statushouders die wel kunnen werken, maar die met hulp van Podium 24 nog in afwachting zijn van een betaalde baan, zijn vaak in de tussentijd geholpen met bijvoorbeeld een werkervaringsplek. Het projectteam is een unieke samenwerking aangegaan met Hogeschool Zuyd en Universiteit Maastricht. Middels nauwe samenwerking zijn werkervaringsplekken gecreëerd speciaal voor statushouders en de ervaringen tot nu toe zijn zeer positief. Het idee achter deze werkervaringsplekken is om de klant uiteindelijk weer aan een betaalde baan te helpen. Met de universiteit hebben wij de afspraak waarbij men uitgaat van het aanbod. Op basis daarvan worden dan passende werkervaringsplekken gecreëerd voor de statushouders.

Een ander initiatief waarbij het project re-integratie statushouders nauw betrokken is, komt vanuit de Rotary Club: het opzetten van een Syrisch restaurant in Maastricht waarbij statushouders van het project zijn betrokken. De intentie is dat de deelnemers aansluitend een betaalde baan krijgen in dit restaurant. Weer een andere mogelijkheid is Werken met Behoud van Uitkering, waarbij statushouder de kans krijgt om te laten zien wat ze kunnen, wederom met de intentie om aansluitend een reguliere baan te krijgen.

Het Transferium Werk en Bijstand wordt regelmatig als diagnostisch instrument ingezet. Gebleken is dat het TWB goed werkt bij statushouders die een lange periode inactief zijn geweest. Het TWB blijkt een goede combinatie te vormen met de bemiddeling voor arbeid door Podium 24.

Werknemersvaardigheden worden inzichtelijk gemaakt en men komt weer in een arbeidsritme.

Voor statushouders voor wie zelfs vrijwilligerswerk nog niet haalbaar is, is sociale activering vaak de enige optie. Voor zover nu blijkt is er nog onvoldoende verbinding tussen het reguliere instrumentarium en de algemene voorzieningen.

- ❖ ***Voor statushouders die niet meteen bemiddeld kunnen worden voor betaalde arbeid, bieden vrijwilligerswerk, werkervaringsplekken of particuliere initiatieven vaak uitkomst. Het TWB blijkt daarbij een adequaat instrument om langdurig inactieve statushouders te diagnosticeren en te activeren.***

Verbeteren van de dienstverlening van Sociale Zaken en haar netwerkpartners voor deze doelgroep.

In de regio Maastricht is een aantal belangrijke spelers actief ten behoeve van statushouders. De belangrijkste zijn Vluchtelingenwerk Limburg (VWL) die statushouders bij aankomst in Maastricht een half jaar lang maatschappelijke begeleiding biedt en die hen tevens een traject kan aanbieden gericht op uitstroom naar betaalde arbeid (VWL Emplooi), ROC Leeuwenborgh als aanbieder van inburgeringstrajecten en Podium 24. Wij hebben echter ook contact gezocht met instanties waarvan wij denken dat zij een positieve bijdrage kunnen leveren in de ontwikkeling van statushouders. Voorbeelden hiervan zijn Hogeschool Zuyd en Universiteit Maastricht. Doel is om werkervaringsplekken te creëren voor de doelgroep. Een initiatief dat, zoals eerder gezegd, inmiddels met succes heeft geleid tot de plaatsing van enkele statushouders.

Met Nidos en Xonar die alleenstaande minderjarige statushouders tot hun 18^e levensjaar begeleiden, zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheden voor huisvesting en (professionele) vervolgbegeleiding vanaf het moment dat deze jongeren 18 jaar worden.

Met UAF is een convenant gesloten dat het mogelijk maakt om hoogopgeleide statushouders met behoud van uitkering bij te scholen zodat ze in hun eigen vakgebied ook in Nederland aan de slag kunnen. Via Hogeschool Zuyd kunnen statushouders ook een pre-bachelor opleiding volgen van een jaar. Dit is een voorbereiding op een reguliere HBO- of universitaire opleiding. Indien gewenst kan de projectconsulent toestemming geven om hieraan deel te nemen. Dit wordt gedaan als een dergelijke opleiding de kans op duurzame reguliere arbeid aanzienlijk vergroot.

Om te voorkomen dat deze instanties met allerlei zaken bezig zijn voor dezelfde doelgroep, zonder het van elkaar te weten of elkaar daardoor zelfs onbedoeld tegen te werken, is het essentieel om de dialoog te zoeken en zoveel mogelijk de dienstverlening op elkaar af te stemmen.

In de eerste weken na de start van dit project heeft het projectteam contacten gelegd met bovengenoemde instanties en hen op de hoogte gebracht van de doelstellingen van ons project. Gecommuniceerd is wie de projectconsulenten zijn, zodat direct contact met hen kan worden gezocht. Met ROC Leeuwenborgh is getracht om de inburgering waar mogelijk terug te brengen naar twee dagen in plaats van de gebruikelijk 4 dagdelen, zodat statushouders aantrekkelijker zijn voor bedrijven om hen parttime in dienst te nemen.

Geconcludeerd kan worden dat de dienstverlening tussen SoZa HM en de (belangrijkste) stakeholders is verbeterd sinds de start van dit project. Er vindt nu frequent overleg plaats en er zijn vaste aanspreekpunten. Over het algemeen is er sprake van een goede samenwerking. Er zijn echter een paar kanttekeningen. Zie hiervoor het volgende kopje "knelpunten in de samenwerking".

Knelpunten in de samenwerking

Vluchtelingenwerk Limburg (VWL)

Bij aanvang van dit project heeft het projectteam en VWL afgesproken om elkaar op de hoogte houden van de voortgang van elkaars trajecten en dat het projectteam doorgeeft welke statushouders in het project actief zijn. Dit om te voorkomen dat er ruis ontstaat ten koste van de betreffende statushouders. Helaas moeten wij constateren dat na herhaaldelijk overleg, VWL ons slechts summier

informeert over de voortgang van hun trajecten. Dit bemoeilijkt het bepalen van de inzet van de juiste instrumenten.

ROC Leeuwenborgh

Een ander knelpunt is dat het slechts bij enkele statushouders is gelukt om de inburgering terug te brengen naar 2 dagdelen. Leeuwenborgh hanteert namelijk binnen de hoofdcategoriën A1, A2, etc. subgroepen (snel en langzaam lerend). Dit verkleint de kans om voldoende kandidaten bij elkaar te vinden waaruit groepen gevormd kunnen worden. Toch is het essentieel dat statushouders meer beschikbaar zijn voor arbeid. Het is in meerdere opzichten zeer onwenselijk als door de inburgering statushouders vrijwel niet bemiddelbaar zijn. Dit vertraagt hun integratie, is nadelig voor hun taalontwikkeling en ze blijven langer dan nodig bijstandsafhankelijk. Aan VWL, ook aanbieder van inburgeringstrajecten, is eveneens gevraagd of de inburgering kon worden teruggebracht naar 2 dagdelen, maar dit was op dit moment voor hen geen optie. Dit valt helaas buiten de invloedssfeer van de gemeente, omdat inburgeraars zelf hun inburgering betalen en niet meer de gemeente, zoals tot 2013 wel het geval was en e.e.a. middels een programma van eisen voor de aanbieders ingeregeld werd.

Resultaten

De kansen en mogelijkheden op het gebied van arbeid, zelfredzaamheid en participatie van de deelnemers zijn in kaart gebracht.

De mogelijkheden van de statushouders op korte en lange termijn zijn in kaart gebracht middels:

- Gedegen dossierstudie
- Een intensieve intake waarbij het accent ligt op werk en re-integratie
- Een zelf ontwikkelde checklist die als leidraad voor het gesprek dient.

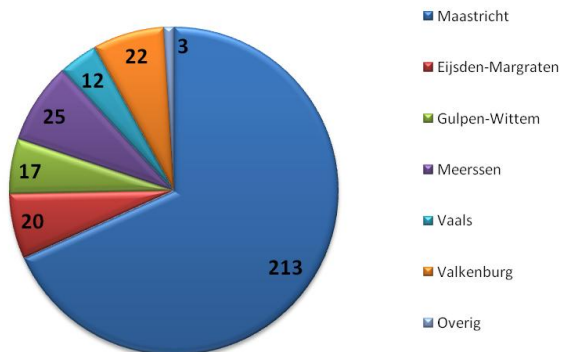
Consulenten dienen als diagnostisch instrument Competensys in te zetten bij hun klanten om het arbeidsvermogen vast te stellen. In het verleden is voor de meeste statushouders geen diagnostisch instrument ingezet omdat de doelgroep de Nederlandse taal niet of nauwelijks machtig was. Het projectteam heeft hiervoor een oplossing bedacht: de inschakeling van een tolk (ook een klant van SoZa) via een groeibaanconstructie. Tijdens het schrijven van deze rapportage is inmiddels gestart met deze diagnosticering. Dit gebeurt met terugwerkende kracht, maar inmiddels ook al bij de uitkeringsintake. Hiermee wordt bereikt dat statushouders, net als Nederlandse uitkeringsgerechtigden, allemaal op dezelfde wijze worden gediagnosticeerd en er een totaalplaatje wordt verkregen van wat de persoon in kwestie aan opleiding heeft genoten en aan werkervaring heeft opgedaan in het land van herkomst. De uitkomst en overige uit de intake verkregen informatie (waaronder de status van de inburgering) vormt een goede basis voor het stellen van een totaal diagnose. Door specifiek te vragen wat klanten zelf aan actie hebben ondernomen om aan werk te komen of welke sociale activiteiten ze verrichten (deelname aan verenigingsleven) kan worden bepaald hoe zelfredzaam men op dit moment is (nulmeting).

- ❖ ***Door standaard een diagnostisch instrument in te zetten kunnen statushouders beter bemiddeld of geactiveerd worden.***

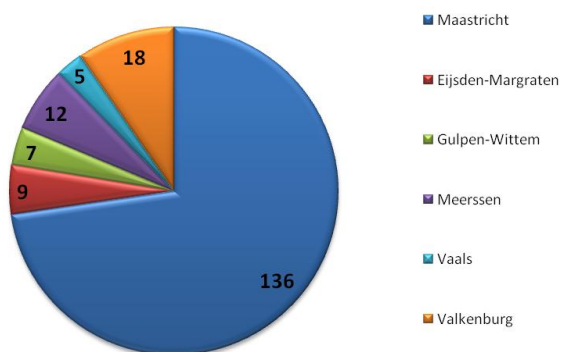
Twintig procent van de deelnemers is ultimo 2017 (partieel) uitgestroomd naar betaalde of gesubsidieerde arbeid of volgt een studie (met studiefinanciering of voor bepaalde duur en onder bijzondere voorwaarden met behoud van uitkering).

Vanaf de volgende pagina vindt u een weergave van de resultaten per regiogemeente m.b.t. (betaalde) arbeid en re-integratie gedurende de periode augustus 2016 t/m september 2017. Opgemerkt dient te worden dat de regiogemeenten pas vanaf 1 januari 2017 deelnemen aan het project.

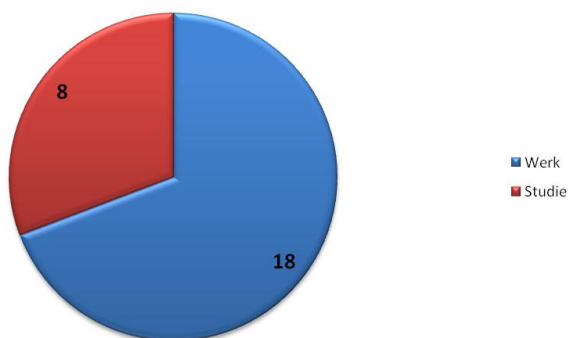
Totaal gescreend (312)



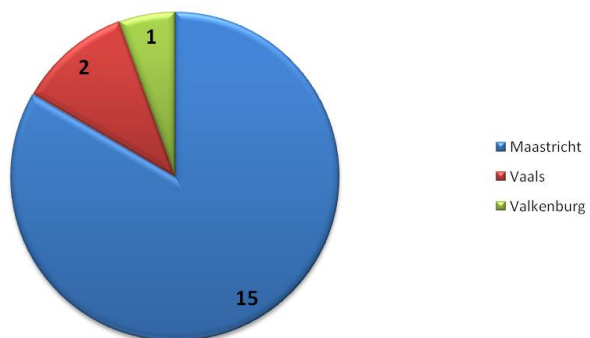
Deelname aan project (187)



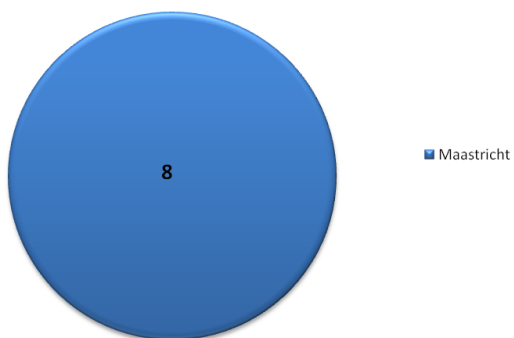
Uitstroom (26)



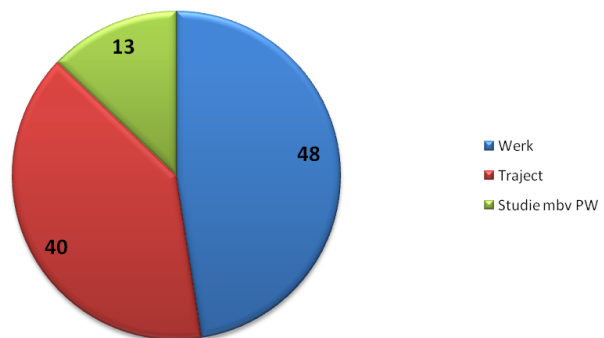
Uitstroom werk per gemeente (18)

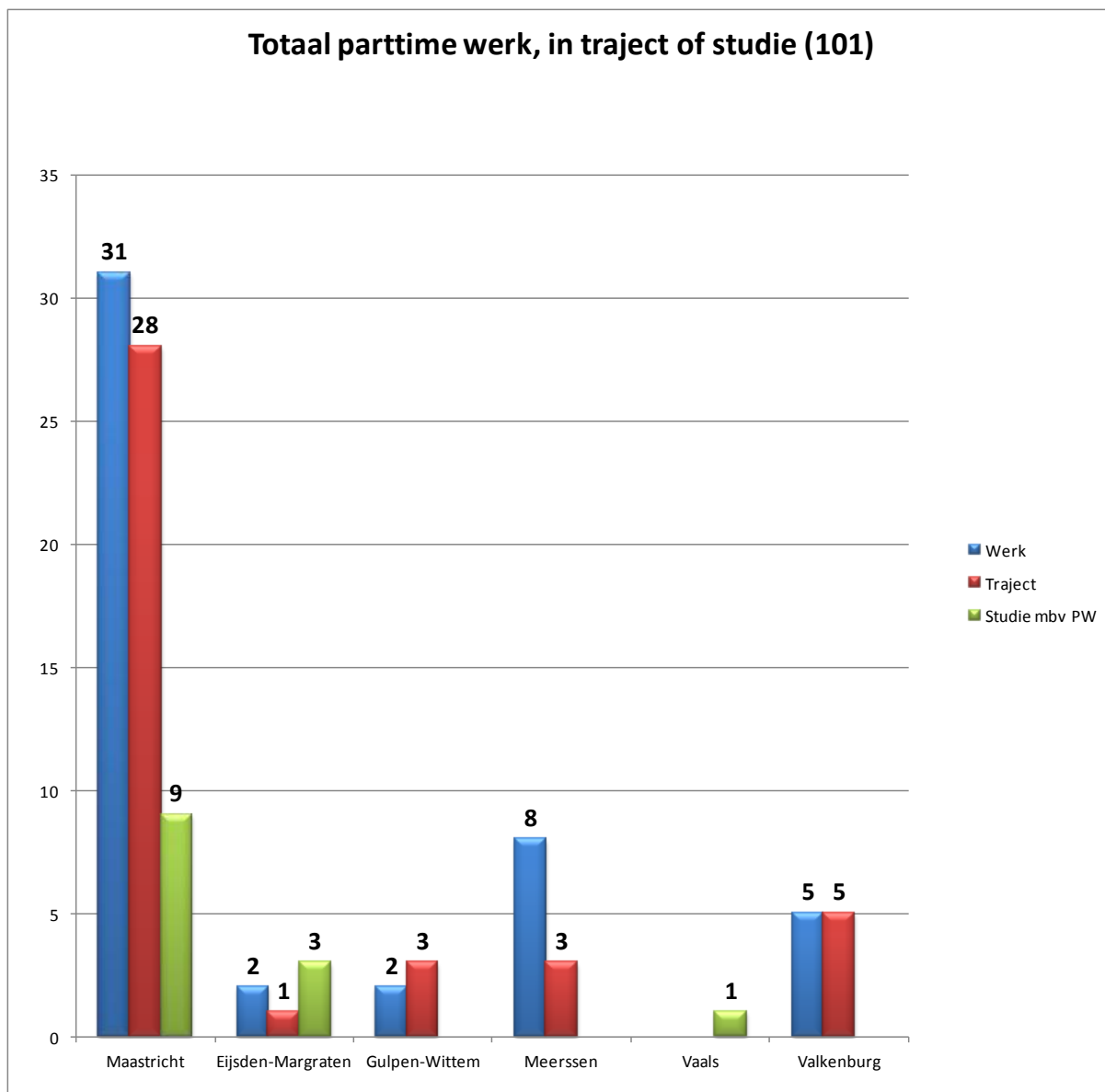


Uitstroom studie per gemeente (8)



Totaal parttime werk, in traject of studie (101)





Tot op heden zijn **312** statushouders gescreend waarvan **187** in het project opgenomen. Hiervan zijn:

- **26** volledig uitgestroomd naar arbeid of studie.
- **101** parttime aan het werk, bezig met een traject of studeren met behoud van uitkering.
- **60** worden individueel begeleid (bijvoorbeeld bij psychische problematiek), bemiddeld voor betaalde arbeid of verkeren in de fase van het proces waarin moet worden onderzocht welk traject het beste bij hen past (nieuwe instroom).

De statushouders die niet in het project zijn opgenomen, zijn met een re-integratieadvies van de projectconsulent bij de huidige contactpersoon gebleven. Bij de afvallers is vooral sprake van multiproblematiek die de uitstroom belemmert en/of men spreekt geen Nederlands en geen Engels. Geadviseerd wordt om verder te onderzoeken hoe ook deze groep in de nabije toekomst kan worden bediend.

In september 2017 is de eerste groep statushouders gestart met een pre-bachelor opleiding. De pre-bachelor is een initiatief van Hogeschool Zuyd die statushouders de mogelijkheid biedt om zich naast hun inburgering binnen één jaar voor te bereiden op een aansluitende HBO- of Universitaire studie. De Entreeopleiding is een pilot van ROC Leeuwenborgh waarin inburgeraars hun inburgeringstraject combineren met een pre-MBO opleiding (voorbereiding op MBO-1) en dit afsluiten met een diploma. Voor beide opleidingsvormen zijn inmiddels statushouders van ons project aangemeld (in bovenstaande tabel vermeld als "studie mbv PW").

Alle deelnemers zijn geïnformeerd over en waar mogelijk toegeleid naar een participatietraject voor zover deelname aan leer- of arbeidstraject (nog) niet mogelijk blijkt.

Tijdens het intakegesprek wordt de statushouder uitgelegd wat het project inhoudt. Al naar gelang de afstand tot de arbeidsmarkt, worden zij vervolgens aangemeld bij Podium 24 voor directe bemiddeling naar reguliere arbeid, een re-integratievoorziening of scholing. Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het bestaande instrumentarium, echter daar waar blijkt dat er behoefte is aan alternatieve trajecten of mogelijkheden voor de doelgroep, wordt contact gezocht met instanties die dit mogelijk kunnen leveren. Enkele voorbeelden hiervan zijn de werkervaringsplekken die in samenwerking met Hogeschool Zuyd en Universiteit Maastricht zijn gecreëerd of het initiatief van de Rotary Club voor het starten van een Syrisch restaurant. Zo hebben ook de recruiters van Podium 24 in een aantal gevallen andere werkgevers benaderd dan zij normaliter doen, omdat deze bedrijven werkgelegenheid bieden die aansluit bij de kwalificaties van een deel van de doelgroep (horeca, productie, schoonmaak).

Indien het jongeren betreft wordt in eerste instantie waar mogelijk aangestuurd op regulier onderwijs, vooral wanneer aanspraak kan worden gemaakt op studiefinanciering. Het is dan zaak om de klant te motiveren en samen te bekijken wat de mogelijkheden zijn. Voor hele jonge statushouders (vanaf 18 jaar) die de Internationale Schakelklas volgen, is het zaak om goed te onderzoeken of vervolgonderwijs (regulier voortgezet onderwijs) een optie is.

- ❖ ***Statushouders die (nog) niet kunnen werken worden geholpen met een regulier re-integratietraject of met een werkervaringsplek, bijvoorbeeld van Hogeschool Zuyd, maar ook door deelname aan unieke projecten zoals het opzetten van een Syrisch restaurant in samenwerking met de Rotary Club.***

Het speelveld en de betrokken instanties zijn in kaart gebracht.

Tijdens de startfase van het project is geïnventariseerd welke instanties heeft meest betrokken zijn bij de doelgroep statushouders. In de Maastrichtse situatie zijn dat Vluchtelingenwerk Limburg, ROC Leeuwenborgh, Podium 24, Hogeschool Zuyd, Universiteit Maastricht, Transferium Werk en Bijstand (TWB) en UAF. Met al deze organisaties is contact gezocht en onderzocht of wij onze dienstverlening beter op elkaar kunnen afstemmen. Met ROC Leeuwenborgh hebben wij onderzocht of de inburgering kan worden teruggebracht naar 2 hele dagen i.p.v. 4 dagdelen, zodat statushouders aantrekkelijker zijn voor werkgevers en de kans toeneemt dat zij parttime werk kunnen vinden naast hun inburgering. Bij kandidaten waar het niveau van de inburgering overeenkomt, is dat deels gelukt.

Enkele statushouders hebben deelgenomen aan de VIP training van Vluchtelingenwerk Nederland. Dit is een pilot van VWL die bestaat uit een sollicitatietraining met nazorg en gericht op uitstroom, speciaal voor statushouders.

Ook zijn er zeer recentelijk gesprekken geweest met de universiteit die geleid hebben tot het op korte termijn creëren van werkervaringsplekken in het AZM. Met hogeschool Zuyd zijn soortgelijke gesprekken geweest die inmiddels ook hebben geleid tot diverse werkervaringsplekken binnen hun organisatie.

- ❖ ***De projectconsulenten en recruiters hebben zich verdiept in de sociale kaart die betrekking heeft op statushouders en weten wanneer zij bij welke organisatie terecht kunnen.***

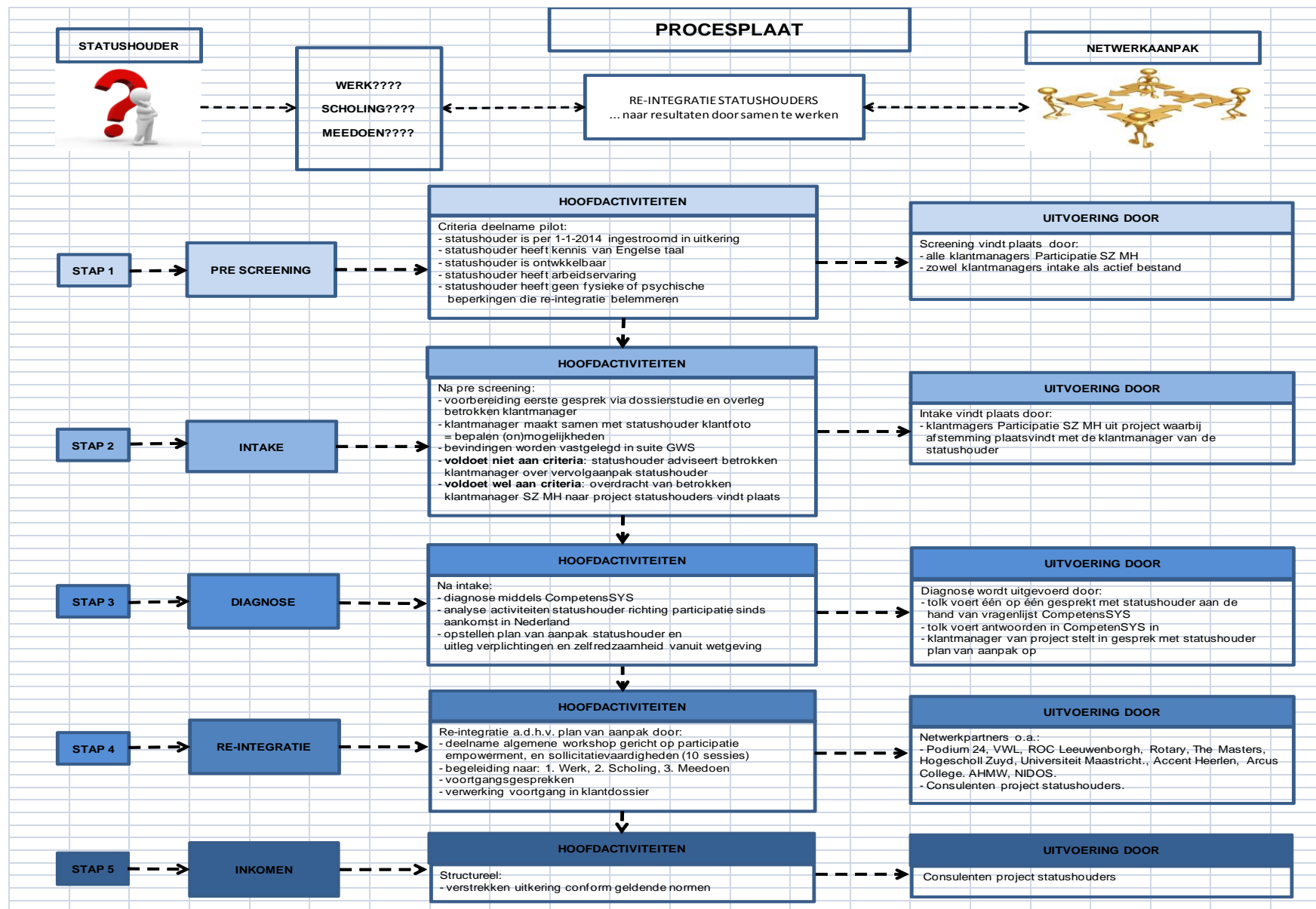
Er is voor deze specifieke doelgroep een methodiek ontwikkeld en vastgesteld die toeleiding naar de arbeidsmarkt vereenvoudigt, uitgaande van een integrale benadering en in samenwerking met netwerkpartners.

Tijdens het schrijven van deze tussenrapportage is er inmiddels veel progressie m.b.t. het ontwikkelen van een methodiek. De methodiek blijft echter in ontwikkeling tot het einde van het project. Immers, letterlijk worden diverse manieren van aanpak uitgetoetst door zowel consulenten als recruiters van Podium 24 waardoor inzichten kunnen wijzigen en dus ook op onderdelen de methodiek zelf.

Gedurende de eerste maanden van het project hebben de projectmedewerkers zich gericht op het verkrijgen van zoveel mogelijk inzicht in de doelgroep door het aangaan van gesprekken en zich te verdiepen in persoonlijke dossiers van de statushouders. Hierdoor zijn een aantal kenmerkende verschillen tussen statushouders en andere uitkeringsgerechtigden opgevallen. Gebleken is zelfs dat er sprake is van een aantal structurele belemmeringen die voorbehouden zijn aan statushouders. Een standaard belemmering is bijvoorbeeld dat het gros van de statushouders in ons project nog bezig is met inburgeren. Dat bestrijkt gemiddeld 4 dagdelen per week. Dit belemmert de uitstroom omdat werkgevers vaak niet staan te wachten op mensen die maar zeer beperkt inzetbaar zijn. Daarnaast is de taalontwikkeling nog beperkt en is er sprake van cultuurverschillen. Opvallend is dat de doelgroep tegenover consulenten en recruiters frequent sociaal wenselijk gedrag vertoont. Nu dit bekend is wordt hier rekening mee gehouden. Er zijn meer gesprekken nodig dan alleen een intake om er achter te komen wat iemand zelf echt wil en hoe gemotiveerd iemand echt is.

Zonder te willen generaliseren valt met name de recruiters op, dat de statushouders uit ons project over het algemeen gemotiveerder blijken te zijn dan wij gemiddeld bij bijstandsgerechtigden aantreffen. Een aangename verrassing die perspectief biedt voor het vinden van betaalde arbeid en waarmee de werkgevers worden geënthousiasmeerd. De recruiters ervaren aan de andere kant dat werken met statushouders bewerklijker is dan met autochtone klanten. Om deze doelgroep aan het werk te houden vergt dit regelmatig tussentijdse interventies. Oorzaken zijn o.a. sociaal culturele verschillen, inburgeringverplichtingen en psycho-sociale problematiek.

- ❖ ***Op de volgende pagina vindt u de procesplaat van onze methodiek. Momenteel worden nog de tijdsinvestering en kwaliteit gemeten en verwerkt in overzichten.***



Samenhang met andere projecten

NOW

Het is van belang dat rekening wordt gehouden met het gegeven dat niet elke statushouder gebaat is met dezelfde aanpak of methodiek. Daarom is het essentieel om meer projecten naast elkaar te laten bestaan. Zo is er ook het project NOW. De belangrijkste verschillen tussen NOW en het project pilot re-integratie statushouders zijn:

- Het project NOW richt zich op statushouders die vóór 01-01-2014 zijn ingestroomd in de uitkering.
- Met de pilot NOW (Nederlandse taal en Ontwikkeling naar Werk) is voor een afgebakende groep statushouders een intensieve en samenhangende methodiek toegepast in een leerwerk omgeving op één locatie bij de MTB.
- De meeste statushouders die deelnemen aan NOW hebben de inburgeringscursus doorlopen, maar zijn er nog niet in geslaagd om te werken. Zij hebben problemen met het leren van de Nederlandse taal en hebben moeite met meedoen in onze maatschappij. In hun land van herkomst werkten zij vaak in de informele sector zoals naai- en confectieateliers en (straat)ambachten die in Nederland weinig of niet voorkomen. Deze statushouders zitten al langer in de bijstand, vinden moeilijk een baan en spreken geen of nauwelijks Nederlands.

Doelstellingen van pilot NOW:

- De doelgroep wordt niet losgelaten en iedereen participeert in de maatschappij.
- De samenleving laten zien dat de gemeente heel actief is op het gebied van re-integratie van deze doelgroep. Met een aanpak die werkt, zodat ze zelfstandig kunnen meedoen in onze maatschappij en niet onnodig lang afhankelijk blijven van een bijstandsuitkering.
- T.o.v. werkgevers aantonen dat deze doelgroep potentieel heeft. Op basis van hun werkervaring in het land van herkomst, zie je dat asielmigranten op de huidige arbeidsmarkt aantrekkelijk kunnen zijn voor bedrijven in industrie, horeca en bouw.

Op basis van bovenstaande punten was het doel om een methodiek te ontwikkelen. De toegepaste methodiek gaat uit van bestaande en beproefde voorzieningen op het gebied van taalonderwijs en werkplekbegeleiding. Nieuw is dat NOW deze heeft gecombineerd met een intensief en samenhangend programma in een (leer)werk omgeving op één locatie bij het MTB.

De methodiek is opgebouwd volgens het drieluk zoals vastgelegd in de re-integratieverordening: diagnose-plaatsing-ontwikkeling. Uitgangspunt is dat gestart wordt met een goede diagnose waarbij de navolgende instrumenten worden ingezet:

1. CompetenSys (intake SZMH) geeft inzicht in het arbeidsvermogen van de doelgroep.
2. Transferium Werk en Bijstand: iedereen die kan gaat naar het TWB!
3. Aanvullende diagnostiek.
4. Zelfredzaamheidsmatrix: deze geeft zicht op zelfredzaamheid van de klant op het gebied van diverse leefgebieden.

Op locatie van het MTB bestaat NOW uit 2 onderdelen:

- het traject bij Annex (TWB) voor diagnose en toeleiding
- een vervolgetraject bij MTB, voor verdere toeleiding en ontwikkeling

96 kandidaten hebben de TWB-fase doorlopen. Reeds gedurende deze fase bleken er al 12 deelnemers direct uitgestroomd te zijn naar een reguliere baan, 6 mensen vonden parttime werk. 27 Deelnemers zijn geplaatst op een leerwerkplek bij het MTB. Deze mensen worden begeleid naar werk en/of participatie.

KIX Works

Voor kansrijke jongeren is er KIX Works dat zich richt op jonge statushouders tussen de 18 en 27 jaar. Het doel van dit project is om jongeren te laten doorstromen naar het reguliere onderwijs of richting de arbeidsmarkt.

Bovenstaande laat zien dat op diverse manieren gewerkt wordt aan de participatie van statushouders in de samenleving. De doelgroep statushouders bedraagt ongeveer 28% van de totale populatie uitkeringsgerechtigden. Gezien dit aanzienlijke aandeel is een sluitende aanpak noodzakelijk. De uitstroom naar werk van alle projecten voor statushouders samen is 42%. Meerdere methodieken kunnen dus ingezet worden, afhankelijk van om welke categorie statushouders het gaat.

Financiële onderbouwing

Onderstaand vindt u de begroting van het project voor 2017. Vervolgens volgt een overzicht van de daadwerkelijk gemaakte kosten.

Maastricht

Periode 12 maanden (1 januari-31 december 2017), inclusief ESF									
Kostenpost	Fte	Regulier	Kosten	Dekking	Extra	Kosten	Kosten excl Overhead ⁽¹⁾	Dekking	"Inverdien ESF" ⁽¹⁾
Consulenten	3	1,25	123.750	Regulier	1,75	173.250	184.500		60.885 ESF ⁽²⁾ 33%
Recruiter	1	0,00	-	budget	1,00	99.000	61.500		20.295 ESF 33%
Projectleider	0,5	0,00	-	Soza	0,50	49.500			ESF 33%
						321.750			81.180
	Aantal				€/traject				
Re-integratieinstrumenten ⁽²⁾	30	-	-		5.000	150.000			49.500 ESF ⁽²⁾ 33%
Totaal			123.750	Regulier		471.750		404.925	130.680 ESF ⁽¹⁾
								66.825 ESF 2016	
<hr/>									
Totaal 2016-2017			175.313	Regulier		705.813	Extra	638.988	
								66.825 ESF 2016	
<hr/>									
<p>(1) Bij de consulenten kan ook de "reguliere inzet" meegenomen worden voor de ESF-berekening</p> <p>(2) Uitgegaan wordt van een inzet van in totaal 50 extra re-integratieinstrumenten tijdens de pilot, waarvan 20 in 2016 en 30 in 2017. Daarbij wordt een prijs per traject van € 5.000 gehanteerd (een "normaal" re-integratietraject kost ca € 4.000).</p> <p>(3) Voorgesteld wordt om de mogelijk in 2017 te realiseren ESF-subsidie vanaf 2018 te bestemmen voor re-integratie activiteiten voor de doelgroep</p>									

Regiogemeenten

Vanaf 1 januari 2017 nemen de regiogemeenten ook deel aan het project. Per statushouder wordt € 2.150 in rekening gebracht (exclusief re-integratiekosten). 50 statushouders nemen deel.

50 x € 2.150 = € 107.500

Uitgaande van de extra kosten die voortvloeien uit dit project voor Maastricht en regiogemeenten samen, wordt begroot:

Maastricht:	€ 321,750
Regiogemeenten:	€ 107,500 +

Totaal:	€ 429,250

Personele uitgaven 2017

Personeel in vaste dienst:

1 projectleider (0,7 fte)	€ 52.220
1 consulent (36 u p/w)	€ 63.767

Personeel tijdelijk:

1 recruiter (36u/pw)	€ 61.500
1 consulent (32 u p/w)	€ 38.528
1 consulent (36 u p/w)	€ 55.511
1 consulent (36 u p/w)	€ 63.612
Tolk (Groeibaan, 36 u p/w)	€ 10.249
Adm. ondersteuner (12 u p/w)	€ 5.314

Totaal personeel € 350.701 (exclusief overhead)

Besparing op uitkeringsgelden door (duurzame) uitstroom

De gemiddelde netto BUIG uitkering in 2017 is vastgesteld op € 13.500 per jaar (bron: Divosa Benchmark).

Besparing per jaar door uitstroom middels project statushouders:
26 personen x € 13.500 = € 351.000

Daarnaast worden tevens uitkeringskosten bespaard door de parttime werkende statushouders. In de eindrapportage zal het aandeel van deze besparing ook worden meegenomen.

Samenvatting

Sinds de start in augustus 2016 helpt het projectteam statushouders aan het werk voor de overige beschikbare uren dat ze niet bezig zijn met inburgeren.

De inburgering blijkt een groot obstakel voor uitstroom, omdat deze meestal vier dagdelen in beslag neemt. Aanbevelenswaardig is om de inburgering terug te brengen naar twee hele dagen en de dat de regie weer bij de gemeente komt te liggen. Met ROC Leeuwenborgh zijn afspraken gemaakt om het lesrooster zo gunstig mogelijk samen te stellen, zodat voor de overige uren re-integratie en reguliere arbeid mogelijk zijn.

Van de 187 statushouders die in het project zijn opgenomen zijn er 26 uitgestroomd vanwege werkaanvaarding of studie en verrichten er 48 parttime betaalde arbeid (samen 40% van de deelnemers aan het project).

Gebleken is dat een intensieve begeleiding en aandacht door consultants en recruiters succesvol is. Door een geringer klantenbestand heeft de consultant meer ruimte dan een reguliere consultant om de klant intensief te begeleiden, vooral op het gebied van werk en re-integratie. De inzet van recruiters van Podium 24 speciaal voor dit project blijkt zijn vruchten af te werpen. Zij hebben inmiddels ervaren dat je werkgevers vaak over de streep moet trekken om statushouders aan te willen nemen. Zowel recruiters als consultants hebben ervaren dat meerdere gesprekken met de klant nodig zijn om hun vertrouwen te winnen en er achter te komen wat zij zelf willen bereiken. De statushouders wordt niets voorgedrukt, maar hen wordt wel de weg gewezen. Om hun zelfredzaamheid te bevorderen worden ze gestimuleerd om zelf tot actie overgaan. Door een speciaal door het projectteam ontwikkelde training wordt enerzijds gefocust op het verkrijgen van betaalde arbeid en anderzijds op het zelfredzaam maken van de doelgroep.

Een Arabisch sprekende tolk wordt ingezet bij het afnemen van Competensys bij de uitkeringsintake en de herindicatiefase van het actieve bestand. Deze tolk wordt ook ingezet voor de deelnemers aan het project pilot re-integratie statushouders.

Er wordt intensief samengewerkt met diverse netwerkpartners. Het projectteam is een vruchtbare samenwerking aangegaan met Hogeschool Zuyd en Universiteit Maastricht . Dit heeft geresulteerd in diverse werkervaringsplekken. In de laatste fase van het project zal ook worden geëxperimenteerd met nieuwe opleidingsvormen voor statushouders, de pre-bachelor en de entreeopleiding. Doel hiervan is om de aansluiting op regulier vervolgonderwijs mogelijk te maken.

De Rotary Club is bezig met het opzetten van een Syrisch restaurant waarbij statushouders uit ons project betrokken zijn. De intentie is om hen aansluitend een betaalde baan in het restaurant te bezorgen. Met Vluchtelingenwerk Limburg is de afspraak gemaakt om elkaar op de hoogte te houden van ontwikkelingen op het gebied van werk en re-integratie m.b.t. de klanten in het project.

Er is een methodiek ontwikkeld die bestaat uit verschillende fasen en gericht is op het zo snel mogelijk zelfredzaam maken van statushouders. De methodiek blijft in ontwikkeling tot het einde van het project. Sleutelwoorden zijn: gespecialiseerde consultants en recruiters, intensieve begeleiding, officiële diagnostiek, uitgaan van de eigen kracht en inburgering altijd combineren met werk, re-integratie of scholing. De methodiek zal uitvoerig worden behandeld in de eindrapportage van dit project.

Er zijn inmiddels meerdere methodieken die voor de doelgroep ingezet kunnen worden en in 2018 is de lijn dan ook dat de diverse bestaande projecten verbonden worden, zonder deze met elkaar te verweven.

Beslispunten

- Op basis van de goede resultaten bevelen wij aan om het project Pilot Re-integratie Statushouders tot en met 31 december 2018 te continueren voor Maastricht Heuvelland.
- De aanpak en methodiek verfijnen en verbeteren, rekening houdend met de beschreven aandachtspunten die in deze evaluatie zijn genoemd:
 - De inburgering blijkt vaak een obstakel voor uitstroom en re-integratie, doordat het lesrooster is verspreid over meerdere dagdelen per week.
 - Een combinatie van inburgering en (betaalde)arbeid is wenselijk ter bevordering van de taalontwikkeling en een snelle en adequate integratie.
 - Statushouders vragen intensieve aandacht en begeleiding die alleen kan worden gegarandeerd bij een lagere caseload van de consulent.
 - Wet- en regelgeving en met name rechten en plichten m.b.t. de uitkering blijken onvoldoende bekend bij de doelgroep.
 - Er is nog onvoldoende verbinding tussen het reguliere instrumentarium en de algemene voorzieningen.
- Eind 2018 kan bepaald worden of deze pilot uitgerold kan worden als reguliere werkwijze of dat onderdelen wel of niet voor een bredere doelgroep kunnen worden uitgerold.

G. Sweens

Projectleider Pilot Re-integratie Statushouders
Maastricht, 17 oktober 2017