

Eindevaluatie Project Pilot Re-integratie Statushouders



Foto: opening Syrisch restaurant Bab Tomas, Maastricht.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Aanleiding	3
Doelgroep	3
1. Doelstellingen	4
Verbeteren van de arbeidsmarktpositie gericht op duurzame uitstroom in een reguliere functie	4
Podium 24.....	4
Diagnose en Dualiteit	5
Verhogen van de zelfredzaamheid van de statushouders, die er toe leidt dat minder beroep hoeft te worden gedaan op sociale voorzieningen.	5
Verminderen van de dreiging om in een sociaal isolement te geraken, door statushouders 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.	6
Verbeteren van de gemeenschappelijke dienstverlening van Sociale Zaken en haar netwerkpartners voor deze doelgroep en knelpunten in de samenwerking.	7
Knelpunten in de samenwerking	8
2. Resultaten	9
De kansen en mogelijkheden op het gebied van arbeid, zelfredzaamheid en participatie van de deelnemers zijn in kaart gebracht.	9
Twintig procent van de deelnemers is ultimo 2018 (partieel) uitgestroomd naar betaalde of gesubsidieerde arbeid of volgt een studie (ofwel met studiefinanciering ofwel met behoud van uitkering voor bepaalde duur en onder bijzondere voorwaarden met behoud van uitkering).	9
Alle deelnemers zijn geïnformeerd over en waar mogelijk toegeleid naar een participatietraject voor zover deelname aan leer- of arbeidstraject (nog) niet mogelijk blijkt.	11
Het speelveld en de betrokken instanties zijn in kaart gebracht.	11
3. Methodiek	12
4. Zelfredzaamheid	16
5. Samenhang met andere projecten	19
6. Financiële onderbouwing.....	21
7. Samenvatting.....	22
8. Advies	24

Inleiding

Voor u ligt de eindevaluatie van de pilot re-integratie statushouders. Als basis is hiervoor de tussentijdse evaluatie van eind 2017 genomen en geactualiseerd. Toegevoegd zijn de paragrafen "Onderzoek" en afsluitend "Aanbevelingen".

Op verzoek van de directie is niet gewacht met het schrijven van deze eindevaluatie tot het einde van het jaar, zodat de opgedane ervaring, resultaten en aanbevelingen meegenomen kunnen worden in de transformatie van SoZa Maastricht Heuvelland die 1 januari 2019 voltooid dient te zijn.

Aanleiding

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat veel statushouders in een ongunstige arbeidsmarktpositie verkeren. Dit wordt o.a. veroorzaakt door 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 kans om in een sociaal isolement te geraken, met als gevolg een geringe participatie aan de samenleving. Om deze reden heeft het college aan Sociale Zaken gevraagd een pilot re-integratie vergunninghouders te starten. Deze pilot is gestart op 1 augustus 2016, aanvankelijk tot en met december 2017. Daarna is op basis van de positieve resultaten, besloten om het project te verlengen tot eind 2018.

Aan de hand van de in de projectopdracht geformuleerde doelen geeft deze rapportage inzicht in de ontwikkelde methodiek, de behaalde resultaten en wordt afgesloten met aanbevelingen voor de toekomst met als doel: het maximaal kunnen blijven bedienen van de doelgroep.

Doelgroep

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 werd verhoogd naar 200, waarvan 50 uit de regiogemeenten afkomstig waren. In 2018 is het project met een jaar verlengd en is de opdracht uitgebreid met 75 statushouders. In totaal worden vanaf de start tot eind 2018 dus 275 statushouders bediend. Hierbij zijn de volgende criteria gehanteerd:

- De kandidaat is ingestroomd vanaf 01-01-2014 (vanaf juli 2018 gewijzigd naar 01-01-2010)
- 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 zijn gehanteerd om twee redenen:

1. De looptijd van het project bestrijkt een relatief korte periode 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. Om nog meer statushouders te kunnen helpen is vanaf juli 2018 de instroomdatum gewijzigd naar 01-01-2010.

Projectteam

Het projectteam bestaat sinds 2018 uit een projectleider, vier consultants, twee recruiters van Podium 24 (samen 1.0 fte) en een administratief ondersteuner. Vanuit B&O neemt ook een projectleider van Ontwikkeling deel.

1. Doelstellingen

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

Podium 24

Met Podium 24 zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van deelnemers naar arbeid. De recruiters van dit project hebben, net als de projectconsulenten, uitsluitend statushouders in hun caseload. Nadat de kandidaat is aangemeld door de projectconsulent van SoZa, vindt een intakegesprek plaats. Hierin wordt ingezoomd op werkervaring en studie, taalvaardigheid, beschikbaarheid, persoonlijke eigenschappen en wensberoepen. Belangrijk is dat wordt bekeken hoe ver de kandidaten zijn gevorderd met hun inburgering en om te bepalen wat een realistische en passende baan kan zijn. Als geconstateerd wordt dat men nog niet klaar is voor de arbeidsmarkt, dan adviseert de recruiter de projectconsulent om eerst een ander traject in te zetten.

Wanneer iemand een beroep of opleiding heeft gehad waar in Nederland kansen liggen, wordt eerst gekeken naar een functie die hierin past en waarin men het meeste arbeidskansen heeft. Vaak blijkt dat de baan die men had in eigen land, op dit moment niet haalbaar is vanwege geringe beschikbaarheid (inburgeringscursus), gebrekkige taalkennis of omdat deze banen niet op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomen. In dat geval wordt gezocht naar een (bij)baan die passend en mogelijk is. Dat betekent niet dat het hierbij stopt. Wanneer de inburgering is afgerond, gaat de recruiter samen met de kandidaat op zoek naar (fulltime) werk in hun eigen vakgebied.

De statushouders in dit project weten vaak nog weinig van de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarom wordt in veel gevallen eerst gewerkt aan een stuk bewustwording bij de klant van de kansen die er liggen of juist de belemmeringen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Er bestaat veelal een beeld dat in Nederland bijna alles mogelijk is en dit beeld moeten worden genuanceerd. Kandidaten hebben vaak hoge verwachtingen en de recruiters helpen hen dan om in te zien dat ze eerst op een lager niveau moeten beginnen om uiteindelijk bij het gewenste niveau uit te komen. De kandidaten worden bewust gemaakt van het feit dat wanneer je al werkt, de kans groter wordt dat je vervolgens ook een kans krijgt binnen je eigen vakgebied. Dat kan door o.a. verbetering van de Nederlandse taal, ervaring met solliciteren, kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en niet te vergeten het opbouwen van een netwerk.

Vanuit de kandidaat gaan de recruiters op zoek naar passende werkgevers. Dit zijn vaak andere werkgevers dan de werkgevers die Podium 24 normaliter bediend. Het verschil zit in het feit dat zij vaak op zoek gaan naar werk waarbij een kandidaat uit de uitkering komt. Voor kandidaten in dit project wordt veelal gezocht naar werkgevers die bijbanen aanbieden. De recruiters nemen contact op met bestaande klanten, maar ook met werkgevers waar nog geen contact mee is. Werkgevers dienen natuurlijk wel open te staan voor de doelgroep en dienen ook de tijd te nemen om statushouders te begeleiden, afhankelijk van het (taal)niveau. Wanneer een kandidaat (nog) niet aan de verwachtingen van een werkgever voldoet, bekijken de recruiters samen met de projectconsulenten de mogelijkheden om de kandidaat bij te spijkeren. De ervaringen wijzen uit dat veel werkgevers positief omgaan met onze doelgroep, maar dat geldt helaas niet voor ze allemaal. In zo'n geval gaan de recruiters in gesprek met de betreffende werkgever en reiken handvaten aan over hoe men het beste kan omgaan met statushouders op de werkvloer.

De recruiters solliciteren samen met de kandidaat op vacatures die openstaan, maar stellen ook open sollicitaties op om werkgevers te benaderen. Belangrijk is hierbij dat alles gebeurt vanuit de kandidaat, dus aanbodgericht aan het werk! In de afgelopen 2 jaar is een bestand opgebouwd van werkgevers die open staan voor onze kandidaten en die goed werkgeverschap laten zien! Hier hebben wij frequent en goed contact mee. Veel kandidaten krijgen een baan in de horeca, productie en detailhandel. Als echter blijkt dat een stage of werkervaringsplek een grotere kans geeft op een baan

in het eigen vakgebied in de nabije toekomst, wordt samen met de kandidaat op zoek gegaan naar een stage bij een passend bedrijf.

Er is minimaal 1 maal in de 3-4 weken een afspraak met de kandidaten, zodat zij face to face gesproken kunnen worden. Dat blijkt beter te werken dan telefoneren, o.a. omdat hun taalvaardigheid voor dergelijke telefoongesprekken nog onvoldoende is. De recruiters blijven de kandidaat verder volgen. Het contact is intensief, mede om het vertrouwen te winnen, hetgeen belangrijk is voor de deze doelgroep. Het resultaat is dat de samenwerking beter verloopt, dat zij ons ook in vertrouwen nemen en eerlijk met ons communiceren.

Diagnose en Dualiteit

Omdat statushouders die pas in de Nederland wonen de Nederlandse taal nog niet spreken, werden zij in het recente verleden niet via een formeel diagnoseinstrument gediagnosticeerd. Nu gebeurt dit via CompetenSYS en het Transferium Werk en Bijstand (TWB). Laatstgenoemde kan worden ingezet voor een verdiepende diagnose. Om het taalprobleem te ondervangen wordt een tolk ingezet om de vragen van CompetenSYS te vertalen en de antwoorden te registreren. Dit gebeurt bij de uitkeringsintake en de herindicatie van het actieve bestand en nu nog uitsluitend bij Arabisch sprekende statushouders. De tolk is zelf ook een statushouder uit Syrië die voorheen bijstandsgerechtigd een uitkering van onze dienst ontving. Om haar toekomstperspectief te vergroten is toestemming verleend om op kosten van Podium 24 een kortdurende opleiding te volgen waarmee zij als gecertificeerd tolk haar kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

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, een re-integratietraject of aanvullend onderwijs. Ondanks deze beperkte beschikbaarheid is het gelukt om tientallen statushouders volledig en langdurig te laten uitstromen naar met name betaalde arbeid. Tot de startdatum van dit project konden statushouders zich veelal volledig richten op hun inburgering tot deze was voltooid. Het projectteam acht het echter van groot belang om naast de inburgering sterk in te zetten op betaalde arbeid, re-integratie of scholing. Je vangt hiermee twee vliegen in een klap: de klant wordt “gedwongen” om naast de taallessen ook daarbuiten Nederlands te spreken. Door deze dualiteit leren statushouders de Nederlandse taal veel sneller en daarnaast bevordert dit de uitstroom. De opstap van parttime werk naar volledige uitstroom (na de inburgering) gaat sneller dan wanneer men nog helemaal geen werk heeft. Bovendien betekent parttime werk ook dat de klant nog maar een “halve uitkering” hoeft te ontvangen.

Verhogen van de zelfredzaamheid van de statushouders, 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 deze kan volgen om enerzijds zo snel mogelijk de Nederlandse taal te leren en anderzijds een betaalde baan te verkrijgen, een re-integratietraject te gaan volgen of aan een studie te beginnen. Statushouders die bezig zijn met hun inburgering laten wij daarnaast dus iets anders doen, afhankelijk van de individuele mogelijkheden van de klant.

- ❖ ***Een duale aanpak bevordert de taalontwikkeling, de integratie, resulteert in een hogere mate van zelfredzaamheid en het bespaart uitkeringsgeld.***

Gedurende de dagelijkse begeleiding door zowel consulenten 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.

Consulenten 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. Omdat statushouders tot 2013 duale inburgeringstrajecten volgden, was er geen tijd om daarnaast nog te werken of een re-integratietraject te volgen. Van 2013 is deze dualiteit afgeschaft en hoefde men alleen nog naar school. Het beeld dat statushouders naast hun inburgering geen tijd hadden om nog iets anders te

doen, is echter ten onrechte blijven bestaan. Dit resulteerde er in dat zij vaak dus uitsluitend met hun inburgering bezig waren. Het gevolg is dat hernieuwde aandacht moet worden besteed aan de wet- en regelgeving en met name de rechten en plichten die horen bij het ontvangen van een uitkering.

- ❖ ***Consulenten en recruiters wijzen statushouders de weg en blijven deze volgen, maar laten hen zelf de opdrachten uitvoeren.***

Verminderen van de dreiging om in een sociaal isolement te geraken, door statushouders 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, bekijkt de projectconsulent samen met de klant de participatiemogelijkheden. Voor deze mensen is vrijwilligerswerk vaak een goede oplossing: Er is geen werkdruk, er wordt rekening houden met de aanwezige beperkingen, de klant is onder de mensen, spreekt Nederlands en heeft (weer) een doel. Frequent contact met de projectconsulent over de voortgang in combinatie met vrijwilligerswerk, 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 een werkervaringsplek. Het projectteam is een unieke samenwerking aangegaan met Hogeschool Zuyd, Universiteit Maastricht en MUMC. 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 dat wordt uitgegaan van het aanbod. Op basis daarvan worden passende werkervaringsplekken gecreëerd.

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. Op 1 september zijn de deuren geopend. Er zijn zo'n 9 werknemers met een Syrische achtergrond nodig voor de keuken (kok, afwassers en bediening). Onlangs is door Innovium een horecatraining gegeven die gericht is op het aanleren van basisvaardigheden in de horeca. In eerste instantie wordt nu bekeken of deze statushouders geschikt zijn voor de vacatures in het Syrische restaurant. Daarnaast wordt door het restaurant een stichting opgericht met als doel activering van Syrische vrouwen en hen vervolgens naar de arbeidsmarkt begeleiden.

Weer een andere mogelijkheid is Werken met Behoud van Uitkering, waarbij statushouders de kans krijgen om te laten zien wat ze kunnen, wederom met de intentie om aansluitend door te stromen naar een reguliere baan. Voor welke contractvorm gekozen wordt is afhankelijk van wat het best past voor de individuele statushouder en gebeurt altijd in overleg met de statushouder.

Het Transferium Werk en Bijstand (TWB) wordt regelmatig als diagnostisch instrument ingezet. Dit blijkt een goed startpunt om te komen tot plaatsing of ontwikkeling. Als de werknemersvaardigheden inzichtelijk zijn gemaakt, kan bijvoorbeeld Podium 24 daarna gericht op zoek naar een passende baan.

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

Verbeteren van de gemeenschappelijke dienstverlening van Sociale Zaken en haar netwerkpartners voor deze doelgroep en knelpunten in de samenwerking.

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 (coaching bij vestiging) en ook inburgeringstrajecten aanbiedt. Indien langere begeleiding nodig is kan dat via het product coaching bij integratie. Verder is er het 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, Universiteit Maastricht en MUMC. Doel is om werkervaringplekken 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. Bij Hogeschool Zuyd kunnen statushouders een pre-bachelor opleiding volgen voor de duur van een jaar. Dit is ter voorbereiding op een reguliere HBO- of universitaire opleiding. De projectconsulent geeft al dan niet akkoord voor deelname aan de pre-bachelor opleiding. Bijvoorbeeld wanneer een dergelijke opleiding de kans op duurzame uitstroom naar een vervolgopleiding met studiefinanciering, aanzienlijk vergroot.

De pilot die in 2017 van start is gegaan, is succesvol gebleken. Daarom is begin september 2018 een nieuwe groep van start gegaan. Hogeschool Zuyd screent samen met de consulent van SoZa MH zorgvuldig welke statushouders geschikt zijn om aan de pre-bachelor deel te nemen. Dit verkleint de kans op voortijdige uitval. In 2017 zijn 12 statushouders uit Maastricht Heuvelland gestart. 6 hiervan zijn geslaagd en stromen door naar regulier HBO-onderwijs. Twee anderen zijn voor het einde van de pre-bachelor al doorgestroomd naar een reguliere HBO-opleiding. De overige 4 kandidaten hebben het niet gehaald omdat zij het taalniveau niet behaald hebben.

De statushouders die zijn doorgestroomd naar regulier onderwijs ontvangen nu studiefinanciering. Dit betekent dat de uitkering is beëindigd (voorliggende voorziening). Vanwege hun gunstige toekomstperspectief keren zij naar verwachting ook niet meer terug in de uitkering. Geconcludeerd kan worden dat de pre-bachelor een succes is, daarom is besloten dat een tweede groep begin september 2018 gaat starten. Kandidaten hiervoor zijn inmiddels geselecteerd. Naast de uitstroom door deelname aan de pre-bachelor is er ook uitstroom naar MBO-opleidingen door waardering van diploma's uit land van herkomst, soms aangevuld met een kortdurende ondersteunende cursus.

De Entreeopleiding is een initiatief 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 ook statushouders vanuit ons project aangemeld (in bovenstaande tabel vermeld onder "bezig met traject of studie m.b.v. uitkering").

- ❖ ***De pre-bachelor van Hogeschool Zuyd is een uitgelezen kans om statushouders klaar te stomen voor regulier HBO- of Universitair onderwijs. Het creëren van deze onderwijskansen betekent maximale bevordering van de zelfredzaamheid.***

Om te voorkomen dat instanties langs elkaar heen werken of elkaar zelfs onbedoeld tegenwerken, 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. Met ROC Leeuwenborgh is getracht om de inburgering waar mogelijk terug te brengen naar twee dagen of gedeeltelijk in de avond in plaats van de gebruikelijk 4 dagdelen. Het is dan voor bedrijven aantrekkelijker om statushouders parttime in dienst te nemen.

Geconcludeerd kan worden dat de dienstverlening tussen SoZa MH 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 ter voorkoming van ruis 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 die gericht zijn op re-integratie. Dit bemoeilijkt het bepalen van de inzet van de juiste instrumenten en het voeren van regie. Ook zijn er regelmatig klachten over de kwaliteit van de maatschappelijke begeleiding en het onprofessioneel benaderen van consulenten door vrijwilligers. Onlangs is er echter een nieuwe manager aangesteld en deze heeft in gesprek met de gemeente aangegeven dat er wijzigingen komen in het productaanbod. Met name de begeleiding zou dan klantgerichter worden ingeregeld (o.a. de klant ook thuis bezoeken en niet uitsluitend naar Vluchtelingenwerk laten komen). Samen met de nieuwe leiding van VWL blijven wij streven naar verbetering in de samenwerking.

ROC Leeuwenborgh

Een ander knelpunt is dat het slechts bij enkele statushouders is gelukt om de inburgering terug te brengen naar 2 dagen of de lessen gedeeltelijk in de avond te geven. Leeuwenborgh hanteert namelijk subgroepen binnen de hoofdcategorieën A1, A2, etc. (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, eveneens aanbieder van inburgeringstrajecten, is ook 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 konden dan (werk)afspraken geborgd worden.

Een recente en positieve ontwikkeling is echter dat vanuit Den Haag is bepaald dat gemeenten vanaf 2020 de regie weer terug krijgen over de inburgering. Het geldt dat statushouders nu bij DUO lenen voor de bekostiging van hun inburgering, wordt dan door het Rijk aan de gemeente betaald, zodat zij een Plan Inburgering en Participatie (PIP) op de rails kunnen zetten. Tevens wordt de taaleis dan verhoogd van A2 naar B1.

2. 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.

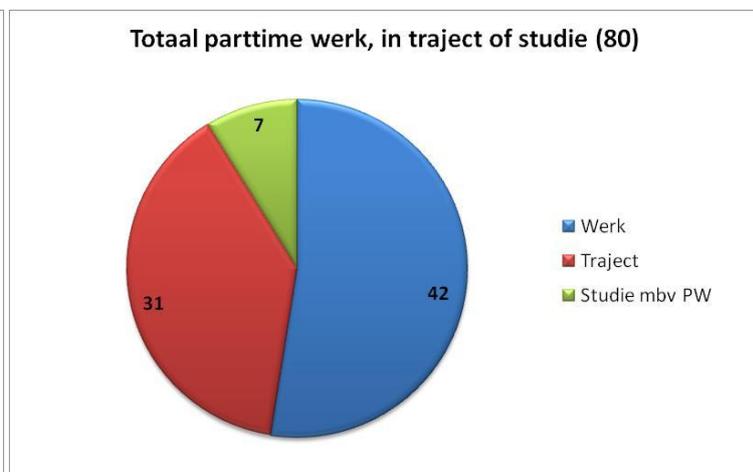
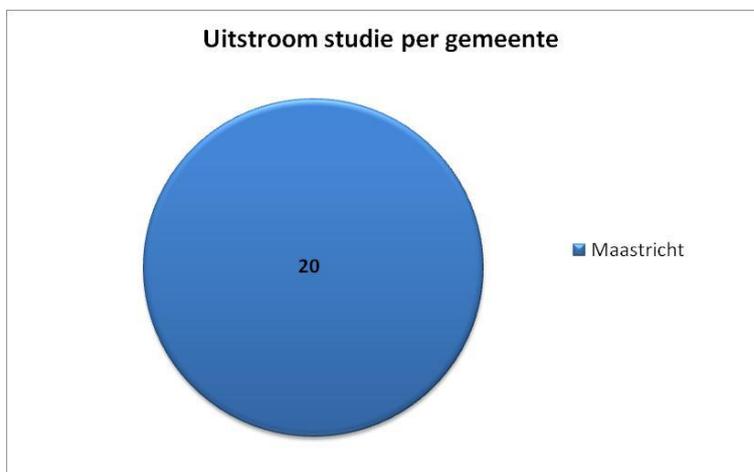
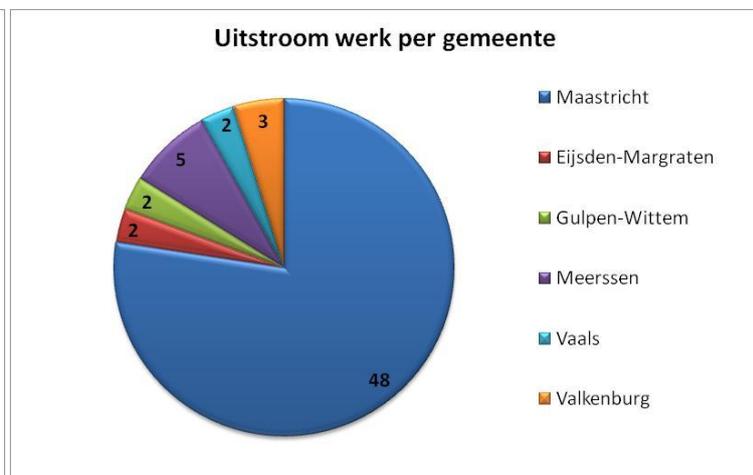
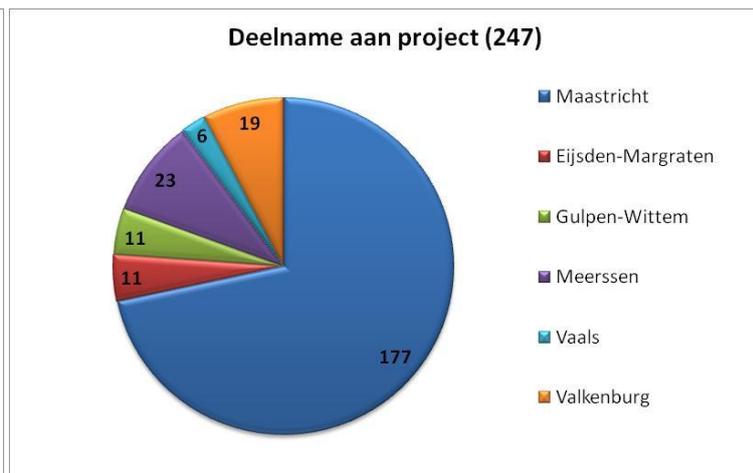
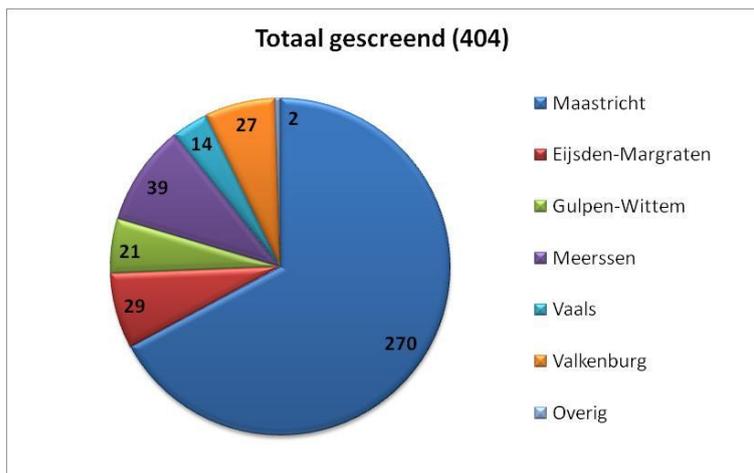
Consulenten dienen als diagnostisch instrument CompetenSYS in te zetten bij hun klanten om het arbeidsvermogen vast te stellen. Voor statushouders die de Nederlandse taal nog niet of nauwelijks beheersen heeft het projectteam een oplossing bedacht: de inschakeling van een tolk. CompetenSYS wordt ingezet bij de intake en voor een deel nog met terugwerkende kracht. Hiermee wordt bereikt dat statushouders, net als Nederlandse uitkeringsgerechtigden, 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 totaaldiagnose. 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).

Twintig procent van de deelnemers is ultimo 2018 (partieel) uitgestroomd naar betaalde of gesubsidieerde arbeid of volgt een studie (ofwel met studiefinanciering ofwel met behoud van uitkering voor bepaalde duur en onder bijzondere voorwaarden met behoud van uitkering).

Tot en met augustus 2018 zijn 404 statushouders gescreend waarvan 247 in het project zijn opgenomen. Dit aantal wordt als volgt gespecificeerd:

- **62** volledig uitgestroomd naar arbeid
- **20** volledig uitgestroomd naar studie.
- **42** parttime aan het werk
- **31** volgen een actief re-integratietraject
- **7** studeren met behoud van uitkering.
- **85** worden individueel begeleid (bijv. bij psycho-sociale problematiek), nemen deel aan onze sollicitatietraining, worden actief bemiddeld voor betaalde arbeid (Podium 24) of verkeren in de fase van het proces waarin moet worden onderzocht welk traject het beste bij hen past (nieuwe instroom).
- **165** statushouders nemen in augustus 2018 deel aan het project. Dit is exclusief de uitstroom en betreft een momentopname.

Op de volgende pagina vindt u een grafische weergave van de resultaten per regiogemeente m.b.t. (betaalde) arbeid en re-integratie gedurende de periode augustus 2016 t/m augustus 2018. Opgemerkt dient te worden dat de regiogemeenten pas vanaf 1 januari 2017 deelnemen aan het project.



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 op dit moment de uitstroom en activering belemmert en/of men spreekt geen Nederlands en geen Engels. En deel van deze groep is na verloop van tijd opnieuw gescreend en alsnog opgenomen in het project, meestal omdat men inmiddels ver genoeg gevorderd was met het inburgeringstraject en hierdoor voldoende Nederlands sprak.

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 statushouders 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, Universiteit Maastricht en MUMC 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).

Jonge statushouders worden in eerste instantie waar mogelijk aangespoord om regulier onderwijs te gaan volgen, vooral wanneer aanspraak kan worden gemaakt op studiefinanciering. Het is dan zaak om hen te motiveren en samen te bekijken wat de mogelijkheden zijn. Voor heel jonge statushouders (vanaf 18 jaar) die de EOA (voorheen ISK) 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 het 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 en hoe wij onze dienstverlening beter op elkaar kunnen afstemmen.

- ❖ ***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.***

3. Methodiek

Vanaf de start heeft het projectteam gewerkt aan de ontwikkeling van een methodiek voor deze doelgroep die toeleiding naar de arbeidsmarkt vereenvoudigt. Gaandeweg zijn zaken geëvalueerd en daar waar nodig aangepast of bijgesteld.

De methodiek wordt gekenmerkt door de volgende speerpunten:

- Consulenten die affiniteit hebben met de doelgroep. Buiten het reguliere takenpakket (werk en inkomen) en competenties van bijstandsconsulenten, is het een vereiste dat zij: kennis hebben van andere culturen, intensief persoonlijk contact hebben met de statushouders, creatief zijn, grenzen (van de wet) durven op te zoeken en innovatief, pro-actief en vooral probleemoplossend tewerk gaan.
- Recruiters van Podium 24 die affiniteit hebben met de doelgroep: naast het reguliere takenpakket en competenties weten zij werkgevers te enthousiasmeren om statushouders in dienst te nemen. Zij werken aanbodgericht en hebben intensief persoonlijk contact met de statushouders. Creativiteit is belangrijk, evenals kennis van andere culturen. Zij zoeken bedrijven op die mogelijk werkgelegenheid kunnen bieden aan de doelgroep (nieuwe klanten benaderen).
- Inzet van doelgroepgerichte workshops en cursussen. Zo hebben medewerkers een kennisbijeenkomst bijgewoond over de Eritrese cultuur die handvaten biedt in het werk met deze doelgroep, gegeven door een ervaringsdeskundige uit Eritrea. Binnenkort volgt de training "Connect to your Syrian clients" over de Syrische cultuur, achtergrond, normen en waarden, werkgelegenheid, etc. Deze trainingen stimuleren inzicht in de doelgroep waardoor klantgerichter gewerkt kan worden en sneller resultaat kan worden geboekt.
- Lage caseload (50 klanten): Werken met statushouders is arbeidsintensiever dan werken met Nederlandse klanten door o.a. de gebrekkige taalkennis en cultuurverschillen. Door de caseload te verlagen is gewaarborgd dat de klant intensief kan worden begeleid.
- Een voor de doelgroep ontwikkelde sollicitatietraining. Iedere statushouder neemt hieraan deel. De training bestaat uit 10 dagdelen en is door het projectteam speciaal ontwikkeld voor de doelgroep. Buiten sollicitatievaardigheden en het maken van een cv wordt, de cursisten geleerd om te gaan met cultuurverschillen en wat men in Nederland van nieuwkomers verwacht. Bijvoorbeeld in het eigen levensonderhoud voorzien en hoe je dat doet. Ook sociale vaardigheden, omgangsvormen, communicatie, het bijstellen van het verwachtingenpatroon en rechten en plichten (participatiewet) komen aan de orde. Deze training wordt door de consulenten en recruiters gegeven. Vragen van de deelnemers kunnen hierdoor heel gericht worden beantwoord en er kan goed worden ingespeeld op hun specifieke situatie.
- Investeren in het opbouwen van een vertrouwensrelatie bij de statushouder: Statushouders komen veelal uit landen waar men overheidsinstanties wantrouwt. Pas als er een vertrouwensrelatie is opgebouwd, is de statushouder bereid om persoonlijke informatie te delen. Dit is noodzakelijk om een adequaat plan van aanpak te kunnen maken.
- Persoonlijk plan van aanpak: een op maat gesneden plan samen met de klant, consulent en recruiter, waarbij rekening wordt gehouden met de inburgering.
- Denk buiten de bestaande kaders en (re-)integratieproducten. Leidend moet zijn wat de klant écht nodig heeft en niet: hebben wij dat wel in huis? Onderzoek of een specifiek product ingekocht kan worden, bijvoorbeeld (kortdurende) opleidingen.
- Er wordt maatwerk geleverd.
- Zoveel mogelijk persoonlijk contact met de klant (niet telefonisch, maar op gesprek komen). Hiermee wordt het signaal afgegeven dat je de statushouder serieus neemt en in hem of haar wil investeren en wil activeren.
- Investeren in en het opbouwen van een netwerk. Hoe breder het netwerk, hoe klantgerichter gewerkt kan worden. Statushouders hebben niet allemaal hetzelfde nodig. De samenwerking zoeken met de juiste stakeholders is daarom cruciaal.
- Met alle partijen worden duidelijke afspraken gemaakt wie de regie voert.
- Inzet van een tolk om mensen te ondersteunen die de taal (nog) onvoldoende spreken.

Na afloop van dit project kan de methodiek worden geïmplementeerd voor de brede doelgroep. De eerste stap in de procesgang (pre-screening) zoals in de procesplaat op de vorige pagina is beschreven, is dan niet meer nodig.

De procesgang bestaat uit 5 fasen

1. Pre-screening:
Aan de hand van een aantal selectiecriteria wordt bekeken of de statushouder kan deelnemen. De statushouder:
 - Is ingestroomd vanaf 01-01-2010
 - Heeft kennis van de Engelse taal
 - Is ontwikkelbaar
 - Heeft arbeidservaring in land van herkomst
 - Heeft geen fysieke of psychische belemmeringen die re-integratie of uitstroom belemmeren
2. Intake:
 - Voorbereiding op een eerste gesprek middels dossierstudie van COA-dossiers (AZC) en, indien aanwezig, van SoZa.
 - De consulent maakt samen met de statushouder een klantfoto (bepalen mogelijkheden en onmogelijkheden) op basis van alle dossierinformatie die wordt aangevuld met hetgeen de statushouder zelf aangeeft in een persoonlijk gesprek.
 - De bevindingen worden gerapporteerd/vastgelegd in registratiesysteem (Suite).
3. Diagnose:
 - Als een statushouder nieuw is ingestroomd in de uitkering, wordt CompetenSYS ingezet (diagnostisch instrument) en, indien nodig, het Transferium Werk en Bijstand (TWB).
 - Maken plan van aanpak samen met de klant.
 - De consulent legt duidelijk uit wat de rechten en plichten zijn die horen bij de Participatiewet.
4. Werk, re-integratie of scholing
 - Alle statushouders doen naast de verplichte inburgering iets anders, afhankelijk van de mogelijkheden (duale component).
 - Deelname aan een voor de doelgroep ontwikkelde workshop/training gericht op empowerment en sollicitatievaardigheden (10 sessies)
 - 1 op 1 begeleiding naar werk (Podium 24), scholing, re-integratietraject of meedoen.
 - Voortgangsgesprekken
 - Verwerking voortgang in klantdossier
5. Inkomen
 - Structureel verstrekken van uitkering conform de geldende norm. Hierbij is ook voldoende aandacht voor handhaving.

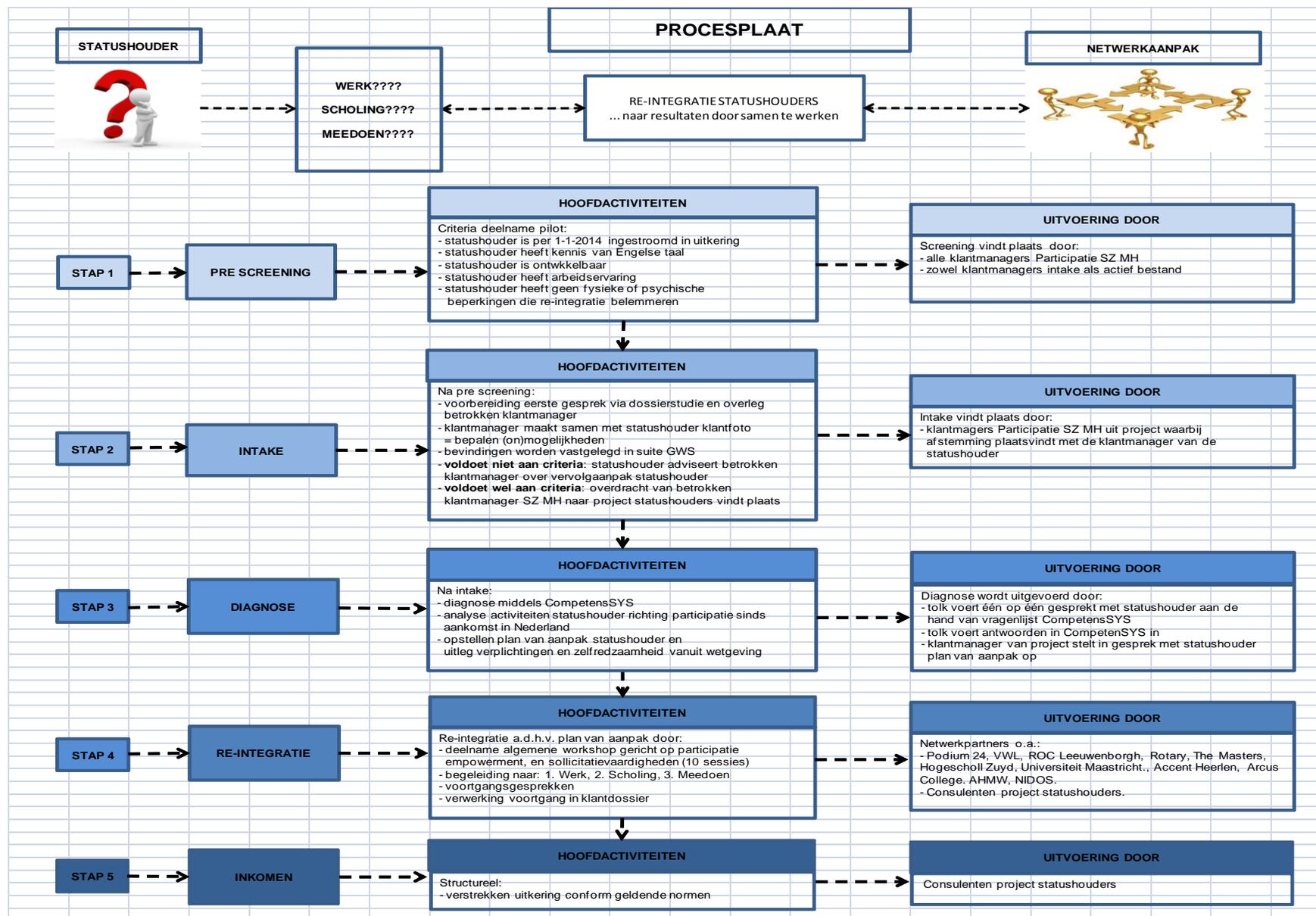
Gedurende de eerste maanden van het project hebben de projectmedewerkers zich gericht op het verkrijgen van zoveel mogelijk inzicht in de doelgroep door het aangaan van gesprekken en zich te verdiepen in persoonlijke dossiers van de statushouders. Hierdoor zijn een aantal kenmerkende verschillen tussen 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. Ook kan er sprake zijn van trauma's. Opvallend is dat de doelgroep tegenover consulenten en recruiters frequent sociaal wenselijk gedrag vertoont. Nu dit bekend is wordt daar ook rekening mee gehouden. Er zijn meer gesprekken nodig dan alleen een intake om er achter te komen wat iemand zelf echt wil, hoe gemotiveerd iemand is en of de verwachtingen realistisch zijn.

Zonder te willen generaliseren valt met name de recruiters op dat statushouders 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 psychosociale problematiek. Ook moet meer tijd worden gestoken in het benaderen van werkgevers.

Om duidelijk te laten zien waar de statushouders aan het werk komen, is ervoor gekozen om te werken met zogenaamde beeldverhalen. Aan de hand van foto's die gemaakt zijn op de werkplek en het publiceren van een verhaal, wordt voor werkgevers duidelijk waar statushouders aan het werk komen. Deze publicatie is te zien op de website en social media van Podium 24. Het blijkt dat werkgevers aanvankelijk wat terughoudend staan tegenover het in dienst nemen van statushouders. Zij zijn echter wel bereid om hen in dienst te nemen als na verloop van tijd blijkt dat de statushouders die zij de kans hebben gegeven, goed hun werk doen. Dit leidt dan ook regelmatig tot meer plaatsingen bij dezelfde werkgevers.

Op de volgende pagina vindt u een procesplaat zoals deze is gehanteerd tijdens de looptijd van het project.



4. Zelfredzaamheid

Inleiding

In het project Statushouders is snel na de start al nagedacht op welke wijze na verloop van tijd vastgesteld kan worden of er sprake kan zijn van verbetering in de zelfredzaamheid en inzetbaarheid op het gebied van werk van de aan het project deelnemende statushouders. Er is toen gekozen voor een praktische insteek: er moeten snel en op eenvoudige wijze twee metingen worden gedaan van de zelfredzaamheid van de deelnemer: aan het begin van het traject en na verloop van tijd. Als we kunnen vaststellen dat er sprake is van toename van zelfredzaamheid of zelfs aanvaarding van werk, dan willen we graag weten op welke wijze dat een gevolg kan zijn van de interventie en dienstverlening van de consulent.

Onderzoeksaanpak

In de maanden september en oktober 2017 zijn 86 statushouders die in het project geparticipeerd hebben in het onderzoek opgenomen. Voor deze 86 statushouders hebben twee consulenten die binnen het project werkzaam zijn, een aantal vragen beantwoord over de volgende onderwerpen:

- objectieve cliëntkenmerken: leeftijd, geslacht, datum intake, al dan niet werkzaam op moment intake
- zelfredzaamheid bij intake en bij 2^e meetmoment
- de ingezette acties van de consulent in het kader van de dienstverlening
- de gespreksonderwerpen tussen cliënt en consulenten

De bron voor de te verzamelen data/informatie is de consulent: deze vult voor iedere cliënt een vragenlijst in. Na completering van de vragenlijsten zijn de daaruit te halen gegevens in een Excelspreadsheet ingevoerd (november) en aan analyse onderworpen (januari). De cliënt zelf wordt in dit onderzoek niet geraadpleegd. De reden hiervoor is tweeledig: Enerzijds is de taalkennis vaak nog onvoldoende om er zeker van te zijn dat men de vragen volledig begrijpt (zeker als mensen pas uit een AZC komen). Anderzijds hebben wij geconstateerd dat statushouders veelal sociaal wenselijke antwoorden geven als zij nog maar kort een contactpersoon hebben en staat men vaak wantrouwend tegenover overheidsinstanties.

Samenstelling onderzoeksgroep

	Consulent A		Consulent B		Totaal	
Geslacht	N	%	N	%	N	%
Man	39	76%	29	83%	68	79%
Vrouw	12	24%	6	17%	18	21%
Totaal	51	100%	35	100%	86	100%

- Er is een klein verschil qua geslachtssamenstelling van de cliënten van de beide consulenten: Consulent A heeft naar verhouding iets meer mannen dan consulent B.
- Vier van de vijf cliënten in het onderzoek zijn van het mannelijk geslacht.

	Consulent A		Consulent B		Totaal	
Leeftijd	N	%	N	%	N	%
18 t/m 21	5	10%	8	23%	13	15%
22 t/m 27	13	25%	11	31%	24	28%
28 t/m 45	31	61%	13	37%	44	51%
> 45	2	4%	3	9%	5	6%
Totaal	51	100%	35	100%	86	100%

Wat opvalt in bovenstaande tabel is dat consulent B relatief meer 'jongeren' in haar bestand heeft dan consulent A: meer dan de helft (54%) van de cliënten van consulent B is jonger dan 28, bij consulent A is dat 35%.

	Consulent A		Consulent B		Totaal	
Werk bij intake	N	%	N	%	N	%
Ja	6	12%	5	14%	11	13%
Nee	45	88%	30	86%	75	87%
Totaal	51	100%	35	100%	86	100%

- Het betreft hier werk in deeltijd, er zijn wat dat betreft geen noemenswaardige verschillen tussen de cliënten van beide consulenten.

Resumerend kan gesteld worden dat de twee onderzoeksgroepen qua samenstelling niet veel van elkaar verschillen, enkel de leeftjidsverdeling is bij de twee consulenten niet geheel gelijk. Nader onderzoek heeft geleerd dat dit geen invloed heeft gehad op de onderzoeksresultaten. Of, met andere woorden: er zijn geen relevante verschillen in scores op items wanneer naar leeftijd wordt onderscheiden.

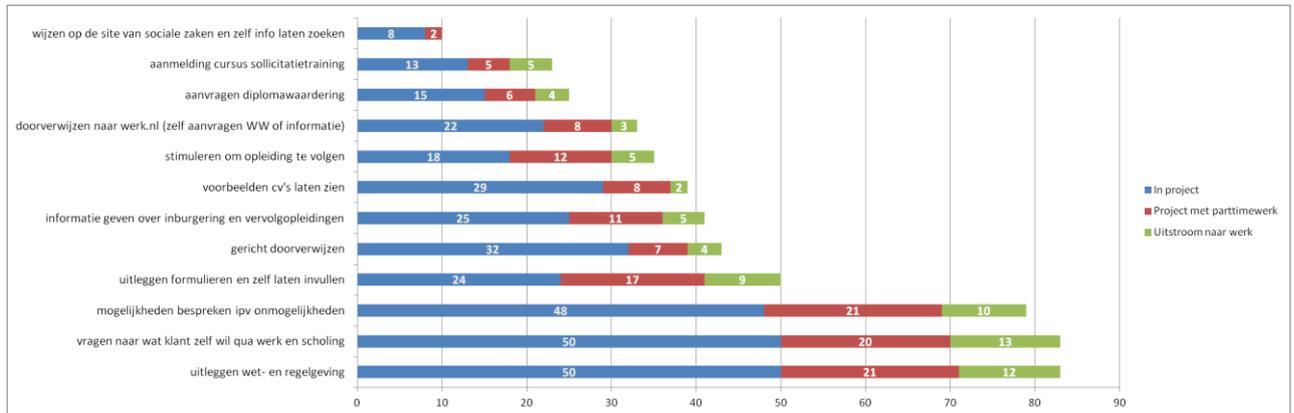
- **Bij aanvang in het project heeft 13% parttime betaald werk. Na 2 jaar project heeft 42% betaald werk, waarvan 25% fulltime (= beëindiging uitkering).**

Resultaten Methodiek

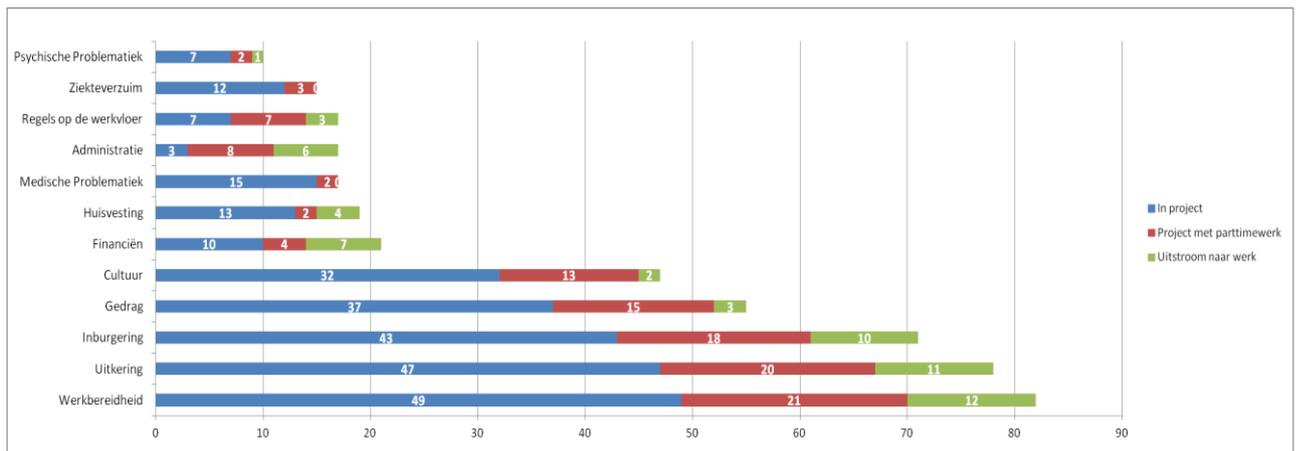
In bijgaande tabel wordt de mate van zelfredzaamheid van de cliënten op verschillende aspecten gescoord bij de intake en het moment dat het onderzoek werd uitgevoerd. De scores zijn op beide momenten toegekend door de klantmanagers en is in die zin dus subjectief. Het wordt hierdoor wel duidelijk waarin volgens de klantmanagers vooruitgang is geboekt: een stijging in de zelfredzaamheid van de klant.

Indicator Zelfredzaamheid	In project			In Project met parttimewerk			Uitstroom naar werk		
	Intake	Nu	% Verschil	Intake	Nu	% Verschil	Intake	Nu	% Verschil
(Score 1-10)									
Inschatting zelfredzaamheid	5,31	6,45	21%	6,23	6,64	7%	6,38	7,85	23%
Opleidingsniveau	5,22	5,29	2%	4,32	4,64	7%	4,38	4,46	2%
Houding t.o.v. werkaanvaarding	5,14	6,18	20%	6,09	7,18	18%	7,23	8,31	15%
Sociaal actief	5,39	5,82	8%	5,68	6,36	12%	6,69	7,38	10%
Sociale vaardigheden	6,88	7,24	5%	6,77	7,05	4%	7,46	8,15	9%
Culturele flexibiliteit	6,37	6,72	5%	5,82	6,45	11%	7,08	7,62	8%
Correct Zelfbeeld	5,59	6,59	18%	5,09	6,55	29%	6,92	7,77	12%
Realistische verwachtingen t.o.v. werk	4,80	6,20	29%	5,50	7,09	29%	6,92	8,00	16%
Kent rechten en plichten van PW	4,16	7,29	75%	4,95	7,41	50%	5,77	7,00	21%

In onderstaand diagram is inzichtelijk gemaakt wat de klantmanagers tijdens het project hebben gedaan met hun cliënten. Hiermee wordt duidelijk hoe de gekozen methodiek er in praktijk uit heeft uitgezien.



In onderstaand diagram worden de (gespreks)onderwerpen gepresenteerd waarmee de klantmanager samen met de cliënt aan de slag is gegaan.



5. 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. Om er achter te komen welke methodiek of aanpak het beste werkt, hebben de afgelopen periode diverse projecten voor statushouders naast elkaar gelopen. Zo is er ook het project NOW (Nederlandse taal en Ontwikkeling naar Werk). De belangrijkste verschillen tussen NOW en het project pilot re-integratie statushouders zijn:

- Het project NOW richt zich uitsluitend op statushouders die vóór 01-01-2014 zijn ingestroomd in de uitkering.
- NOW is voor een afgebakende groep statushouders en er wordt een intensieve en samenhangende methodiek toegepast in een leerwerkomgeving 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 het 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)werkomgeving op één locatie bij het MTB.

De methodiek is opgebouwd volgens het drielook 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. Zelfredzaamheidmatrix: 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

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 >18 jaar bedraagt ongeveer 17% van de totale populatie uitkeringsgerechtigden in Maastricht Heuvelland. Vanwege dit aanzienlijke aandeel is een sluitende aanpak noodzakelijk. Meerdere methodieken kunnen dus ingezet worden, afhankelijk van welke categorie statushouders het betreft.

Pilot Duaal Traject Inburgering / Praktijkscholing voor Jonge Statushouders

Het doel van dit traject is om jonge statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verder te ontwikkelen (competenties en vaardigheden), zodanig dat er een volgende stap gezet kan worden. Bij voorkeur richting opleiding of betaald werk. Deze groep blijkt vooral gebaat bij praktijkleren. Praktech bleek de meest geschikte partner om samen dit traject mee vorm te geven. ROC Leeuwenborgh heeft een ruime ervaring in het onderwijs aan asielzoekers. De lessen worden verzorgd op de locatie van Praktech, ook de lessen van ROC Leeuwenborgh. Door alles op één plek te concentreren kunnen de partners beter samenwerken en afstemmen. Dit komt de begeleiding van de cursist ten goede.

Medio juli 2018 zijn 17 deelnemers actief in de pilot. In juli 2018 is de stand van zaken dat:

- 2 deelnemers 1 certificaat timmeren zullen behalen;
- 7 deelnemers 2 certificaten bouw/timmeren;
- 6 deelnemers 2 diploma's in de metaal gaan halen;
- 3 deelnemers 1 diploma in de metaal.

MTB Confectie

MTB Confectie is een leerwerk-/praktijkbedrijf voor statushouders met een afstand tot de arbeidsmarkt. Speciaal voor kandidaten die vanuit het land van herkomst al confectie-ervaring hebben maar geen diploma en voor kandidaten die feeling hebben met het vak en er hun baan van willen maken. MTB biedt voor de duur van 9 maanden, de vakopleiding tot industriële confectioner medewerker middels een leer/werkmethode voor het confectioneren van industriële producten en modeartikelen. Aan de hand van verschillende modules worden de nodige vaardigheden ontwikkeld en een portfolio samengesteld. Dit wordt gecombineerd met taallessen "Nederlands op de werkvloer".

6. Financiële onderbouwing

Onderstaand vindt u de begroting van het project statushouders voor 2018. Vervolgens volgt een overzicht van de daadwerkelijk gemaakte kosten*.

Begroting 2018 formatie	Aantal fte	OIK	Loosom incl. materieel	Totaal fte
Consulenten	4,5	9	74.048	333.217
Recruiter	1,0	9	74.048	74.048
Projectleider	0,5	10	81.468	40.734
Tolk / Ondersteuning	1,2	6	54.514	65.414
Totaal	7,2			513.416

* Gemaakte kosten op basis van realisatie t/m 20 juli 2018 en doorberekening realisatie en prognose t/m 31 december 2018.

Totaal inhuur: € 422.309
Regulier: € 63.353 +

Subtotaal: € 485.662
Materieel: € 31.568 + (6,5%)

Totale kosten: € 517,230 (excl. overhead)

Geconcludeerd kan worden dat de kosten op basis van realisatie en doorberekening tot het einde van 2018, de begroting iets overstijgen. De is veroorzaakt door het verloop van consulenten.

Besparing op uitkeringsgelden door (duurzame) uitstroom over gehele projectperiode

Er sprake van een aanzienlijk maatschappelijk rendement wanneer statushouders de Nederlandse taal spreken, een betaalde baan hebben, studeren of in brede zin zelfredzaam zijn. Een investering aan de voorkant levert op dat deze mensen na de juiste begeleiding en aandacht, zelf hun weg weten te vinden in onze maatschappij. Daar heeft iedereen belang bij. In eerste instantie natuurlijk de statushouders zelf, maar ook burgers. Zelfredzame statushouders kunnen bijvoorbeeld een positieve bijdrage leveren aan de maatschappelijke beeldvorming. Ook voor de overheid levert het iets op, want er is minder (financiële) ondersteuning nodig wanneer statushouders zelfredzaam zijn.

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 is tot op heden: 82 personen x € 13.500 = € **1.107.000**

De besparing is feitelijk nog hoger, omdat in bovenstaande berekening de parttime werkende statushouders niet zijn meegenomen.

7. Samenvatting

De afgelopen twee jaar is er veel gebeurd in positieve zin:

- Gebleken is dat kennis van de doelgroep en intensieve begeleiding en aandacht heel succesvol is.
- Een geringer klantenbestand geeft een projectconsulent meer ruimte om de klant intensief te begeleiden dan een reguliere consulent, vooral op het gebied van werk en re-integratie.
- De inzet van recruiters van Podium 24 speciaal voor deze doelgroep, 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 consulenten 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.
- Het is nodig gebleken om een aantal statushouders voor bepaalde tijd goed te volgen als ze gestart zijn met een baan. Het behalen van een goed resultaat is voor zowel kandidaten als werkgevers belangrijk. De recruiter blijft derhalve voor bepaalde tijd in beeld indien er vragen zijn rondom de werkzaamheden.
- Statushouders wordt niets voorgekauwd, maar hen wordt wel de weg gewezen en er wordt een vinger aan de pols gehouden. Om hun zelfredzaamheid te bevorderen worden ze gestimuleerd om zelf tot actie overgaan.
- Middels 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.
- Bijna de helft van de statushouders die aan het project hebben deelgenomen heeft inmiddels een betaalde baan. 25% hiervan werkt fulltime en is dus uit de uitkering.
- De overige statushouders zijn bezig met een re-integratietraject of volgen een studie naast hun inburgering.

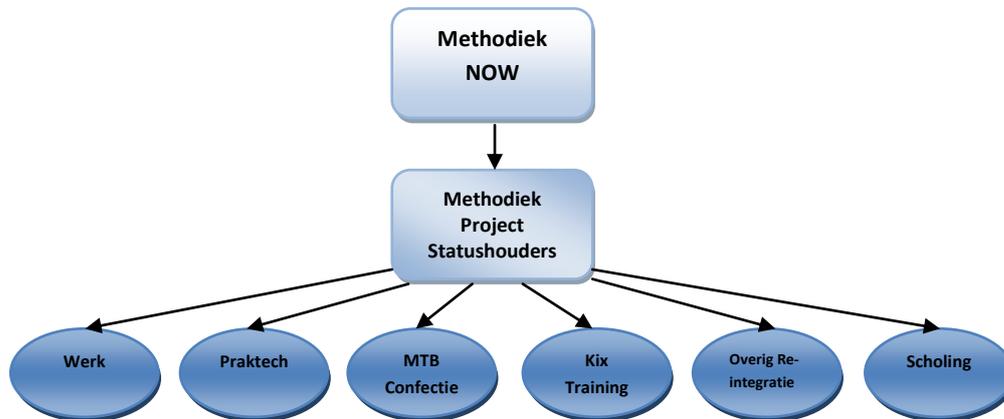
In dit project wordt slechts een deel van de populatie statushouders bediend, in de overige projecten ook een deel en de resterende groep is ondergebracht bij de consulenten van het actieve bestand. De ervaring vanuit de projecten voor statushouders heeft geleerd dat deze doelgroep speciale aandacht nodig heeft om de zelfredzaamheid te bevorderen. Ten opzichte van andere prioritaire doelgroepen binnen de uitkering, zijn het taalprobleem en de cultuurverschillen bij statushouders een extra belemmering naar bijstandsonafhankelijkheid en zelfredzaamheid in algemene zin. Dit project is gestart omdat er te weinig vorderingen werden gemaakt in het bevorderen van de zelfredzaamheid en deze mensen langdurig in een uitkerings situatie terecht dreigden te komen.

Eind december loopt dit project ten einde waarna afsluitend de definitieve eindcijfers worden gecommuniceerd.

Aanbevelingen naar de toekomst

Sociale Zaken Maastricht Heuvelland is bezig met het doorvoeren van een transformatie. Beoogd wordt om vanaf 2019 met gebiedgerichte integrale teams te gaan werken. In ieder team zullen alle peilers van SoZa dan vertegenwoordigd zijn. Door wijkgericht te werken kunnen stakeholders uit de wijk optimaal betrokken worden bij de dienstverlening naar de klant. Het zal daarom nog een uitdaging worden om ons advies in te passen in bovengenoemde transformatieplannen. Om de doelgroep statushouders maximaal te kunnen blijven bedienen, adviseren wij namelijk om de opgedane ervaring en methodieken vanuit de diverse projecten te bundelen en de basis te laten vormen voor een special. De recente bekendmaking dat de regie op de inburgering vanaf 2020 weer bij de gemeenten komt te liggen, is een positieve ontwikkeling. Ook deze taak zou dan kunnen worden ondergebracht in de special, zodat een duaal traject op maat kan worden gemaakt. Zoals in dit project immers is aangetoond, versnelt en bevordert de combinatie van inburgering en werk of scholing de zelfredzaamheid. Belangrijk is om binnen de special ook de verbinding te maken met de overige peilers van sociale zaken: Onderwijs, Wmo en Jeugd.

De methodieken van de huidige projecten en activiteiten voor statushouders zouden als volgt kunnen worden ingezet, al naar gelang welke aanpak de klant nodig heeft:



De nieuwe aanpak statushouders moet een versterking en innovatie behelzen van de ondersteuning gericht op duurzame integratie en zelfredzaamheid, waarbij de volgende thema's aandacht en een andere aanpak vragen:

1. Betere begeleiding van de inburgering en daar eerder in het proces mee starten (bij voorkeur al in het AZC!) Gemeente neemt meer regie tot vanaf 2020 de volledige regie weer in handen is.
2. Onderwijs als katalysator voor integratie: Eerst leren en dan werken!
3. Beter bereik van de gezondheidszorg;
4. Kwalitatief goede aanpak maatschappelijke begeleiding (zoek statusouders ook thuis op!);
5. Aandacht voor het hele gezin, versterking positie van vrouwen;

Iedere statushouder heeft binnen twee maanden na de uitkeringsintake samen met zijn vaste aanspreekpunt (klantmanager en jongerenadviseurs) binnen SZMH, een plan van aanpak opgesteld. Dit plan wordt streng doch rechtvaardig uitgevoerd. Hierbij zijn motivatie, het verlangen om mee te doen en te kiezen, belangrijke pijlers om ook daadwerkelijk te landen in Maastricht. De klantmanager moet dit samen met de statushouder bewust oppakken en bewerkstelligen, waarbij de nadruk ligt op wie de mensen zijn, wat zij willen en wat ze kunnen. Hierdoor is de begeleiding individueel, beter op maat en dus effectiever, zoals uit de opgedane ervaring van de afgelopen 2 jaar is gebleken. Meer uitstroom naar werk, opleiding of vrijwilligerswerk levert iedereen iets op: De statushouder is zelfredzaam, er wordt minder uitkeringsgeld gespendeerd en er is sprake van sociaal rendement.

Focusteam en Klantmanager

Kernwaarden zijn: Enthousiasme, passie, dienstverlenend en proactief!

De uitvoering van een special zou er dan in grote lijnen als volgt uit kunnen zien:

- Er is 1 aanspreekpunt voor de klant binnen SZMH en deze functionaris (participatieconsulent) koppelt intern de lijnen met WMO, Onderwijs en Jeugd (waarborgen integraliteit). Wij noemen deze persoon bijvoorbeeld 'klantmanager'.
- De klantmanager werkt samen met verschillende specialisten in één team zoals gespecialiseerde recruiters (Podium 24), coaches en inkomensconsulenten. We noemen dit het focusteam.
- De klantmanager heeft specifieke kennis van de statushouders, spreekt goed Engels en heeft een diverse culturele- en werkachtergrond.
- Een klantmanager begeleidt ongeveer 70 personen.
- De klantmanager stelt binnen twee maanden na het eerste contact of binnen vier weken na huisvesting in Maastricht Heuvelland, een re-integratietraject op met als onderdelen:
 - Plan van Aanpak op maat met betrekking tot begeleiding, werk, opleiding, zorg en participatie.
 - De aanpak van het begeleidingstraject is samen met de statushouder vastgelegd (met korte en lange termijndoelen).
 - Inburgeringstraject is gestart, ook al ligt die verantwoordelijkheid nog niet bij de gemeente.

8. Advies

Een vervolg geven aan dit project middels de oprichting van een special voor de totale populatie statushouders van SoZa MH, op basis van de goede resultaten uit zowel dit project als uit de overige projecten voor statushouders.

G. Sweens
Projectleider Pilot Re-integratie Statushouders
Sociale Zaken Maastricht Heuvelland
Maastricht, 4 oktober 2018