

Projectplan

“De dubbele aanpak voor statushouders”

Aangeboden aan de Gemeente Wijchen door I&I Training en Opleiding.
Jeannette Verdonk en Zoë van de Water.

Wijchen, juli 2018

SER-voorzitter Mariëtte Hamer: *“Snelle successen liggen niet voor de hand, zo blijkt uit de praktijkvoorbeelden. Alleen door middel van op maat gesneden ondersteuning en langdurige begeleiding kan voorkomen worden dat grote groepen statushouders de aansluiting met de arbeidsmarkt mislopen.”*

Inhoud

Aanleiding	3
Doel	4
Werkwijze	5
Casusregie	8
Financiering	9
Wie zijn wij	10

Aanleiding

Inburgering op de schop! (Zie brief Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 juli jl.)

In Wijchen kan dat nu al, waarom wachten tot de wet gewijzigd is?

Het gaat niet goed met de integratie en participatie van statushouders. De gemeenten hebben sinds 2015 geen regie meer over inburgering, zelfredzaamheid is het motto en dit is uitgedomd in een fiasco.

Op het moment dat statushouders klaar zijn met hun inburgeringsexamen worden ze aangemeld bij Werkbedrijf. Er is dan al veel kostbare tijd verloren gegaan. Tijd waarin ze hadden moeten leren over onze cultuur, hadden moeten leren begrijpen wat Nederland van ze verwacht. Tijd waarin ze een reëel beeld hadden moeten krijgen van hun mogelijkheden. Kortom, tijd waarin ze jobready gemaakt hadden moeten worden.

Het is voor een volwassen statushouder namelijk bijna onmogelijk om zelfstandig aansluiting bij de arbeidsmarkt te vinden. Als er al een baan wordt gevonden is het moeilijk die te behouden. Niet alleen de beheersing van de Nederlandse taal speelt parten, maar ook de culturele verschillen. Statushouders zijn onvoldoende op de hoogte van de Nederlandse arbeidsmarkt en de rol van instanties. Naast deze geringe kennis, kunnen statushouders zichzelf vaak niet goed verkopen tijdens een sollicitatiegesprek. Ze stellen zich te bescheiden op en weten niet wat er van hen wordt verwacht.

Helaas is ook bij veel werkgevers de beeldvorming over statushouders niet positief, zij zien statushouders vaak als laagopgeleide, slecht Nederlands sprekende personen die bovendien moeilijk met andere collega's overweg kunnen en niet altijd goed in de bedrijfscultuur passen.

De meeste beleidsinitiatieven hebben tot nu toe niet kunnen voorkomen dat de uitstroom van statushouders uiterst problematisch is. Dat komt voor een deel voort uit het verwachtingspatroon van de statushouder en het ontbreken van kennis van de taal, arbeidscultuur en regelgeving. Maar het komt ook voort uit het feit dat er tot nu toe puur vanuit ons referentiekader wordt gedacht en vanuit die gedachte initiatieven ontwikkeld worden.

Vanuit de uitgebreide cultuurkennis waarover wij beschikken, verplaatsen wij ons dagelijks in andere referentiekaders. Wij weten als geen ander hoe je het best kunt communiceren met deze doelgroep. Wij zijn daardoor in staat sneller het vertrouwen te winnen en krijgen een statushouder dan ook sneller en makkelijker op het punt wat in Nederland wenselijk is.

Met het projectplan is niet alleen de statushouder geholpen, maar ook de Nederlandse samenleving; een statushouder met werk participeert beter en sneller. Ook voor een statushouder geldt; werken is meedoen en meedoen is werken. Zonder werk geen contact, geen integratie, veel frustratie, afzetten tegen de maatschappij en het kwijtraken van de geleerde taal.

Uit een recente studie van het CBS (2018) blijkt dat niet meer dan elf procent van de volwassen asielzoekers die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, tweeënhalf jaar later als werknemer of zelfstandige betaald werk heeft. Wel zijn er duidelijke verschillen naar herkomstland, uiteenlopend van zes procent werkenden bij de Eritreeërs tot 29 procent bij de Afghanen. Ook voor de groep Syriërs is het beeld verre van gunstig: ruim tien procent van de 18 tot 65-jarigen heeft na tweeënhalf jaar werk. Een groot gedeelte van deze statushouders met werk is actief in de horeca (30%) of de uitzendbranche (24%). Volgens het CBS gaat het meestal om een contract voor bepaalde tijd en om deeltijdwerk. (rapport SER 2018)

Doel

Duale inburgering met effect, een snelle en dubbele aanpak

I&I stoomt een statushouder in één jaar klaar, zodat hij door een snelle en dubbele aanpak voorbereid is om aan het werk te gaan of met een opleiding te beginnen, de Nederlandse werkcultuur kent, weet waar zijn mogelijkheden liggen en van hem verwacht wordt.

Wij willen beginnen met een groep van tien Arabisch sprekende statushouders, die zich net in de gemeente gevestigd hebben of net zijn begonnen met een taalcursus.

Wij zorgen met het projectplan voor een dubbele aanpak in de begeleiding van statushouders; deelnemers volgen een taaltraject bij een school naar keuze en zijn tegelijkertijd binnen het project bezig met zich voor te bereiden op betaald werk of een opleiding. Hierdoor zal het gat tussen inburgeren en het vinden van een baan of opleiding kleiner worden en het behouden van een baan meer kans van slagen hebben. De dubbele aanpak kenmerkt zich door intensieve begeleiding waarbij inburgering, integratie, participatie, cultuur, gezondheid, ondersteuning en arbeidstoeleiding de kernwaarden zijn.

Samen met de statushouder koppelen we verwachtingspatronen aan de realiteit. We geven de statushouder inzicht in wat er van hem verwacht wordt in Nederland. We zorgen ervoor dat hij de Nederlandse werkcultuur begrijpt, zodat hij makkelijker bemiddelbaar wordt voor Werkbedrijf Rijk van Nijmegen en steeds meer de regie kan nemen over zijn leven.

Een snellere uitstroom naar betaald werk is het belangrijkste doel van dit project. Maar daarnaast is de beeldvorming onder Wijchenaren ook van belang. Er wordt vaak en veel nagedacht over hoe een statushouder zich voelt in een Nederlandse wijk. Maar het is ook belangrijk om er bij stil te staan hoe een Nederlander zich voelt ten opzichte van zijn buurman met een immigratieachtergrond. Uit ervaring blijkt dat een statushouder die zich inzet en “bezig” is, veel sneller wordt geaccepteerd dan een statushouder die de hele dag thuis zit.

Dit projectplan zal er toe bijdragen dat statushouders sneller uit de uitkering gaan. En zal dus een bijdrage leveren aan het doel van de gemeente Wijchen: Het terugdringen van het aantal uitkeringsgerechtigden van 730 naar 600.

Werkwijze

Ondersteunen, activeren, confronteren en soms choqueren

Een statushouder is een volwassene met een rugzak vol ervaringen, normen en waarden, opgebouwd in het land van herkomst. Om mee te kunnen doen is maatwerk nodig en een passende benadering die het denkraam van de statushouder verbreed.

Bij de uitvoering van dit plan wordt gebruik gemaakt van de expertise van een ervaringsdeskundige, de regiocoördinator van de GGD en een GZ-psycholoog. Zij worden ingehuurd.

Ons projectplan bestaat uit twee onderdelen. Het eerste onderdeel is het opstellen en volgen van een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP). Daarnaast wonen de tien deelnemers gezamenlijk 5 workshops bij.

Persoonlijk plan inburgering en participatie

Samen met de deelnemer wordt er een PIP opgesteld waarin doelen voor het komend jaar worden gesteld en waarin ontwikkelingen worden bijgehouden. Bij het maken van dit plan is het vinden en behouden van een baan of het gaan volgen van een opleiding het uitgangspunt. Een trajectbegeleider werkt samen met een ervaringsdeskundige, die ook als tolk fungeert. Trajectbegeleider en ervaringsdeskundige spreken elke keer individueel met de deelnemer. Deze werkwijze zorgt voor rust, veiligheid, vertrouwen en een snelle ontwikkeling.

Trajectbegeleider, deelnemer en ervaringsdeskundige zullen 10 keer bijeenkomen.

Tijdens de individuele bijeenkomsten komt aan bod:

- het in kaart brengen van wat de deelnemer al weet en wat relevant is om het komend jaar te leren;
- stand van zaken inburgeren;
- analyseren van de leefsituatie en de mentale- en lichamelijke fitheid, dag en nachtritme, eventuele problemen in de thuissituatie, geldbeheer en eventueel doorverwijzen instanties;
- inventariseren opleidings- en arbeidsverleden en competenties;
- analyseren van de motivatie;
- diplomawaardering regelen, indien mogelijk;
- uitleggen van het Nederlandse systeem van werken en opleidingen;
- verwachtingspatroon van de statushouder bespreken en dit koppelen aan de realiteit;
- verwachtingspatroon van Nederland en de gemeente Wijchen bespreken, plichten naar de Nederlandse samenleving toe;
- nut van vrijwilligerswerk uitleggen en doorverwijzen naar bijvoorbeeld een participatiecoach;

Indien de deelnemer tijdens of binnen 3 maanden na het eindigen van het project werk vindt is er een terugkommoment mogelijk om problemen, cultuurverschillen en taalproblemen te bespreken. Mocht een werkgever tegen culturele- of taal problemen aanlopen, kunnen wij samen met hem naar oplossingen zoeken.

In het Persoonlijk plan inburgering en participatie staan:

- persoonsgegevens
- opleidings-en arbeidsverleden
- competenties
- valkuilen
- verwachtingspatroon van beide kanten
- doelen die bereikt moeten worden
- mogelijkheden, belemmeringen
- beknopte omschrijving leefsituatie
- motivatie
- ondernomen acties
- ontwikkelingen door het jaar heen

Het trajectplan is eigendom van de deelnemer en kan door de consultant of klantmanager van de gemeente Wijchen of de consultant van Werkbedrijf Rijk van Nijmegen worden opgevraagd bij I&I.

Workshops

Naast de tien individuele bijeenkomsten volgt iedere deelnemer vijf workshops. Bij deze workshops zal steeds dezelfde tolk/ervaringsdeskundige aanwezig zijn.

1. Kennismakingsworkshop

Tijdens deze workshop leggen de trajectbegeleiders het doel van het project uit. Er wordt verteld wat er verwacht wordt van de deelnemer en wat hij van ons kan verwachten. De ervaringsdeskundige doet zijn verhaal en er zal de tijd zijn om vragen te stellen en elkaar te leren kennen.

2. Geestelijk gezond en fit zijn (GZ-psycholoog en regiocoördinator GGD)

Onderwerpen die besproken worden: Depressie, trauma's, medicijngebruik in Nederland, seksuele en reproductieve gezondheid, dag en- nachtritme(beweging, het niet uitstellen van dingen), verslavingen, preventie diabetes, tekort aan voedingsstoffen zoals vitamine D, ijzer en calcium.

3. Workshop doelen stellen (topsporter die tevens psycholoog is)

Kunt u mij alstublieft de weg wijzen? 'Dat hangt er nogal van af waar je heen wilt', zei de Kat. 'Dat kan me niet zoveel schelen..', zei Alice.' Dan doet het er ook niet toe welke weg je neemt', zei de Kat. '...Als ik maar ergens kom', legde Alice uit. 'Oh, dat lukt zeker', zei de Kat, 'Als je maar lang genoeg doorloopt'.

Uit, Alice in Wonderland

Zonder duidelijke doelen handel je zoals Alice; je doet maar wat. Met improviseren bereik je bijna nooit je doel. Tijdens deze workshops vertelt een topsporter over hoe je doelen kunt stellen en deze kunt bereiken. Statushouders hebben dit in het land van herkomst meestal niet geleerd.

4. *Nederlandse werkcultuur*

Aan bod komt; Contracten en consequenties die daaraan verboden zijn, vakantiedagen, ziekmelden, overwerken, assertief zijn. De Nederlandse humor en directheid, ja is ja, omgaan met werkgevers en collega's. Projectmatig werken tegenover micromanagement. Bewustwording van eigen culturele bagage. Verbaal versus non-verbaal gedrag.

5. *Bedrijfsbezoek*

Met de groep bezoeken we een groot bedrijf. Er vindt een rondleiding plaats en er kunnen vragen gesteld worden.

"Het is erg belangrijk om al eens een Nederlands bedrijf van binnen te hebben gezien. Er zijn veel verschillen tussen bedrijven in Nederland en de bedrijven in Syrië, waar ik vandaan kom. Het systeem hier is zo anders dan bij ons. Hier is alles zo goed geregeld en de technologie is heel hoog. Kijken is in deze situatie beter dan horen, de praktijk is anders dan de theorie."

Ahmad (ervaringsdeskundige)

Casusregie

Efficiënt, effectief en concreet.

I&I zorgt ervoor dat de lijntjes tussen verschillende begeleiders korter worden. We hebben op casusniveau contact met de consultant inkomen/klantmanager van de gemeente Wijchen en met de consultant van Werkbedrijf Rijk van Nijmegen. Indien nodig zal er op casusniveau contact zijn met onderwijsinstellingen, werkgevers en maatschappelijke organisaties. Twee keer per jaar zal er een evaluatie plaatsvinden met de gemeente Wijchen waarbij wij verantwoording afleggen over de voortgang van alle deelnemers. Door de invulling van een vorm van casusregie kan meer resultaat worden bereikt en kan worden aangestuurd op snelle resultaten.

De trajectbegeleider kan een deelnemer desgewenst doorsturen naar o.a. het taalcafé, SociaalWijkteam, artsen of een participatiecoach.

Wij verwachten van een deelnemer maximale inzet. Wij achten het rechtvaardig een tegenprestatie te verlangen voor het ontvangen van een bijstandsuitkering. (Verordening tegenprestatie Participatiewet 2015)

Een no-show en belangrijke ontwikkelingen worden doorgegeven aan gemeente Wijchen. De deelnemers zijn verplicht hun afspraken na te komen en zich in te zetten. Als zij dit niet doen, is het aan gemeente om hier consequenties aan te verbinden.

Financiering

Eén jaar begeleiding van één statushouders kost €2200, - .

De kosten voor de gemeente zijn € 1700, -.

Doordat een deelnemer na afronding van het project korter een beroep doet op een uitkering verdient dit geld zichzelf terug. Het betreft de kosten van nog geen 1,5 maand uitkering.

Wat deze begeleiding inhoud kunt u lezen onder het kopje “werkwijze”.

Cofinanciering

I&I neemt een deel cofinanciering op zich door een ruimte beschikbaar te stellen. De *kennismakingsworkshop* en de workshop *Nederlandse werkcultuur* berekenen wij niet door in de kosten. Het gebruik van computers en koffie en thee worden eveneens niet doorberekend.

€200, - cofinanciering per deelnemer vindt plaats uit de lening van DUO. Dit is mogelijk omdat de uren die aan dit project worden besteed meetellen voor de 64 uur die een statushouder bezig moet zijn voor het examenonderdeel ONA.

Mocht de deelnemer een inburgeringscursus bij I&I Training en Opleiding volgen kan er tijdens de inburgeringscursus worden begonnen met werkvloertaal; deelnemers leren woorden die belangrijk zijn in hun vakgebied. Dit kan bekostigt worden uit de lening van DUO.

Wellicht kan de gemeente Wijchen dit plan als pilot presenteren bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Minister Koolmees geeft aan dat er mogelijkheden voor pilots zijn in de kamerbrief “toezegging inburgering” van 27 juni jl. Indien gewenst is de regiocoördinator statushouders van Divosa bereid hier haar medewerking aan te verlenen.

Wie zijn wij

Deskundig en bevlogen.

Jeannette Verdonk

In 2002 ben ik in dienst gekomen van het ROC Friese poort en ben ik gaan werken voor het COA in het AZC in Nijmegen. Ik heb van 2005 tot 2007 diverse pilots op het gebied van Taal en KNS (nu KNM) uitgevoerd voor het ministerie van Justitie (toen verantwoordelijk voor inburgeren). Toen in 2007 de inburgeringsmarkt werd vrijgegeven ben ik met I&I begonnen. Werkend vanuit de visie dat voor een succesvol inburgeringstraject maatwerk voor elke individuele statushouder nodig is, afgestemd op de mogelijkheden en belemmeringen van de statushouder. Deze werkwijze zorgt voor goede examenresultaten en het cursistentevredenscijfer is hoog, jaarlijks minimaal 9,1 (zie Blik op Werk).

Zoë van de Water

Didactisch onderlegd en met een voorliefde voor verschillende culturen ben ik begin 2015 in dienst getreden bij I&I Training en Opleiding. Ik voel haarfijn aan wat maatwerk betekent en pas dit dagelijks toe op onze cursisten. Voor mij is het de kunst om een sfeer te creëren waarin de cursist zich comfortabel en veilig genoeg voelt om dingen te vertellen en vragen te stellen. Door deze manier van werken weet ik het maximale uit cursisten te halen. Al langere tijd is het voor mij een frustratie om te zien dat statushouders die vol goede moed uitstromen bij I&I, maanden, soms jaren later nog steeds werkeloos thuis zitten en niet participeren.

Wij zijn blij met een compliment van de projectleider statushouders Werkbedrijf Rijk van Nijmegen; volgens hem zijn statushouders die bij I&I een taalcursus hebben gevolgd doorgaans communicatief sterker en assertiever dan de gemiddelde statushouder.

Beide hebben we een brede ervaring op het gebied van interculturele communicatie, omgang met cultuurverschillen en taalbarrières. Wij zijn bekend met de procedures en regelgeving van betrokken instanties omtrent de Wet Taaleis, de Participatie-en Inburgeringswet.

Er is contact over dit plan geweest met:

Anke van der Wal, gemeente Wijchen
Regiocoördinator statushouders van Divosa