

“Iedereen, doe(t) mee in Zwolle”

Projectplan voor een arbeidstoeleidingstraject voor 80 statushouders



Inleiding;

De inburgering van nieuwkomers in Nederland dient eraan bij te dragen dat zij zo snel mogelijk meedoen in Nederland, het liefst via betaald werk¹. In het huidige inburgeringsstelsel is dit onvoldoende het geval. Dit is slecht voor Nederland én slecht voor de inburgeringsplichtige. Op basis van de uitgangspunten in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst', de uitkomsten van de evaluatie van de huidige Wet inburgering en andere publicaties over de werking van het huidige inburgeringsbeleid, wordt het huidige inburgeringsstelsel dan ook grondig herzien. Dit vereist een inburgeringsstelsel dat een tijdige start en de snelheid van de inburgering borgt, dat uitgaat van maatwerk en dualiteit (oftewel het combineren van het leren van de taal en participatie) en dat bovendien kwaliteit garandeert.

Arbeid, het liefst betaald, is het belangrijkste maatschappelijke doel van inburgering binnen de nieuwe inburgeringswet. En, niet voor niets, gezien de onderzoeken en rapporten die gemaakt zijn over het falende huidige beleid. Er komt steeds meer zicht op wat werkzame elementen zijn bij arbeidstoeleiding van statushouders. In 2019 schreef het Kennisplatform Integratie & Samenleving op basis van nationale en internationale literatuur in haar monitor² een overzicht van werkzame factoren die de arbeidsparticipatie van statushouders bevorderen. Men kwam tot vijf overkoepelende thema's die gemeenten mee moeten nemen om de kans op werk voor statushouders zo groot mogelijk te maken. Het gaat om (1) het combineren van taalonderwijs met het opdoen van werkervaring; (2) het combineren van trajecten van werken en leren; (3) zorgen voor een stevig sociaal netwerk en statushouders trainen op presentatie en zoekgedrag; (4) rekening houden met gezondheids- en financiële problemen en (5) zorgen voor een actieve bemiddelaar die regelmatig contact heeft met zowel werkgever als statushouder.

Mede gezien bovenstaande ontwikkelingen heeft Zwolle de keuze gemaakt om vooruitlopend op de nieuwe wet, te starten met voorbereidingen op beleidsthema's, maar wil zij zeker ook ervaringen op gaan doen in de praktijk, door te DOEN. Zo wordt er in 2020 bij een groep van 400 statushouders een assessment afgenomen en een plan van aanpak opgesteld. Krijgt de statushouder een persoonlijke coach die samen met de statushouder regie voert over het traject en wordt er aandacht besteed aan een integrale benadering en samenwerking. Concrete doelen, ten aanzien van activering, onderwijs, taal en werk, gezondheid, financiën en het opbouwen van een sociaal netwerk staan beschreven in het persoonlijke plan van aanpak, dat leidend is. Binnen de begeleiding van de statushouder is het managen van de verwachtingen van de statushouder in dit proces essentieel. Motivatie van de statushouder moet behouden blijven, terwijl de stappen in het inburgering en participatieproces realistisch moeten zijn afgemeten aan de wet, het onderwijs en de arbeidsmarkt.

Er is dan ook binnen Zwolle, meer dan ooit, de wil en noodzaak om voor statushouders arbeidstoeleidingstrajecten op te starten en deze praktisch vorm te geven! Gezien de grote diversiteit binnen de huidige groep statushouders willen we starten met acht sectoren. Samen met TIEM, Landstede, Deltion en stichting 'op orde' slaan we de handen in één om concreet resultaat te gaan boeken!

¹ Memorie van toelicht- inzake nieuwe wet inburgering in de Nederlandse samenleving, 2019

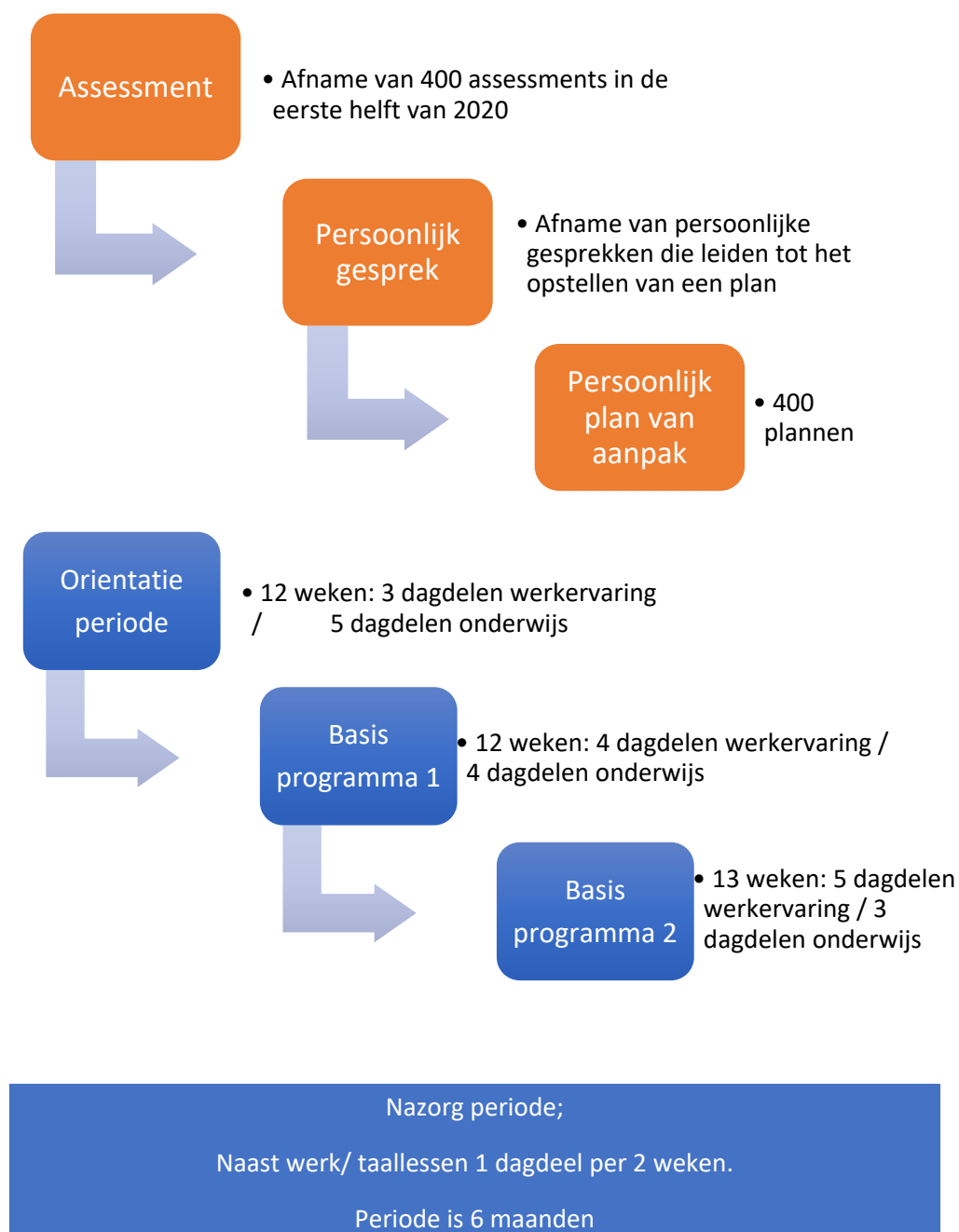
² Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen, 2019

Doelgroep;

We vragen voor 80 arbeidstoeleidingstrajecten een subsidie aan die keuze geeft over acht sectoren. Deze 80 statushouders komen uit een groep van ongeveer 400 statushouders die in de eerste helft van 2020 een persoonlijk plan van aanpak krijgen naar aanleiding van een assessment gericht op inburgering en participatie. De gegevens uit het assessment worden automatisch ingevoerd in Sonar en de suite. Hierdoor ontsluiten we het bestand, waardoor de arbeidstoeleiding niet alleen via het project, 'Iedereen doe(t) mee in Zwolle', maar ook via de netwerken van het regionale werkbedrijf en het werkgeverspunt van Zwolle.

Het proces is hieronder schematisch weergegeven;

Voorfase:



Sectoren:

De sectoren die we gekozen hebben zijn;

1. Techniek
2. Zorg
3. Horeca
4. Groen
5. Productie
6. Logistiek
7. Zakelijke dienstverlening
8. Schoonmaak

Samenwerkingspartners:

Deltion:



Startcollege:



TIEM;



Present:



Voor elkaar Zwolle:



De werkgevers:

Hieronder ziet u een korte opsomming van 23 werkgevers die als key-partners aan deze aanpak deelnemen;

Zorg:

1. P.G.V.Z.
2. De nieuwe Zorg Thuis
3. IJssel heem
4. Zorgspectrum het Zand
5. Vogellanden

Logistiek:

6. Kruitbosch Zwolle
7. Arriva
8. Keolis
9. Cycloon
10. Kuehne Nagel

Productie:

11. Wehkamp
12. Ferm
13. Plukom

Groen:

14. Rova
15. Pauropus

Zakelijke dienstverlening:

16. Appbouwers
17. Webtoro

Schoonmaak:

18. Asito
19. Novon

Techniek:

- 20. Hemmink Zwolle
- 21. Trap-express

Horeca:

- 22. Albron
- 23. Mc. Donalds

Doelgroep

Deelnemers (statushouders opgenomen in het bestand van de gemeente, instroom na 2014) met als doel participatie.

Het gaat om deelnemers met veelal een relatief laag taalniveau, die niet genoeg competenties hebben een baan te bemachtigen en te behouden.

Doelstelling

Het algemeen doel voor de deelnemer is aansluiting op de Nederlandse maatschappij en de Nederlandse arbeidsmarkt.

- De deelnemer krijgt inzicht in de Nederlandse arbeidscultuur.
- De deelnemer ontwikkelt zijn werknemersvaardigheden om deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt.
- De deelnemer ontwikkelt zijn basisvaardigheden op het gebied van rekenen, ICT en geldzaken.
- De deelnemer verbetert zijn (vak-) taal om effectiever te kunnen presenteren en solliciteren.
- De deelnemer verbetert zijn (vak-) taal om op de werkvloer te kunnen communiceren.
- De deelnemer krijgt inzicht in zijn eigen mogelijkheden, kansen en weet waaraan gewerkt moet worden.
- De deelnemer vergaart werkervaring bij reguliere werkgevers.
- De deelnemer schoolt zich daar waar noodzakelijk.
- De deelnemer krijgt een betaalde baan.

Programma

De gemeente Zwolle en haar samenwerkingspartners organiseren in nauwe afstemming en samenwerking met de werkgever verschillende activiteiten waarbij de deelnemer geschoold en geactiveerd wordt. Er is een wisselwerking tussen docent, werkbegeleider en werkgever die met enige frequentie bij elkaar op bezoek komen.

Tijdspad

Oriëntatieperiode

- o 12 weken
- Werkervaring: 3 dagdelen
- Onderwijs: 5 dagdelen

Werkervaring

In deze periode kijken we naar de competenties (werknemersvaardigheden) en kwaliteiten van de kandidaten. Tevens vindt er een eerste aanzet plaats t.a.v. wat een passend perspectief kan zijn voor de kandidaat: betaalde arbeid of vrijwilligerswerk. De eerste weken is de aandacht gericht op het laten acclimatiseren van de kandidaat in een arbeidsomgeving en een (mogelijk) ander dag/nacht ritme. Daarnaast zal in de eerste weken gekeken worden naar de motoriek, het concentratievermogen en andere aandachtspunten die van belang zijn voor de kandidaat ten aanzien van de keuze voor passend (betaald) werk/vrijwilligerswerk.

De werkcompetenties die passend zijn voor deze fase liggen op de onderdelen:

- Samenwerken
- Motivatie: energieniveau
- Veiligheid in het bedrijf en woon omgeving
- Afspraken nakomen (huisregels Tiem en ongeschreven regels)

De deelnemer oriënteert zich in deze periode op een aantal werkterreinen. Bij Tiem zijn er mogelijkheden om werkervaring op te doen in de sector productie/techniek, schoonmaak, logistiek en horeca. De deelnemer leert de specifieke vaktaal door het taalportfolio op te bouwen met de taal die hij/zij tegenkomt op de werkvloer. Tijdens de lessen wordt hier extra aandacht aan besteedt.

Onderwijs

De deelnemer specialiseert zich in het door hem/haar gekozen sector. Het opbouwen van het taalportfolio richt zich op de gekozen sector.

Lesonderdelen:

- Solliciteren/presenteren
- Eerste kennismaking met leidinggevende / collega
- Samenwerken
- Werkinstructie en afspraken
- Veiligheid
- Vaktaal
- Rekenvaardigheden
- Computervaardigheden

Basisprogramma 1

- o** 12 weken
- Werkervaring: 4 dagdelen
- Onderwijs: 4 dagdelen

Werkervaring

De nadruk ligt in deze periode op het onderdeel “Samenwerken (contact maken met collega’s) en Omgaan met werkinstructie”, d.m.v. luisteren, vragen stellen en omgaan met feedback. In deze periode komen ook aspecten op de gebieden gezondheid en fysieke werkhouding aan de orde.

De werkcompetenties die passend zijn voor deze fase liggen op de onderdelen:

- Samenwerken en collegialiteit
- Taalbegrip in een werksituatie, omgaan met leiding, etc.
- Omgaan met werkinstructies en kritiek
- Gezondheid en werkhouding

Onderwijs

De deelnemer specialiseert zich in het door hem/haar gekozen sector. Het opbouwen van het taalportfolio richt zich op de gekozen sector.

Lesonderdelen

- Communicatie en samenwerking met collega’s
- Werkinstructies
- Vragen stellen
- Afspraken maken en nakomen
- Omgaan met gezag, correctiegesprek
- Veiligheid en ARBO
- Vaktaal
- Rekenvaardigheden
- Computervaardigheden

Basisprogramma 2

- o 13 weken
- Werkervaring: 5 dagdelen
- Onderwijs: 3 dagdelen

Werkervaring

Tijdens deze periode wordt gestart met het zoeken naar en trainen in een passende werksoort bij werkgevers. Omgaan met onverwachte situaties / werkplekken en veiligheid op de werkvloer passend in de gekozen werksoort / vrijwilligerswerk. In deze periode zal ook rekenen aandacht krijgen dat nodig is voor de gekozen werksoort en m.b.t. inkomsten en uitgaven. De werkcompetenties die passend zijn voor deze periode op de werkvloer zijn op de onderdelen:

- Algehele houding in samenwerking met collega's en of buiten directe omgeving, doorzetten ook al is het werk niet helemaal passend
- Flexibiliteit, accepteren van veranderingen (situaties/leiding, andere afdeling, etc.)
- Uitbouwen van zelfstandigheid in het werk / tempo / nieuwsgierig naar mogelijkheden
- Verdieping op het onderdeel veiligheid
- Uitkomen met je geld (wat zijn de inkomsten en uitgaven in een gezin)

Onderwijs

De deelnemer specialiseert zich in het door hem/haar gekozen sector. Het opbouwen van het taalportfolio richt zich op de gekozen sector.

Lesonderdelen

- Communicatie met collega's
- Correctiegesprek
- Afspraken
- Omgaan met gezag
- Veiligheid
- Vaktaal
- Rekenvaardigheden
- Computervaardigheden
- Financiële huishouding en maatschappelijke redzaamheid

Afsluitende periode

- o** 3 weken
- Werkervaring: 6 dagdelen
- Onderwijs: 2 dagdelen

In deze korte periode zal de stap naar buiten aan de orde komen. Welke aandachtspunten/mogelijkheden zijn er voor de kandidaten bij de nieuwe werkgever/maatschappelijke organisatie? Hoe presenteer ik mij zelf? Wat wil ik en wat kan ik? Wat is nog nodig voor de borging van een duurzame arbeidsplek / maatschappelijke organisatie met de betreffende kandidaat?

- Vakkennis op definitieve keuze werksoort/vrijwilligers werk
- Persoonlijke presentatie in het werk maar ook naar buiten
- Begrijpen van vacature teksten

Samenwerking

StartCollege, Deltion College en Tiem zullen samen met vrijwilligers nauw samenwerken om een effectief programma samen te stellen gericht op de deelnemers met zijn eigen situatie en wensen voor.

Overleg(en)

Om de pilot te optimaliseren zullen er overleggen plaatsvinden op twee niveaus.

- De docent ROC en consulent / trajectbegeleider Tiem en consulent gemeente Zwolle
- Projectmanagers ROC en brandmanager Tiem en projectleider Gemeente Zwolle

Aanmelding

De aanmelding van de deelnemers zal voornamelijk gebeuren vanuit de gemeente Zwolle.

De ROC's doen een intake op taalniveau en onderzoeken intern of er kandidaten gemotiveerd zijn om deel te nemen in dit programma.

Nazorg

Taallessen 1 dagdeel per 2 weken. Periode is 6 maanden.

Coaching

De medewerkers van Tiem dragen zorg voor een deskundigheidsbevordering op gebied van Taal en Cultuur en het gebruik en inrichten van het taalportfolio.

Rapportage

De ontwikkeling van de deelnemer wordt vastgelegd in het systeem 'Werkstap'.

Na afloop van een periode wordt gerapporteerd aan de opdrachtgever over de ontwikkeling van de deelnemer.

Certificering

Aan het einde van het traject ontvangt de deelnemer een bewijs van deelname bij voldoende presentie en behaalde resultaten.

Data en locatie

Alle lessen en werkervaringsprogramma zal op locatie Tiem plaatsvinden.

Looptijd: 40 weken.

Groepsgrootte: 8 groepen: 10 deelnemers per groep