



Eindrapportage **Pilot Inburgering Nieuwe Stijl Capelle**

1 maart 2018 - 1 april 2020

Netty Verschoor, manager Welzijn en Zorg

Nicolette Lima, projectleider INSC

Pilot Inburgering Nieuwe Stijl Capelle

Vanuit de visie dat ieder mens een uniek talent heeft, waar je ook vandaan komt, vond het pilotproject Inburgering Nieuwe Stijl Capelle (INSC) plaats. Wij en onze lokale samenwerkingspartners willen hiermee graag laten zien dat je in Capelle de kans krijgt je talent te benutten. En dat statushouders een bijdrage kunnen leveren aan de Capelse samenleving op basis van talent en gelijkwaardigheid.

Het intensieve, twee jaar durende traject zorgt voor een compleet inburgeringsprogramma dat deelnemers toe leidt naar maximale integratie en (arbeids)participatie.

De resultaten spreken voor zich. Zo was met de gemeente afgesproken dat 60% van de 40 deelnemers zijn inburgeringsexamen zou hebben behaald en dat 35% betaald werk zou hebben gevonden. De werkelijke cijfers zitten daar ruimschoots boven: respectievelijk 66,6% en 59%.

Ter vergelijking, het CBS meldt dit: 'Anderhalf jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning in 2014 had gemiddeld 4 procent van de 18- tot 65-jarige asielzoekers werk. Een jaar later was dat opgelopen naar 11 procent; na vierenhalf jaar heeft 38 procent van alle 18- tot 65-jarige statushouders een baan' (CBS, Asiel en integratie 2020). Het CBS volgt sinds 2017 alle statushouders die vanaf 2014 een verblijfsvergunning hebben ontvangen.

Het programma INSC sluit bovendien naadloos aan op de eisen van de nieuwe Wet Inburgering 2021. Ook de reacties van de statushouders zelf op hun deelname zijn veelzeggend. Die vallen door de rapportage heen te lezen.

Tot slot willen we de belangrijke rol van alle Capelse samenwerkingspartners benadrukken. Alleen mét hen heeft Welzijn Capelle deze mooie resultaten kunnen bereiken.

INSC onderscheidt zich door:

- **Maatwerk:** met een persoonlijk inburgeringsplan PIP (kortetermijnplanning, doelstelling langere termijn, huisbezoek en maken van een cv).
- **Casusregisseurs:** begeleiden, monitoren het routeplan, fungeren als vertrouwenspersoon voor de kandidaat en contactpersoon voor de stakeholders.
- **Vier- à vijfdaags intensief programma:** voor brede taal- en talentontwikkeling en sociale integratie.
- **Integrale samenwerking met Capelse partners:** Sociale Zaken (met een belangrijke rol voor het Werkplein), Welzijn Capelle (Vluchtelingenwelzijn, maatschappelijk werk, buurtmoeders, wijkteams), CJG, bibliotheek, Stichting Taalcoaching en Sportief Capelle. Einddoel: gezamenlijk convenant met alle afspraken en inspanningen.
- **Draaiboek:** lesboek over Nederlandse gewoontes, regel- en wetgeving, financiën en sociale kaart Capelle en andere belangrijke informatie voor de verplichte participatieverklaring.

- **Betrekken van lokale (vrijwilligers)organisaties** voor een verdere aanvulling op ons inburgeringsprogramma: zorginstellingen, basis- en middelbare scholen, Lions Club IJsselrijck, RC Capelle, ENC, kerken, CMC, Havensteder, taalaanbieders en regionale werkgevers.
- **Gehele gezin doet mee in het traject:** de kinderen doen mee aan bepaalde uitjes en (sport)activiteiten; de partners van de deelnemers krijgen een taalcoach, maatje, taalstage en hulp bij het maken van een cv. Want: als beide ouders zo goed mogelijk integreren, wortelen ook hun kinderen beter in de nieuwe omgeving.

Gezinsaanpak

Voor het welslagen van het traject is het essentieel om de partner mee te nemen. In eerste instantie vooral tijdens de activiteiten die taalontwikkeling en integratie stimuleren. Vervolgens kijken we naar de gezinssituatie en op welke talentontwikkeling de partner zou kunnen inzetten. Het hoofddoel voor de partners is meedoen in de maatschappij, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk of georganiseerde activiteiten. Onze ervaring is dat de vrouwelijke partners veel binnenshuis blijven, waardoor depressieve klachten kunnen ontstaan. Als de vrouw zich verstaanbaar kan maken en zelfstandig het huishouden kan runnen, vergroot dat de kans op actieve deelname aan de maatschappij aanzienlijk. Een sociaal netwerk opbouwen is van groot belang.

Ook daarom hebben we een aantal activiteiten specifiek voor vrouwen georganiseerd (gericht op ontmoeting en taalontwikkeling).



Boxclinc i.s.m. Sportief Capelle en Tang Soo Do vereniging Hyeongje (mei 2019)

ERVARING DEELNEMERS: GEZINSAANPAK

De heer G.A (43) en mevrouw A.A. (34) uit Syrië hebben een zoontje van 4. Sinds 2016 gehuisvest in Capelle. G.A. was in eigen land docent Arabische letterkunde, A.A. docent natuurkunde. Hun opstart in Nederland verliep stroef door een ernstig auto-ongeluk van A.A. begin 2017. Start INSC: augustus 2018.

‘De activiteiten tijdens INSC waren leerzaam, we hebben er Nederland beter door leren kennen. Er werd gekeken naar onze mogelijkheden, wij voelden ons gezien en gehoord. De begeleiders van INS laten ons voelen dat wij iets voor de Nederlandse maatschappij kunnen betekenen. Onze casusregisseur heeft ons aangemoedigd, ons altijd realistische stappen laten zetten en mij geholpen met mijn revalidatie na het ongeluk.’

‘De deelname aan INSC heeft onze integratie in Nederland erg versneld. Ik werd gekoppeld aan een gekwalificeerde docent, die mij enorm met de taal heeft geholpen en met oefenen voor het staatsexamen. Ook mijn partner heeft hierdoor zijn B1-diploma gehaald. Het was ook fijn dat er aandacht aan sporten werd gegeven en aan de psychische kant, met de Levensboom-training. Die gaf ons veel kracht om hier een nieuw leven op te bouwen.’

‘Het contact met andere vluchtelingen is enorm belangrijk en geeft troost. Het contact tussen de begeleiders en ons versterkt de samenhang van de culturen. De INSC-begeleiders hielpen ons bij het solliciteren en deden een goed woordje voor ons. Zo hebben mijn partner en ik een mooie stage gekregen die bij onze talenten past, ik bij het IJsselcollege. Via de Volksuniversiteit Rotterdam heb ik taalniveau C1 behaald.’

‘Wij hadden graag nóg meer willen leren over de Nederlandse cultuur en geschiedenis. In een volgend traject zou dat, en extra nadruk op spreekvaardigheid, het integratieproces nog sneller en succesvoller kunnen maken. We zijn Welzijn Capelle en de gemeente Capelle heel dankbaar voor ons traject en geven het een 9.’

De gezinsbegeleiding laat zien dat beide partners de potentie hebben om zich te ontplooien op de arbeidsmarkt. De vrouw heeft haar man bijna voorbij gestreefd. G.K. ontdekte na een taalstage bij een school dat zijn wens om als docent te werken op korte termijn niet haalbaar is en wil nu deelnemen aan een leer-werktraject als (assistent) elektromonteur. A.A. heeft taalniveau C1 behaald, loopt in een leer-werktraject mee als docent Natuurkunde en hoopt uiteindelijk les te gaan geven op een middelbare school.

AFSPRAKEN GEMEENTE M.B.T. BEOOGDE RESULTATEN, 2018

- Bredere taalontwikkeling voor een snellere toeleiding naar het inburgeringsexamen: 60% heeft binnen twee jaar het inburgeringsexamen behaald.
- Actieve burgers door het persoonlijke routeplan MEEDOEN (taalles, taalstage; leer/werkplek) in een vier- tot vijfdaagse dagbesteding.
- Zelfredzaamheid vergroot: door de aangeboden uitgebreide kennis van Nederlandse/ Capelse maatschappij, in combinatie met allerlei activiteiten en trainingen.
- Beter zicht op (arbeid)participatiemogelijkheden door persoonlijk routeplan, gericht op arbeidsparticipatie: 35% van de deelnemers uitgestroomd (na twee jaar) naar een baan.
- Betrokkenheid van meer Capellenaren bij de inburgering (vrijwilligerswerk).
- Door intensieve en actieve begeleiding een besparing van maatschappelijke kosten (bijstandskosten): dertien van de 41 kandidaten (streefgetal: 40) na twee jaar uitgestroomd naar werk: 13 (deelnemers) x € 14.364 bijstand per jaar = € 186.732 per jaar.

“De kwaliteit van leven neemt toe, enerzijds door een stijging van het aantal huishoudens dat financieel stabiel is, anderzijds doordat mensen via participatie en vrijwilligerswerk een zinvolle dagbesteding krijgen. Om deze baat in euro's uit te drukken wordt gerekend met zogenaamde gewonnen levensjaren 10: de afname van financiële stress of de gewonnen zinvolle dagbesteding staat omgerekend gelijk aan ongeveer 4 gewonnen gezonde levensjaren. De ondergrens voor waardering van een gewonnen levensjaar is € 20.000 pp.”
(Bron: LPBL)

Behaalde Inburgeringsexamens

Hoeveel van de kandidaten hebben hun inburgeringsexamen behaald? (**doelstelling: 60%**)

Van de 39 deelnemers* hebben 26 het inburgeringstraject afgerond waarvan 6 met vrijstelling, dus **66.6%**. Dertien deelnemers zijn nog bezig met hun inburgering (waarvan voor drie vrijstelling is aangevraagd).

Uitstroom naar werk

Hoeveel kandidaten zijn tot heden uitgestroomd naar betaald werk? (**doelstelling: 35%**)

Van de 39 kandidaten zijn er 23 helemaal of gedeeltelijk uit de uitkering uitgestroomd, dus **59%** (waarvan twee naar een hbo-studie, zes naar parttime werk, vijftien naar fulltime werk).

Uitstroom naar fulltime werk is **38%**. Gedeeltelijke uitstroom is **15%**. Gehele uitstroom uit de uitkering is **44%**.

* Van de oorspronkelijke 41 deelnemers zijn er 2 voortijdig gestopt, omdat ze zich bij herhaling niet aan afspraken hielden. Verdere berekeningen zijn zodoende gebaseerd op 39 deelnemers.

METHDIEK EN BEGELEIDING

Route deelnemers INS

- stap 1:** Vluchtelingen Welzijn start maatschappelijke begeleiding (basiszaken op orde)
- stap 2:** Kennismaking Casusregisseur INS (na ongeveer 3 maanden), brede intake
- stap 3:** Persoonlijk routeplan INS opstellen, wekelijkse begeleiding en huisbezoek
- stap 4:** Actieplan uitvoeren; te beginnen met regelen van taalcoach, maatje, taalstage en draaiboek overhandigen/ doornemen, CV opstellen
- stap 5:** Aanmelden voor de diverse activiteiten en trainingen
- stap 6:** Bemiddelen naar een leer/werkstage en/of betaald werk

De basis van de INSC-methodiek is het persoonlijke routeplan, opgesteld door casusregisseur en statushouder. De casusregisseur monitort het verloop. De INSC-methodiek is gebaseerd op de jarenlange ervaring van de projectleider met het begeleiden van kwetsbare doelgroepen in het sociale domein. Kenmerkend is het maatwerk: iedereen kan meedoen, ieders talenten worden ten volle benut.

1. **Casusregisseur** (één vaste begeleider, brede ondersteuning)
Statushouders krijgen een vaste begeleider (casusregisseur, zelf ooit nieuwkomer en de taal sprekend van de inburgeraar) op het gebied van leren, integratie en werk. Zo nodig komt er meer ondersteuning gericht op signalering en doorleiding naar zorgspecialisten bij trauma's, multi- of complexe problematiek en andere zorgvragen.
2. **Maatwerk n.a.v. persoonlijk routeplan**
Na een brede intake wordt het persoonlijk routeplan opgesteld, gebaseerd op taalniveau en (realistische) doelstellingen op korte en lange termijn.

Fase 1: vooral gericht op de Nederlandse taalontwikkeling, regelgeving, woonomgeving en Inburgering (met taalcoach, maatje, deelname taalcafé, taalstage). In totaal een vier- tot vijfdaagse dagbesteding.
Fase 2: vooral gericht op het behalen van maximale participatie door middel van leer-werktrajecten en stageplaatsen.
3. **Samenwerkingspartners**
Het persoonlijk routeplan van de statushouder bepaalt met welke samenwerkingspartners en wanneer er wordt samengewerkt. Daarnaast worden een aantal activiteiten van de samenwerkingspartners standaard voor alle deelnemers ingezet.
4. **Gezinsaanpak**
Partner doet mee gedurende gehele traject, gericht op taalontwikkeling, integratie, gezinssituatie en talentontwikkeling. Voornaamste doel: participatie.
5. **Commitment statushouder**
De statushouder ondertekent een deelnameverklaring aan het tweejarige programma INSC. Doel: hij of zij gaat een bijdrage leveren aan de Capelse samenleving. Ook is de deelname aan INSC een tegenpresentatie in het kader van de Participatiewet.

Start kandidaten project INSC

De eerste zeven kandidaten startten op 15 maart 2018 in het subproject Bouwsector met een zogenoemd aanbodversterkingstraject: werknemersvaardigheden, cv, technische terminologie, certificaat Veiligheid, Gezondheid en Milieu (VCA).

Eindstand na twee jaar

Totaal gestart: 41 (met gemeente afgesproken **streefaantal: 40**)

Voortijdig beëindigd: 2

Begeleid: 39

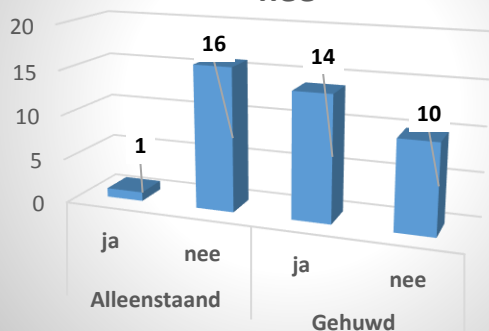
Waarvan nieuwkomers: 19

Waarvan oudkomers: 20 (22)

Uitstroom: 23 (**59 %**)

Waarvan 2 naar hbo-studie, 6 naar parttime werk, 15 naar fulltime werk.

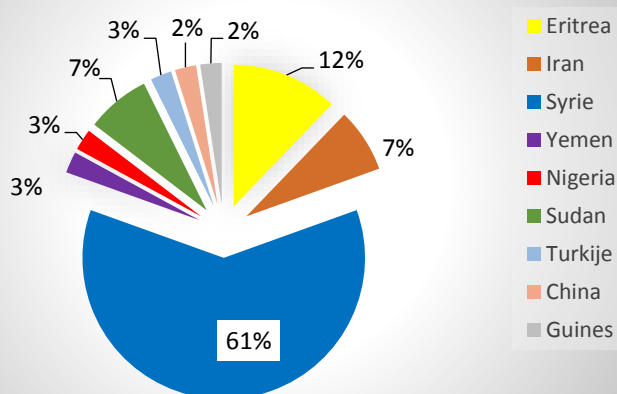
Burgerlijke staat + kinderen ja of nee



Burgerlijke staat	kinderen	Totaal
Alleenstaand	ja	1
	nee	16
Totaal Alleenstaand		17
Gehuwd	ja	14
	nee	10
Totaal Gehuwd		24
Eindtotaal		41

Afkomst	Totaal
Eritrea	5
Iran	3
Syrie	25
Yemen	1
Nigeria	1
Sudan	3
Turkije	1
China	1
Guines	1
Eindtotaal	41

Land van herkomst





Arbeidscontract afsluiten bij Breman

TRAININGEN EN ACTIVITEITEN

Naast inburgeringslessen, afspraken met maatje en taalcoach, taalstage, Taalcafé en leerwerktrajecten, waren er ook brede en aanvullende trainingen en activiteiten voor de deelnemers. Sommige activiteiten zijn nieuw opgezet voor dit programma, andere bestonden al maar zijn aangepast. Maar allemaal zijn ze georganiseerd in samenwerking met onze INSC-partners.

Sport en ontspanning

- 1 Sportclinics (hockey, voetbal, zaalvoetbal, volleybal, boxen, kindersportactiviteiten): **Sportief Capelle en HVC** (bestaand)
- 2 Sloeproeiwedstrijd en twee trainingen: **Lions Clubs Capelle en Krimpen** (bestaand)
- 3 Vrouwen (partners van deelnemers): **Taalcoaching** - wandelen, **vrijwillig docent, MaakCapelle** - Traditioneel Arabisch borduren (beide nieuw)
- 4 Zing Nederlands met mij: **Denk en Doe Mee-fonds, MaakCapelle, bibliotheek** (nieuw).



Sloeproeiwedstrijd Lions Clubs Capelle en Krimpen (september 2019)

Informatieve trainingen

- 1 'Tour de Capelle' voor het hele gezin: **stedelijk functionaris Kassem Taha van Welzijn Capelle, donaties diverse stichtingen, Pameijer** (nieuw)
- 2 Opvoeden in twee culturen: **CJG** (bestaand)
- 3 Gezonde voeding: **CJG** (nieuw)
- 4 Financiële huishouding op orde
Geldwijzer: Budgetcoach Welzijn Capelle (nieuw)
- 5 Computervaardigheden: *Word & Excel* **vrijwillig docent, Klik & Tik Van Cappellen Stichting, Bibliotheek** (beide bestaand, de eerste aangepast op de doelgroep).

Overige activiteiten

- 1 Fietsdonatie-actie: **IJssel en Lekstreek, donatie Handhaving** (nieuw)
- 2 Sinterklaasfeest: **collega Kassem Taha van Welzijn Capelle, Isala Theater** (bestaand)
- 3 Kerstpakketten: **kerken, Lions Club IJsselrijck, Rotary** (bestaand)
- 4 Training Levensboom (acht bijeenkomsten): **psychologen Sagesse, vrijwilliger De Ark** (nieuw)
- 5 Training Wereldreiziger voor kinderen: **CJG** (bestaand).

Toegevoegde waarde trainingen en activiteiten

Onze ervaring is dat alle bovenstaande activiteiten en trainingen, met uitzondering van Zing NL met me, van toegevoegde waarde zijn voor het integratieproces en het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden. Bij 'Zing NL met me' zagen we te weinig enthousiaste deelnemers, vooral vanwege het late tijdstip. Een training die van grote toegevoegde waarde bleek (getuige de enquête statushouders) was de Levensboom. Bij de Australische methodiek 'Tree of life' tekenen de deelnemers hun eigen levensboom. Alle onderdelen van de boom vertegenwoordigen een gebeurtenis in hun leven en worden gekoppeld aan eigen competenties. Ook besteedt de training aandacht aan opgelopen trauma's en het omgaan met stress. De trainers zijn psychologen.

PERSBERICHT

Vervolg fietsenproject

INSC gaf hun succesvolle fietsendoneerproject voor vluchtelingen een vervolg met Handhaving Capelle aan den IJssel.

Welzijn Capelle begeleidt regelmatig mensen die een fiets goed kunnen gebruiken. De medewerkers van Handhaving deden graag mee aan ons initiatief en stelden zwerffietsen beschikbaar voor Inburgering Nieuwe Stijl. Toen Havensteder vervolgens zo aardig was om een garagebox bij de Hoven beschikbaar te stellen, was het plaatje compleet. De mannen van het Repaircafé maakten hier de fietsen weer rijklaar. Een fiets vergroot voor heel wat mensen hun actieradius. Want als je weinig of geen geld hebt voor het ov, betekent een fiets: makkelijker boodschappen doen, solliciteren of naar je school, stage of werk. Samen hebben we dus heel wat mensen blij gemaakt met zo'n 'nieuwe' tweedehands fiets.

#ANDERSDENKEN #SAMENDOEN #TROTSCAPELLE#

KENNISMAKING CAPELLE AAN DEN IJSSEL

PERSBERICHT

Rondje Capelle voor nieuwe Capellenaren

In de 'Tour de Capelle' konden vluchtelingen en hun gezinnen kennismaken met hun nieuwe woonomgeving en iets leren over de geschiedenis van Capelle. Aan vier tours deden ruim 100 statushouders mee. De rondleidingen hoorden bij het project Inburgering Nieuwe Stijl van Welzijn Capelle.

Bij het monument op de IJsseldijk in Nieuwerkerk hoorden de deelnemers het verhaal van de waterramp in 1953 en hoe inwoners samen met de burgemeester van Ouderkerk aan den IJssel het gat in de dijk dichtten met een boot. Via het voormalige Molukse kamp ging het naar de Dukdalfmonument, waar werd verteld over de Prins van Oranje, die hier in 1574 de dijk liet doorsteken om het Spaanse leger te verdrijven.

Natuurlijk werd ook het Van Cappellenhuis aangedaan, net als de overblijfselen van de steenfabrieken en het dievenhuis, een van de oudste monumenten van Capelle. De tour eindigde in het Gemaal oftewel het Historisch Museum, waar tot de jaren 1970 het laagste punt onder de zeespiegel van heel Europa was.



Een groep enthousiaste deelnemers leert de nieuwe woonomgeving beter kennen

PERSBERICHT

Maatjesproject statushouders

In de afgelopen twee jaar hebben we een pool van zo'n zeventien maatjes kunnen werven voor onze kandidaten. Geweldig toch? Of ze er nu bij kwamen via de Lions, Rotary, ons eigen netwerk of de krantenactie: allemaal gaven ze enthousiast van hun tijd en energie. Zo hielpen ze hun nieuwe stadsgenoten verder op weg om een plekje in hun nieuwe stad te vinden. En te wennen aan allerlei nieuwe gewoontes en regels.

Hieruit is veel moois voortgekomen. Er zijn maatjes die geld hebben ingezameld voor een opleiding voor diegene die ze begeleiden; maatjes die hun netwerk inzetten om een leerwerktraject te vinden; maar ook maatjes die leuke activiteiten (helpen) organiseren, zoals bijvoorbeeld de jaarlijkse sloeproeiwedstijd voor een goed doel. Buiten deze extra's ondersteunden en begeleidden de maatjes 'hun' nieuwkomers bij allerlei nieuwe situaties. De meeste statushouders en maatjes vinden het bovendien waardevol over elkaars cultuur te leren.



Filimon uit Eritrea als gastheer bij een activiteit van de kerk, geregeld door zijn maatje.

LEER-WERKTRAJECTEN

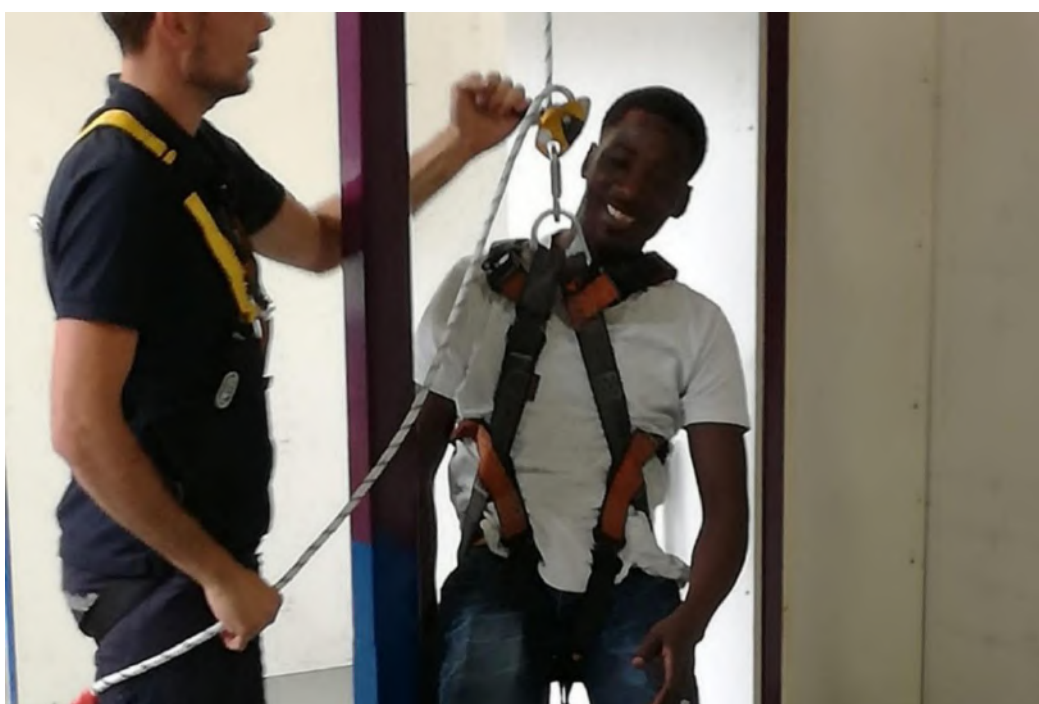
Om de kandidaten beter te laten instromen op de arbeidsmarkt, volgden ze allemaal een leer-werktraject of duaal traject. De combinatie van leren en werken motiveert, en versnelt zowel het leerproces en taalniveau als de kans op werk. Er waren veel positieve ervaringen met leer-werktrajecten bij lokale bedrijven. Als bijvoorbeeld elektromonteur, loodgieter, schoonmaakmedewerker, horecamedewerker, machinemonteur, docent, verpleegkundige en CAD-tekenaar. Sommige kandidaten zijn nog bezig met hun leer-werktraject. De overige konden door het leer-werktraject uitstromen naar een betaalde baan.

Leermoment: leer-werktraject Syrische statushouders 2018

In het begin van de pilot kreeg de groep Syrische statushouders de kans om in zijn geheel het leer-werktraject bij één bepaalde Capelse aannemer te volgen. Van tevoren namen ze allemaal deel aan het zogenoemde aanbodversterkingstraject met workshops: Werknemersvaardigheden (door twee Lions-leden), Hoe maak ik een cv (samen met het Werkplein) en Technische vaktermen bouwsector (intern ontwikkeld). Ook hebben de deelnemers in samenwerking met het Werkplein een VCA-veiligheidscertificaat behaald.

Aansluitend ging de hele groep aan de slag in een leer-werktraject met de verbouwing van de pastorie van de voormalige Heilige Familiekerk. Via deze stage konden ze ervaring opdoen als werknemer, leren over Nederlandse materialen, werkwijze en terminologie. Ondanks de goede wil van deelnemers en werkgever bleek dit project niet de juiste stap in het inburgeringstraject te zijn: de verwachtingen van beide partijen bleken te ver uit elkaar te liggen. Daarom is de leer-werkstage in een vroeg stadium stopgezet.

Na gezamenlijke evaluatie is lering getrokken uit de ervaringen van deze groep. Zo stemmen we de verwachtingen en wederzijdse belangen voortaan nog zorgvuldiger af en plaatsen geen grote groepen van deze kwetsbare doelgroep meer bij een enkele organisatie.



De deelnemers ervaren aan den lijve hoe het was om bepaalde beroepen uit te oefenen. De foto betreft een leer-werkstage als monteur zonnepanelen.

ERVARING DEELNEMER

I.H.S., 35 jaar. Getrouwd, twee kinderen (4 en 2 jaar). Afkomstig uit Syrië. Woont sinds november 2017 in Capelle. Beroep in eigen land: verpleegkundige. Start INSC: mei 2018.

‘Jullie hebben me geholpen met een passende taalstage, waar ik mijn taalniveau verder kan ontwikkelen en waardoor ik mijn eigen beroep al gedeeltelijk kan uitoefenen. Zo kan ik verdere stappen zetten naar een baan in mijn vakgebied. Ook van mijn maatje, die net als ik verpleegkundige is, heb ik veel geleerd.’

‘Voor mij was de beste activiteit de Levensboom-training. Ik kan nu beter omgaan met stress. Vroeger wist ik niet hoe ik moest doorgaan in het leven met alles wat ik heb meegemaakt en door de zorg over onze toekomst. Mijn boom was dood, maar nu is hij weer tot leven gekomen.’

I.H.S. is momenteel bezig met zijn staatsexamen niveau B2. Daarna kunnen we voor hem een diploma-erkenning aanvragen, zodat hij weet wat nog nodig is om aan de slag te kunnen als verpleegkundige. Ondertussen bekijken we met de Zellingen of hij meer op de verpleegafdelingen mee kan lopen, zodat hij kan leren over hoe zijn vak in Nederland wordt uitgevoerd.

ONDERBOUWING AANPAK INSC

Uit onderzoek van Divosa (maart 2020, zie hieronder) blijkt dat meer aandacht door middel van dedicated klantmanagers de uitstroomcijfers verhoogt naar 20% uitstroom.

Echter, de aanpak in het project INSC is domeinoverstijgend, met intensieve begeleiding, integrale manier van werken en nazorg. Dit resulteert in 59% uitstroom. Dit hebben wij kunnen bereiken mét onze samenwerkingspartners en lokale organisaties. Voor de statushouders binnen de gemeente is dit traject volgens ons een oplossing waarmee duurzaam stappen worden gezet. Volgens de principes van de omgekeerde toets (oplossingen op maat voor burgers) bespaart deze methodiek voor de samenleving naar onze mening uiteindelijk ook veel geld.

Divosa: “Meer werkende statushouders door dedicated klantmanager”

19% van de statushouders van 18 tot 65 jaar in Nederland heeft werk. In gemeenten waar een klantmanager zich specifiek richt op statushouders, is dat 20%. In gemeenten die geen zogeheten dedicated klantmanager inzetten, werken relatief minder statushouders (18%). Dit blijkt uit de Divosa Benchmark Statushouders waar 159 gemeenten aan meedoen.

83% van de gemeenten die meedoen aan de Divosa Benchmark heeft een dedicated klantmanager. Deze klantmanager biedt persoonlijke en intensieve begeleiding, vaak gecombineerd met een brede intake. Uit de benchmarkcijfers blijkt dus dat hun begeleiding leidt tot 2% meer werkende statushouders in hun gemeente. Het gaat hier om statushouders die sinds 2014 een verblijfsvergunning ‘asiel’ hebben gekregen en ingeschreven zijn bij de gemeente.

Over de benchmark

Met de Divosa Benchmark Statushouders meten en vergelijken gemeenten hun prestaties rond de integratie van statushouders. De 159 deelnemende gemeenten ondersteunen samen 60% van alle statushouders in Nederland. De benchmark is een product van Divosa, BMC en Stimulansz.

Voor meer info, zie www.divosa.nl/nieuws/meer-werkende-statushouders-gemeenten-met-dedicated-klantmanager

Implementatie nieuwe wet Inburgering

Het programma Inburgering Nieuwe Stijl Capelle, met maatwerk en persoonlijke begeleiding als grondlegger van de aanpak, legt al een basis voor het nieuwe inburgeringsstelsel van 2021. INSC vormt zo een belangrijke schakel in een succesvol inburgeringsproces. Het bevat alle ingrediënten waaraan de nieuwe Wet inburgering moet voldoen:

Divosa: 'In het stelsel krijgen gemeenten vanaf 1 januari 2021 de regie over de inburgering. Nieuwkomers worden hiermee vanaf het eerste moment goed begeleid zodat zij zo snel mogelijk kunnen meedoen in de samenleving, het liefst via betaald werk. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het welzijn van al hun burgers en hebben concrete taken op het gebied van welzijn, werk, inkomen en gezondheid. De Wet Inburgering moet hierbij aansluiten zodat gemeenten integraal en op maat kunnen werken.'

Voor meer informatie, zie www.divosa.nl/nieuws/nieuwe-wet-inburgering-2021-van-kracht

ERVARING DEELNEMER

H.E.O., 43 jaar, komt uit Nigeria. Heeft zijn vrouw en twee dochters verloren tijdens de oorlog. Was eerst anderhalf jaar in Duitsland. Woont vanaf december 2017 in Capelle. Beroep in Nigeria: verkoper Afrikaanse kunst. Start INSC: september 2018.

'Ik vond het heel belangrijk om deel te nemen aan INSC. Ik begrijp mijn burgerlijke verantwoordelijkheden hier beter. Ik heb de taal beter leren spreken en heb nu een baan.'

'Het was fijn dat ik altijd terecht kon bij mijn casusregisseur. Ze gaf veel tips en ik kon mijn verhaal bij haar kwijt. Ze keek altijd goed naar mijn situatie en besprak de stappen van het persoonlijke plan steeds samen met mij.'

We hebben H.E.O. langzaam zien opbloeien van een getraumatiseerde man in iemand die weer vertrouwen kreeg in de toekomst en zijn nieuwe leefomgeving. Hij greep alles aan om een nieuw bestaan op te bouwen. Hij is nog steeds fulltime aan het werk als schoonmaakmedewerker bij VLS.

PARTICIPATIELADDER

De participatieladder, een meetinstrument, maakt inzichtelijk welke stappen iemand maakt op weg naar maatschappelijke deelname.

Afbakening treden participatieladder



Participatieladder deelnemers

Onderstaand overzicht geeft de stappen weer die de deelnemers hebben gemaakt op de participatieladder door actief mee te doen aan het traject.

0	1	2	3	4	5	6
PL start	8	28	2	0	1	0
PL half jaar	0	13	12	9	3	2
PL 1 jaar	0	2	4	15	7	11
PL eind	0	0	2	15	6	17

Participatieladder partners

Ook de achttien partners van de deelnemers zijn meegenomen in het project. Veel gezinsactiviteiten, maar ook actief betrekken bij taalontwikkeling (aan een taalcoach koppelen, op taalstage, et cetera) en talentontwikkeling (ondersteunen bij diplomawaardering en diploma-erkenning; inzetten van leer-werktraject).

Dit zijn hun stappen op de participatieladder:

0	1	2	3	4	5	6
PL start	6	11			1	
PL 1 jaar		1	10	5		1
PL eind			6	10	1	1

PERSBERICHT

Feestelijke overhandiging lesboek statushouders

Tijdens het traject Inburgering Nieuwe Stijl Capelle doen statushouders leer-werkstages en leren ze over de Nederlandse maatschappij en taal. Welzijn Capelle ontwikkelde speciaal voor dit traject een lesboek: het Draaiboek Inburgering Nieuwe Stijl. Dit behandelt allerlei aspecten van de Nederlandse maatschappij. Hans Roskam, directeur Welzijn Capelle, overhandigde de eerste exemplaren aan twee deelnemers.



Bloemen ook voor de vijf deelnemers die een arbeidscontract ondertekenden. Hans Roskam: 'Dat toont direct de grote toegevoegde waarde van ons nieuwe inburgeringstraject met persoonlijke routeplannen en intensieve ondersteuning: na een halfjaar al zoveel mensen met werk en oud- én nieuwkomers die meedoen aan onze maatschappij.'

De vijf deelnemers gaan aan de slag als respectievelijk vertaler, leerling-elektromonteur, loodgieter, assistent-landmeter en productiemedewerker.

ERVARINGEN CASUSREGISSEURS

Casusregisseur Iskander Salman

‘De kandidaten die ik heb begeleid kwamen uit Syrië, Soedan, Eritrea, Iran, Yemen en Turkije. Ze waren heel divers qua achtergrond, beroep en opleidingsniveau – van analfabeet tot hoogopgeleid. De aanpak is gebaseerd op het winnen van vertrouwen, en op wat de kandidaat kan en wil bereiken.’

Enkele opmerkingen van Iskanders kant:

- *De kandidaten die in land van herkomst jarenlang één beroep hadden uitgeoefend, waren het meest gemotiveerd om hun beroep in Nederland te hervatten. Hun doelstellingen waren helder. De kandidaten werkten maximaal mee, waardoor ze snel een arbeidscontract aangeboden kregen.*
- *Nazorg (contact houden met stageaanbieders en werkgevers) leidde tot een positieve houding bij hen jegens de kandidaten én een duurzame uitstroom.*
- *Een duidelijke positieve impact op de motivatie en integratie van de meeste kandidaten was het betrekken van hun gezinnen bij het traject.*
- *Door een kandidaat met multiproblematiek niet los te laten, heeft het traject ook voor hem tot een redelijk resultaat geleid.*

Casusregisseur Marwa Bekera

Marwa Bekera is afkomstig uit Syrië. Zij woont in Nederland sinds 2015.

‘Ik weet hoe moeilijk het is om een nieuw leven op te bouwen in Nederland. Alles is nieuw, je spreekt de taal niet, begrijpt veel regels niet. Mijn man en ik zijn hoogopgeleid waardoor we goed Nederlands konden leren en zelfredzamer waren. Bij veel statushouders blijkt integreren zonder hulp een bijna onmogelijke opgave. Ze komen daardoor vaak in (financiële) problemen of worden depressief door trauma’s en gemis van sociale contacten.’

‘Als casusregisseur ben ik laaiend enthousiast over het programma voor onze kandidaten. Dit heb ik zelf gemist! Met mijn expertise en het programma wil ik deze mensen verder helpen. In de eerste fase van het routeplan (PIP) bij Inburgering Nieuwe Stijl Capelle is er veel aandacht voor de taalontwikkeling. Alleen met beheersing van het Nederlands is goede integratie mogelijk. Ook hebben casusregisseur en deelnemer dagelijks contact, essentieel voor het vertrouwen.’

‘Het is belangrijk dat de vrouwen in het traject meedoen. Ze leren beter Nederlands, en nemen deel aan leerzame, ontspannende en sportieve activiteiten om te vermijden dat zij sociaal geïsoleerd raken.’

‘Inburgering Nieuwe Stijl biedt de kans aan de statushouders om hun plek in de Nederlandse samenleving te vinden en hen te begeleiden naar maximale participatie. Ons doel: iedereen doet mee! Wij kijken goed naar de wensen en competenties van de statushouders en matchen die aan de vraag op de arbeidsmarkt. Wij en onze samenwerkingspartners pasten daarop de begeleiding aan. Veel van onze deelnemers kunnen daardoor uiteindelijk (deels) zelfstandig voor hun eigen inkomsten zorgen.’

PERSBERICHT

Goed begin van 2020!

Tijdens de bijeenkomst van Sterk door Werk eind 2019 waren veel onderaannemers van Havensteder aanwezig. Waaronder VLS (Van Leeuwen Schoonmaak).



Drie deelnemers toonden na een informatiebijeenkomst bij Welzijn Capelle interesse in de vacature bij VLS Multiservice. Na een paar snuffeldagen, aangevuld tot een maand proefplaatsing in december 2019, zijn ze alle drie per 1 januari 2020 fulltime gestart met een arbeidsovereenkomst van zeven maanden.

ERVARING DEELNEMER

B.S., 41 jaar, getrouwd en zoon van 11 jaar. Afkomstig uit Syrië. Vrouw en zoon nog in eigen land. Sinds 2017 gehuisvest in Capelle. Beroepservaring eigen land: onderdelenservice-adviseur bij BMW en mede-eigenaar van supermarkt. Start INSC: mei 2018.

‘INSC heeft mijn integratie in de Nederlandse samenleving versneld. Dit zou aan alle statushouders moeten worden aangeboden. Zonder dit programma had ik niet zo snel die geschikte baan gevonden bij Breeman BMW. Het heeft mij veel tijd bespaard bij het halen van mijn doelen. Dit is zeker ook gelukt door de goede begeleiding, bij bijvoorbeeld de Nederlandse werknemersvaardigheden die ik nog moest leren. Ik geef het traject van INSC een 10!’

Na een korte (taal)stage bij Breeman BMW Gouda haalde B.S. zijn Inburgeringsexamen en kreeg een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 24 uur per week. Ondertussen heeft hij Staatsexamen B1 behaald en is zijn contract verlengd en omgezet naar 40 uur per week. B.S. is aan het doorleren om van magazijnmedewerker naar een servicefunctie door te groeien.

TEAM INSC EN ZIJN SAMENWERKINGSPARTNERS

Het team INSC van Welzijn Capelle heeft de afgelopen twee jaar een mooie samenwerking neergezet met hun stakeholders. Dit zorgde voor korte lijntjes en dus een goede begeleiding van en een effectief programma voor de statushouders van Capelle. Iedere partner pakte actief de eigen rol in het programma en breidde die in een aantal gevallen zelfs uit. Tezamen met alle deelnemende partijen borgen we het succes van het traject INSC.

In de eerste fase trok het team INSC intensief op met de maatschappelijk begeleiders van Vluchtelingenwelzijn. Vervolgens zetten ze de activiteiten van de stakeholders in voor een verbeterde taal- en talentontwikkeling en meer kennis over de Nederlandse cultuur en regelgeving. Rond de slotfase werd de samenwerking met het Werkplein aangehaald, onder andere om taal- en leerwerkstages te organiseren. Ook werd er in samenspraak met het Werkplein gekeken naar wat nodig was om de uitstroomkansen te vergroten, bijvoorbeeld de certificaten VCA of Heftruckchauffeur.

Het team bouwde een goede band op met de inkomstenconsulenten van de IJsselgemeente om het inkomen van de deelnemers in goede banen te leiden, onder andere bij veranderingen in de persoonlijke situatie. Daarnaast opende de meer dan goede samenwerkingen met buurthuizen, scholen, zorginstellingen en lokale werkgevers veel deuren. De deelnemers kregen hierdoor een uitstekende begeleiding van hun taal- en leerwerkstages.

De samenwerking is nog niet verzilverd in een formeel document of convenant, omdat er eerst nog afgestemd moet worden met de gemeente over de veranderopgave Wet inburgering. De pilot was een zeer geslaagde proeftuin wat betreft samenwerking met partners ten behoeve van de statushouders (oud- en nieuwkomers). Voor de toekomst is het van belang dat met de noodzakelijke partners in het totale traject duidelijke individuele afspraken gemaakt worden om de inzet voor elke statushouder te kunnen garanderen.

INSC hield de stakeholders op de hoogte met maandelijkse nieuwsbrieven, waardoor ze goed betrokken konden blijven bij het wel en wee van de deelnemers en van het project. Per half jaar organiseerde INSC bijeenkomsten met de stakeholders om te evalueren, leren en verbeteren, met als streven om binnen twee jaar maximale participatie te behalen.

Na een jaar samenwerking gaf de tussentijdse enquête aan dat het merendeel van de samenwerkingspartners zeer tevreden was over de manier van samenwerken. Het resterende deel was ruim tevreden. Eén partij gaf zelfs aan een nog grotere rol te willen vervullen in het Persoonlijke routeplan (PIP).

De conclusie is dan ook:

SAMENWERKEN#LOKALE INZET#KRACHTEN BUNDELEN#SAMEN STERKER



INSC: goede samenwerking met lokale partners



Bijeenkomst Sterk door werk (mei 2019). Samenwerking met INSC, Havensteder, IJsselcollege, Pameijer en Werkplein, waar werkgevers en sociale partners elkaar ontmoeten.

VOORMALIG VLUCHTELINGEN ('TUSSENGROEP')

Belangrijke factoren om mee te kunnen doen aan de maatschappij zijn voldoende beheersing van de taal, bekendheid met de rechten en plichten die de Nederlandse rechtsstaat met zich meebrengt en een netwerk dat verder strekt dan de eigen gemeenschap. Oudkomers hebben zich deze factoren vaak nog niet geheel eigen gemaakt of opgebouwd. Het samenwerkingsprogramma INSC laat zien dat ook statushouders die al langer dan vijf jaar in Nederland zijn, baat hebben gehad bij het programma. Van de oudkomers in het project zijn 13 van de 20 geheel of gedeeltelijk uitgestroomd naar werk.

ERVARING DEELNEMER: OUDKOMER

S.K. (35) is afkomstig uit Eritrea. Sinds september 2009 in Nederland, woont vanaf 2010 in Capelle. In land van herkomst opgeleid tot militair. Start INSC: april 2018.

'Ik heb zo geboft met mijn deelname aan INSC! Zonder jullie begeleiding had ik waarschijnlijk nog steeds geen fulltime baan. Na acht jaar in Nederland had ik alleen maar een jaar bij Capelle Werkt geschoffeld. Ik heb daar niks geleerd, wist helemaal niet hoe ik dingen moest aanpakken.'

'Mijn belangrijkste doel was altijd om in Nederland een fulltimebaan te vinden. Ik wil graag trouwen en een gezin stichten, maar niet met een uitkering. Mijn casusregisseur had altijd veel interesse in mij, heeft me heel goed geholpen en veel geleerd over Nederland en de regels hier.'

'Ik heb heel veel gehad aan een extra taaltraject in combinatie met een leer-werktraject bij een bedrijf waar ik de Nederlandse taal kon en heftruck rijden kon oefenen. Ik heb daar veel geleerd, ook als werknemer. Ik heb nu een hele sterke cv. Ook doordat ik mijn VCA- en Heftruckcertificaat heb kunnen halen. Ik heb mijn doel behaald en heb het erg naar mijn zin op mijn werk!'

'Ik geef INSC een 10. Jullie hebben mij geholpen met het openmaken van de deur naar een betere toekomst.'

De heer S.K. was aanvankelijk vrij moedeloos. Hij moest eerst aan zijn taalontwikkeling werken om zich beter verstaanbaar te maken. Naast het extra taaltraject vonden we een taal- en leer-werkstage voor hem waar hij zijn Nederlands kon oefenen en die paste bij zijn werkwensen. S. heeft zich heel gemotiveerd ingezet om zijn doel te behalen en bleef met onze hulp ook bij tegenslagen positief. Dit heeft geresulteerd in een fulltimebaan bij VLS als beheerder.

LEERPUNTEN, AANBEVELINGEN EN CONCLUSIES

Nicolette Lima, projectleider: ‘Alles is hier nieuw voor de statushouders. Bijvoorbeeld dat je niet zelf kunt besluiten naar het ziekenhuis te gaan. Dat je niet zomaar bij iemand op bezoek gaat, maar een afspraak maakt. Dat een uitkering bedoeld is als tijdelijke ondersteuning, tot je voor jezelf kunt zorgen. Dat je op tijd komt. Dat je vaste lasten hebt die je maandelijks moet betalen. En dan nog de taal.’

‘Dat de casusregisseur dezelfde achtergrond heeft en hun taal spreekt, helpt bij het winnen van vertrouwen. Dat vertrouwen is essentieel. Hiermee kunnen we de statushouder stimuleren om te participeren en te integreren in de Nederlandse samenleving. De casusregisseurs zeggen altijd, “Durf vragen te stellen! Durf vrijwilligerswerk te doen! Durf Nederlands te praten! Durf waarde aan je leven te geven! Schaam je niet, vraag hulp. Waar nodig zetten we samen de eerste stap”. Onze ervaring is dat dŭrven de kern van een nieuw leven hier is.’

‘Met het brede palet aan activiteiten, opgesteld met onze stakeholders, kijkt het team INSC welke inzet nodig is om de doelstellingen te halen. Om goed Nederlands te leren spreken en hun talenten in te zetten voor een mogelijke baan. Bijna dagelijks hebben de casusregisseurs contact met de kandidaten. Zo ontstaat een vertrouwensband. We besteden ook veel aandacht aan de omgeving, het gezin en achtergrond van de deelnemer. Door het gezin te betrekken, stimuleerden we ook de echtgenotes om actief deel te nemen aan de maatschappij.’

Leerpunten

- Geen grote groepen tegelijk bemiddelen bij één werkgever;
- Met onze samenwerkingspartners bekijken hoe we structuur en de opties voor taalstages en leer-werktrajecten nog verder kunnen verbeteren;
- Nog meer taalactiviteiten organiseren met onze partners om de spreekvaardigheid verder te verbeteren.

Aanbevelingen

- In duale trajecten tegelijkertijd werken aan huisvesting, taalverwerving, opleiding en inburgeringsaanbod (i.p.v. in opeenvolgende stappen) leidt tot een snellere integratie en participatie in de nieuwe leefomgeving;
- Maatwerk: persoonlijk routeplan of PIP. Dit is een ondertekend document van deelnemercommitment waarop we voortdurend met hen kunnen terugvallen;
- Om te voorkomen dat elke betrokken organisatie die informatie nodig heeft van de statushouder dezelfde vragen stelt, zou een gezamenlijke brede intake goed zijn;
- Integrale en lokale samenwerking voor vier- à vijfdaags weekprogramma, waardoor de statushouders eerder worden opgenomen in hun nieuwe woonplaats;
- Begeleiding door een casusregisseur, in nauwe samenwerking en afstemming met alle samenwerkingspartners. Een casusregisseur kan de statushouders zó coachen dat ze de maximaal mogelijke participatie kunnen behalen;

- Casusregisseur spreekt de taal van de statushouder;
- Vast onderdeel: training Levensboom (aandacht voor trauma en omgaan met stress);
- Inzetten van INSC voor oudkomers. De Wet Inburgering is er alleen voor de nieuwe instroom. Maar: denk ook aan de huidige inburgeraars. Ook zij zijn gebaat bij een intensievere aanpak. Het programma INSC onderbouwt dit; meer dan de helft van de groep was oudkomer.

CONCLUSIES

Uit onze ervaringen van de afgelopen twee jaar met het begeleiden van een kwetsbare doelgroep met grote afstand tot de arbeidsmarkt, de statushouder, mag worden geconcludeerd dat:

1. de pilot zeer succesvol is geweest in het behalen van de doelstelling. De verhalen van de statushouders zelf spreken voor zich.
2. de aanjaagfunctie van de casusregisseur, werkend vanuit ook eigen ervaringen en achtergrond, noodzakelijk is.
3. het vertrouwen winnen en houden van de statushouder van groot belang is voor elke stap in het intensieve begeleidingstraject van twee jaar.
4. een open houding nodig is om het noodzakelijke vertrouwen te winnen.
5. een taalmaatje en maatje aan de statushouder koppelen om onze manier van leven te leren kennen (naast de taallessen op school), bijdraagt aan een snellere inburgering.
6. afspraken met de samenwerkingspartners nodig zijn om tot een totaalprogramma te komen en de gewenste resultaten te behalen.
7. we op succesvolle wijze onze krachten hebben gebundeld met de samenwerkingspartners, die ook een taakstelling hebben met de statushouders.
8. regelmatig contact met de taalaanbieders nodig is om de voortgang te bewaken (en zo nodig bij te stellen) van elke deelnemer.
9. Vrijwilligerswerk en proefplaatsingen bij werkgevers zijn nodig om hen te overtuigen van de talenten van een statushouder. Dit resulteert in een zorgvuldig kennismakingstraject met een win-winsituatie voor alle partijen.

Slotconclusie

Dankzij de intensieve begeleiding van nieuwkomers en oudkomers door een ervaren projectleider en casusregisseurs, zijn de deelnemers versneld en succesvol ingeburgerd in de Capelse en Nederlandse samenleving. Het efficiënt en integraal georganiseerde proces heeft, naast maximale integratie en (arbeids)participatie, ook veel kostenbesparing opgeleverd. Voor nu én in de toekomst. Dit is iets waar we terecht apetrots op mogen zijn!

Netty Verschoor, manager Welzijn en Zorg

Vervolg tot 1 februari 2021

De gemeente heeft Welzijn Capelle verzocht om het programma Inburgering Nieuwe Stijl Capelle te verlengen tot 1 februari 2021, in eerste instantie tot het ingaan van de nieuwe Wet inburgering (die nu is uitgesteld naar 1 juli 2021).

Het team INSC maakt hier gebruik van om het Persoonlijk Routeplan (PIP) nog completer te maken door toevoeging van de pilot Financieel ontzorgen, met lessen financiële administratie.

De groep Capelse nieuwkomers die vanaf 1 maart meedoen, volgen de komende periode het programma van INSC met begeleiding van de casusregisseurs.