

Gemeente Arnhem Pilot Duale Trajecten

De gemeente Arnhem gaat een intensieve samenwerking aan met Refugee Company. Met een sectorgerichte aanpak verzorgt Refugee Company werkplekken bij een door hen gerunde horecagelegenheid en door hen gerunde mondkapjesfabriek. Hier zullen werkplekken voor hoog- en laaggeletterde deelnemers zijn. Inburgeringsonderwijs is niet geïntegreerd in het traject, maar wordt bij externe taalscholen gevolgd. Door op de werkvloer intensief aan taal te werken, wordt echter beoogd de kans op slagen voor de inburgering te vergroten. Daarnaast wordt er door Refugee Company aandacht besteed aan persoonlijke ontwikkeling en de opbouw van een sociaal netwerk, en wordt ondersteuning geboden bij gezondheids- en zorgvragen.



Aanleiding en doelgroep

'Meedoen', het liefst door betaald werk, is een belangrijk uitgangspunt van de gemeente Arnhem. De gemeente Arnhem wil de aanpak van inburgering en integratie verbeteren. Met deze pilot wordt nieuwe kennis en ervaring opgedaan die zal gaan meewegen bij de inkoop van inburgeringstrajecten vanaf 2021.

De doelgroep van de pilot betreft alle inburgeringsplichtigen met of zonder een bijstandsuitkering die nog niet in een duaal traject zitten. Dit kunnen statushouders en gezinsmigranten zijn. Het betreft mensen die met inburgering zijn gestart/gaan starten en nog niet maatschappelijk of arbeidsmatig actief zijn. Er zijn geen eisen ten aanzien van taalniveau voor de horecagelegenheid en er is ruimte voor inburgeraars die langzaam lerend zijn en in aanmerking lijken te komen voor een ontheffing van de inburgering. Bij de afdeling Werk & Inkomen zijn statushouders zonder werk in beeld, maar ook Refugee Company zegt in het eigen netwerk geschikte kandidaten te hebben, die mogelijk nog niet bij de gemeente in beeld zijn. Het streven van het project is om negentig statushouders te laten deelnemen aan het traject. Begin 2021 zijn dat er 54, maar verwacht het project nog wel de negentig deelnemers te halen na de pilotperiode.

Doelen en verwachtingen

Voor de deelnemers wordt beoogd de maximale groei te behalen in de richting van duurzame arbeidsparticipatie. Hierbij wordt een sectorgerichte aanpak nagestreefd waar deelnemers uitstromen naar beroepen waar vraag naar is. Oorspronkelijk werd ingezet op horeca- en nieuwe energieberoepen. Het traject gericht op de nieuwe energiesector is uiteindelijk niet doorgegaan en in plaats daarvan is een mondkapjesfabriek opgezet (waarmee wederom is ingespeeld op de actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt). Voor veel deelnemers zullen de doelstellingen kleiner zijn dan uitstroom naar betaald werk. De beoogde resultaten van deze pilot/dit project zijn concreet:

- tachtig procent van de geselecteerde deelnemers start *na drie maanden* met een duaal traject;
- *na zes maanden* (de pilot) is veertig procent van de deelnemers 'werkfit' (klaar voor een volgende stap, individueel participatiedoel gehaald);
- binnen de trajectperiode van *drie jaar* voldoet zeventig procent aan zijn of haar inburgeringsplicht.

Werving en intake

Klantmanagers van Werk & Inkomen selecteren deelnemers die nog geen passend traject hebben. Al deze deelnemers krijgen een intake met een klantmanager van de gemeente die de deelnemer aanmeldt voor een van de twee interne werkplekken bij Refugee Company. Binnen vier weken na de startdatum van het traject vindt een intake plaats met een coach van Refugee Company en de Scalabor trajectbegeleider. In deze intake wordt gekeken wat voor werkplek (horeca of mondkapjesfabriek) met welke taken passend is voor de deelnemer. Het kan zijn dat er middels de Participatiewet verplicht wordt om deel te nemen aan het traject. Dit is afhankelijk van hoe gemotiveerd de potentiële deelnemers zijn.

Bij aanvang van het traject bleek dat de klantmanagers de doelgroep niet voldoende in beeld hadden. Voor de werkplekken in de energiesector had Refugee Company gerekend op deelnemers van wat hoger (taal)niveau dan nu het geval blijkt te zijn. Ook hadden zij verwacht dat de gemeente goed zicht had op de interesses en ambities van deelnemers en zo kon inschatten wie interesse zou hebben in werken in de nieuwe energiesector. Dit bleek echter slechts beperkt het geval te zijn doordat de doelgroep was verspreid over veel caseloads en een deel van de statushouders werden begeleid door klantmanagers die niet gespecialiseerd zijn in de doelgroep. Uiteindelijk is er daarom voor gekozen om niet verder te gaan met deze route, maar een mondmaskerfabriek op te zetten. Dit werk waarvoor weinig scholing nodig is, bleek beter aan te sluiten bij de doelgroep.

Activiteiten binnen traject

Het gehele traject duurt drie jaar, de eerste zes maanden van het traject vallen onder de pilot. Na de intake start de pilotfase van het traject. Indien nog onvoldoende uit de intake naar voren is gekomen wat een geschikte plek is, wordt door Scalabor een maand lang ‘arbeids-ontwikkelcentrum’ aangeboden; een programma van een maand om inzichtelijk te maken waar de kansen van een deelnemer liggen.

Alle deelnemers krijgen een werkplek, passend bij hun doelstellingen, bij een van de twee werkplekken van Refugee Company. Bij een externe taalaanbieder volgen zij gelijktijdig inburgeringsonderwijs. Hoeveel uren en welke taken tot de werkzaamheden van de deelnemers behoren is volledig maatwerk. Ook zijn er trainingen gericht op hard skills die relevant zijn voor de werkplek. Daarnaast zijn er praktijkgerichte taallessen op de werkvloer, die verzorgd worden door ROC Rijn IJssel (in het restaurant) of En Nu Nederlands (in de mondmaskerfabriek). Deelnemers die extra taalondersteuning nodig hebben krijgen een ‘taalboost’.

Bovendien wordt door Refugee Company ook intensief aandacht besteed aan het opdoen van soft skills zoals sollicitatie- en werknemersvaardigheden en het opbouwen van een netwerk. In de toekomst is Refugee Company van plan ook trainingen over computervaardigheden te gaan geven. Wanneer de maatregelen het toestonden waren er informatiebijeenkomsten (bv. over Werken in de bouw in Nederland) en is er twee keer per maand een Connection Café (online of offline) waar men gezellig samenkomt en spelletjes speelt of muziek luistert. Middels de methode ‘Mindspring’ wordt met de deelnemers gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling en is er aandacht voor de psychische gezondheid. In samenwerking met de Vrijwilligerscentrale en Buddy to Buddy worden deelnemers gekoppeld aan een taal- of vriendschappelijk maatje. Ten tijde van de lockdowns is het programma aangepast en zijn er activiteiten uitgevoerd die nog wel mogelijk waren. Zo hebben deelnemers in het restaurant bijvoorbeeld afhaalkoffie gereserveerd, brood gebakken en trainingen over koffie maken gevolgd.

Tijdens deze vijf maanden is het Lokaal Werkbedrijf (Scalabor) observerend op de achtergrond aanwezig. Zonder dat zij direct invloed hebben op het traject/de intake, monitort deze partij de voortgang van de deelnemers. Refugee Company maakt voor het volgen van de voortgang van de deelnemer gebruik van Werkstap, het klantvolgsstroom van Scalabor. Na vijf maanden is het aan Scalabor in overleg met Refugee Company om samen met de deelnemer een vervoltraject uit te stippelen, passend bij de groei die de deelnemer in vijf maanden heeft gemaakt. Dit kan betekenen dat deelnemers nog bij Refugee Company blijven, intern bij Scalabor gaan werken of extern binnen een van de acht bedrijfstakken waar zij werkplekken hebben. Er wordt samengewerkt met de Vrijwilligerswerkcentrale en NewBees om een deelnemer te koppelen aan vrijwilligers- of betaald werk. Indien werken te hoog gegrepen blijkt na vijf maanden, kan een deelnemer doorverwezen worden naar een ander participatietraject binnen het Arnhemse aanbod.

Fase 1 (zes maanden) pilot

Werkervaring opdoen bij Refugee Company in horecabedrijf of mondmaskerfabriek met taallessen op de werkvloer.

- aantal uren (afhankelijk van niveau en hoeveel tijd kwijt met inburgering);
- werkniveau en taken afhankelijk van denkniveau en taalniveau.

Overig (maatwerk)

- taalboost;
- soft-skillstrainingen (netwerk opbouwen, persoonlijke ontwikkeling, psychische gezondheid middels 'mindspring'-methode, sollicitatie- en werknemersvaardigheden);
- hard-skillstrainingen.

Na vijf maanden evalueren en nieuw plan maken met deelnemers op individueel niveau (door Scalabor).

Fase 2 (tweeën-half jaar) vervolg van pilot

Werken aan nieuwe leerdoelen passend bij niveau van taal en functioneren.

Scalabor coördineert de begeleiding van het vervolgtraject.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- deelnemers starten direct met participeren, ook op zeer laag taalniveau (eventueel na een 'taalboost');
- al werkend de taal leren is het motto: praktijkgerichte taallessen op de werkvloer op alle niveaus;
- sectorgerichte plaatsing bij twee interne werkplekken;
- brede ondersteuning, op uiteenlopende levensdomeinen, op de werkvloer, door werkgevers zelf;
- werkgevers zijn zeer ervaren in begeleiden van statushouders;
- de pilot is onderdeel van een groter traject met looptijd van drie jaar.

Betrokken partijen en samenwerking

De gemeente Arnhem is eindverantwoordelijk en stelt een projectleider aan. Deze coördineert de samenwerking met Refugee Company (ervaringsdeskundige t.a.v. leer-werkplekken in Amsterdam) en lokale partners. Hierbij gaat het om partners in het onderwijs (ISK, taalaanbieders), welzijnsorganisaties en organisaties op het gebied van werk (werkgeversservicepunt, leerwerkloket, werkbedrijf, activerend werk en de afdeling werk & inkomen).

Klantmanagers van de gemeente houden op deelnemersniveau de regie. Refugee Company (de werkgever) heeft een sturende/coördinerende rol in de uitvoering en de vormgeving van de begeleiding van de deelnemers. Zij geven in opdracht van de gemeente het programma op de werkvloer vorm en zijn medeverantwoordelijk voor de werving van de deelnemers evenals de inschatting van op welk niveau deelnemers kunnen gaan werken. De twee bedrijven die Refugee Company in Arnhem op zal zetten, bestaan los van de opdracht die zij uitvoeren in het kader van de pilot en hebben de taak een breed scala aan projecten te huisvesten.

Scalabor monitort in opdracht van de gemeente in de eerste vijf maanden op afstand de voortgang van de deelnemers, en zal na de pilot verantwoordelijk zijn voor het monitoren van de deelnemers tijdens de rest van het traject. Eens in de drie à vier weken vind er een gezamenlijk overleg plaats tussen de betrokken partners waaronder Refugee Company, klantmanagers van de gemeente en Scalabor. Hier worden de deelnemers individueel besproken. Indien er iets acuuts speelt, wordt er eerder contact gezocht. Inburgering wordt extern bij taalaanbieders gevolgd. Er was bij aanvang van het traject nog geen sprake van een samenwerking of onderlinge informatie-uitwisseling op deelnemersniveau met de gemeente of andere betrokken partijen. Het doel was om tijdens de pilotperiode te verkennen welke taalaanbieders in aanmerking komen om in de toekomst integraal duale trajecten aan te kunnen bieden.

De samenwerking tussen Refugee Company en de gemeente verloopt goed. Tussen Refugee Company en Scalabor verloopt de samenwerking wat stroever. Dit had ermee te maken dat het hele andere organisaties zijn (vast systeem vs. maatwerk) en het in het begin nog zoeken was naar de rol van Scalabor. Later werd dit wel beter en werd er ook een periodiek overleg tussen Scalabor en Refugee Company opgezet om meer op één lijn te komen. Refugee Company coördineert ook de inzet van het taalonderwijs in goede samenwerking met het ROC Rijn IJssel en En Nu Nederlands. Refugee Company werkt daarnaast samen met de Vrijwilligerscentrale en Buddy to Buddy om deelnemers te koppelen aan maatjes. De Vrijwilligerscentrale en NewBees helpen tevens met de uitstroom naar (vrijwilligers)werk.

De **belangrijkste lessen** volgens de projectleiding:

- De beroepsgerichte aanpak heeft potentie. Kijk naar welk werk in de regio vraag is en richt daar een traject op. Als het dan niet bij iemand blijkt te passen heeft hij/zij wel veel geleerd tijdens het traject.
- Flexibiliteit is cruciaal om alle activiteiten van verschillende partners te kunnen inroosteren voor een deelnemer. Kies samenwerkingspartners die zich flexibel willen opstellen.
- Zorg dat het sociale netwerk van een deelnemer (in Nederland en land van herkomst) ook achter het traject staat.

Zie ook:

- Contactpersoon: Wilco Polman | wilco.polman@arnhem.nl