

## Gemeenten Nederweert, Weert en Cranendonck Nieuwkomers Sterk aan het Werk

In de pilot 'Nieuwkomers Sterk aan het Werk' werken de drie Midden-Limburgse gemeenten Nederweert (hoofdaanvrager), Weert en Cranendonck op co-creatieve wijze samen met Werk.Kom, werkgevers, inburgeringsaanbieders, onderwijs en partners uit zorg en welzijn aan een innovatieve en integrale benadering van inburgering door taalverwerving te combineren met (arbeids)participatie, onderwijs en positieve gezondheid.



### Aanleiding en doelgroep

Door de komst van twee grote asielzoekerscentra in Budel en Weert en de grote instroom van nieuwkomers de afgelopen jaren, is er binnen de gemeenten al een aantal jaren ervaring met verschillende initiatieven om de participatie en integratie van nieuwkomers te vergroten. Desondanks bestaat nog steeds de helft van de bijstandsbestanden uit (voormalige) statushouders, waardoor de noodzaak groeit om een verdere verbetering te maken. De pilot biedt kansen om verder te exploreren wat wel en niet werkt ter voorbereiding van de nieuwe wetgeving in 2021.

De doelgroep van de pilot bestaat uit alle inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten die in 2018 en 2019 in de gemeenten Cranendonck, Weert en Nederweert zijn komen wonen en een bijstandsuitkering ontvangen. Dit zijn tot op heden (tussen 1-1-2018 en 1-5-2019) 61 inburgeringsplichtige nieuwkomers in de gemeente Weert, 30 in de gemeente Cranendonck en 19 in de gemeente Nederweert. In totaal bestaat die groep ongeveer uit 110 potentiële kandidaten; het totaal van alle inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten die in 2018 en 2019 (tot 1-5-2019) in de drie gemeenten zijn komen wonen. Bij de start van de pilot waren van deze potentiële kandidaten nog maar 69 deelnemers inburgeringsplichtig. Met hen is een intakegesprek gehouden, waarna 45 deelnemers zijn gestart. De overige deelnemers waren in de afrondende fase van de inburgering of stonden op het punt om te verhuizen.

### Doelen en verwachtingen

Er is bij de pilot geen sprake van streefcijfers of tijdsgebonden doelstellingen ten aanzien van de deelnemers. De pilot dient bij te dragen aan de overkoepelende doelstelling 'ervoor zorgen dat in 2022 iedereen meedoet, meetelt en naar eigen kracht bijdraagt. Alle talenten komen tot ontwikkeling; voor het individu en voor de samenleving.' Omdat alle inburgeringsplichtige bijstandsgerechtigden meedoen in de pilot worden per individu uiteenlopende doelen gesteld. Waar de een het behalen van het inburgeringsexamen als doel heeft, is het doel voor een ander gericht op alfabetiseren. Wanneer een doel behaald is, zal een volgend doel worden opgesteld. Het traject heeft geen einddatum gekoppeld aan de subsidie, maar stopt als de deelnemer geen ondersteuning meer nodig heeft.

De pilot is een ontwikkelslag in het huidige inburgerings- en participatiebeleid. De gemeente hoopt middels de extra middelen voor de pilotperiode antwoord te vinden op de vraag: wat zijn de elementen die helpen deze groep te activeren?

De verwachting was dat in totaal 40 nieuwkomers starten met een duaal traject. Uiteindelijk zijn er 45 deelnemers gestart, waarvan 40 begin 2021 nog deelnamen. De groep bestaat in de praktijk vooral uit moeilijk te bemiddelen deelnemers, die in de nieuwe Wet Inburgering onder de Z-route zouden vallen. Ongeveer de helft van de deelnemers is analfabeet. Verder is de groep divers wat betreft geslacht, leeftijd en land van herkomst.

### Werving en intake

Voorafgaand aan de pilot en nog voordat een statushouder naar de gemeente komt, vinden er op het asielzoekerscentrum een gesprek en NOA-assessment plaats tussen de kansenverkenner en de statushouder. Op die manier wordt vroegtijdig in kaart gebracht wat de kansen en uitdagingen zijn en waar al op ingezet kan worden tijdens het verblijf op het azc.

Het uitgangspunt is dat alle inburgeringsplichtige nieuwkomers met een uitkering aan de duale trajecten meedoen. De kandidaten worden thuis bezocht voor een intake. Hierbij zijn zowel de consultant van de gemeente als de consultant van Werk.Kom aanwezig. Het wordt als een verplicht individueel traject in het kader van de Participatiewet aangeboden. Daarbij wordt gewezen op de kansen die dit traject biedt en wordt het zo veel mogelijk op maat afgestemd, naar aanleiding van een verdiepende integrale intake en een *ontwikkelplan*. Er wordt een ontwikkelplan opgesteld dat past bij de gestelde doelen, iemands kwaliteiten, opleiding, werkervaring, psychische en lichamelijke gezondheid en motivatie. Gezinsmigranten hebben geen bijstandsuitkering, waardoor dit traject verplichten voor hen niet mogelijk is. Daarom wordt tijdens het Participatieverklaringstraject de pilot als mogelijkheid aangeboden.

### Activiteiten binnen traject

Er is geen sprake van vastgestelde fasering binnen het traject, omdat ieder individu aan andere doelstellingen werkt, met een daarbij passend tijdsplan. Een individueel traject wordt opgesteld aan de hand van de te ontwikkelen vaardigheden in elf leefdomeinen, waar maatschappelijke/arbeidsparticipatie en communicatie (inburgering) er twee van zijn. De overige leefdomeinen zijn: onderwijs, sociaal netwerk, financieel, kennis van de Nederlandse waarden, huisvesting, huiselijke relaties, opvoeding/kinderopvang, geestelijke gezondheid, lichamelijke gezondheid, en activiteiten in het dagelijks leven. Binnen het traject is het met middelen vanuit de Participatiewet mogelijk om certificaten te halen (zoals VCA). Per individu wordt een pakket samengesteld.

Er zijn verschillende soorten trajecten te onderscheiden die ook gecombineerd kunnen plaatsvinden.

#### *Toeleiding naar betaald werk*

Voor nieuwkomers bij wie de taal voldoende is om toe te werken naar betaald werk gaat een jobhunter (met de input uit de brede intake en het ontwikkelplan) op zoek naar een match met een werkgever. Dit kan in alle mogelijke branches zijn, van groen tot industrie en van horeca tot zorg, afhankelijk van de kwaliteiten en wensen van de nieuwkomer. Hier gaat de nieuwkomer dan direct aan de slag, in eerste instantie voor een ontwikkeltraject en na gebleken geschiktheid via een betaald dienstverband. Tijdens dit traject is er sprake van individuele en intensieve ondersteuning van een jobcoach, die ondersteunt op de werkvloer zelf. Daarnaast wordt ernaar gestreefd dat iedere werkgever enkele medewerkers aanwijst als buddy. Deze buddy's zijn een laagdrempelig aanspreekpunt voor de nieuwkomers. Tot slot heeft iedere deelnemer een eigen taalcoach die naar de werkplek komt om samen te kijken welke taal cruciaal is voor op de werkvloer.

#### *Voorschakeltraject*

Nieuwkomers voor wie het nog niet haalbaar is om direct aan de slag te gaan bij een werkgever, volgen een voorschakeltraject bij Werk.Kom. Dit wordt op maat samengesteld. Het kan een alfabetiseringstraject en/of extra taallessen zijn, maar ook het opdoen van werknemersvaardigheden en het volgen van trainingen behoren tot de mogelijkheden. Denk aan trainingen gericht op omgaan met geld, gezondheid, computervaardigheden, assertiviteit en beroeporiëntatie.

#### *Onderwijs*

Wanneer het volgen van een opleiding als doel naar voren komt uit het ontwikkelplan wordt gezocht naar een passende opleiding, zoals een bbl-opleiding of Praktijkleren met de Praktijkverklaring. Hierin wordt maatwerk geboden.

#### *Taalverwerving*

Parallel aan een voorschakeltraject en/of het opdoen van werkervaring volgen de nieuwkomers de inburgeringscursus. Er wordt naar gestreefd dat de taallessen bij de werkgever plaatsvinden. Er is niet alleen sprake van het reguliere groepsgerichte inburgeringstaalonderwijs, maar ook extra ondersteuning

door een taalcoach. Oorspronkelijk was het plan om de gehele inburgering te laten plaatsvinden in kleine, sectorgerichte groepjes. Deze branchespecifieke insteek bleek niet haalbaar, hoofdzakelijk omdat de meeste deelnemers geen DUO-gelden meer over hadden. Daarom is gekozen voor een reguliere inburgering aangevuld met individuele taalcoaching om de landing op de werkvloer te bevorderen.

Ieder kwartaal heeft de deelnemer een persoonlijk gesprek met een consulent om de individuele voortgang en ontwikkeling te bespreken. Daarnaast is er regulier contact met de jobcoach. Waar nodig wordt het ontwikkelplan aangepast en worden er oplossingen gezocht voor eventuele belemmeringen die de duurzame inzetbaarheid in de weg zitten.

Samenvattend zijn de kernelementen van de aanpak:

- individuele doelstellingen per deelnemer, altijd maatwerk;
- taallessen bij de werkgever (taalcoach die taal gericht op de werkvloer behandelt);
- inzet van individuele jobcoach;
- inzet van buddy's op de werkvloer;
- integrale aanpak vanuit elf leefdomeinen;
- intensieve samenwerking met breed aantal partners om aan alle leefdomeinen te kunnen werken.

### Betrokken partijen en samenwerking

Voor de pilot 'Nieuwkomers Sterk aan het Werk' wordt een projectorganisatie ingericht. Voor de start van de pilot worden afspraken vastgelegd in een te ondertekenen convenant. De gemeente Nederweert is hoofdaanvrager en verantwoordelijk voor de uitvoering van de pilot en het eerste aanspreekpunt voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

#### Projectleider

De projectleider is werkzaam bij Wise Up Consultancy en zal in opdracht van de gemeente de uitvoering en de voortgang van de projectactiviteiten monitoren. Hoofd- en mede-aanvragers maken afspraken over de verdeling van middelen. De projectleider houdt daarbij het overall overzicht, de partners zijn zelf verantwoordelijk voor het voeren van de afzonderlijke administraties. Door gebruikmaking van een centraal systeem (Paragin) wordt op individueel niveau inzicht geboden in het aantal uren dat is besteed aan begeleiding van de samenwerkende partners.

#### Samenwerkingspartners

Kenmerkend voor de aanpak van de pilot is dat de doelstellingen waaraan deelnemers werken onder uiteenlopende levensdomeinen kunnen vallen. Derhalve werken de gemeenten intensief samen met een groot aantal partners, zie in de tabel hieronder een (niet uitputtend) overzicht verdeeld per domein. De verschillende partijen zijn vanaf het begin van de pilot actief betrokken. Na een gezamenlijke kick-off is het traject vormgegeven in onderlinge afstemming.

Leefdomein	Bekostigd met gemeentelijke subsidies/productfinanciering
Maatschappelijke/arbeidsparticipatie	Werk.Kom
Communicatie	Inburgering, taal op de werkvloer (door: Gilde Educatie en Stichting VluchtelingenWerk Zuid-Nederland en Werkvloertaal)
Financiën	Cursussen, administratiebegeleiding, schuldhulpverlening (door o.a. Algemeen Maatschappelijk Werk Midden-Limburg, Sociaal Raadslieden, PLANgroep)
Huisvesting	AZC Weert (COA), AZC Cranendonck (COA), Wonen Limburg, Woningvereniging Nederweert.
Huiselijke relaties	Gezinsbegeleiding, individuele hulp (door: Centrum voor Jeugd en Gezin Midden-Limburg Algemeen Maatschappelijk Werk Midden-Limburg)
Opvoeding en kinderopvang	HOERA! Kindercentra, Centrum voor Jeugd en Gezin Midden-Limburg, Hummelhoeve, Alles Kids, Stichting Okido

*Vervolg tabel*

Leefdomein	Bekostigd met gemeentelijke subsidies/productfinanciering
Geestelijke gezondheid	Behandeling, begeleiding, cursussen (door: Punt Welzijn, Cordaad Welzijn, Vincent van Gogh, Al-Osra, MetGGZ)
Lichamelijke gezondheid	Leefstijl- en bewegcoaching bij Land van Horn, meedenken op beleidsniveau (door: GGD Limburg-Noord, GGD Brabant Zuid-Oost) Sporten (door: Punt Welzijn, De Bengele beweegt)
Activiteiten dagelijks leven	Cursus digivaardigheden, taalcafé en meer bij bibliotheek
Sociaal netwerk	Vrijwilligers en mantelzorgers (Punt Welzijn), Bibliocenter, Bibliotheek de Kempen
Kennis van Nederlandse waarden	Participatieverklaringstraject (gemeente Nederweert) inloop en themabijeenkomsten (LINK), maatschappelijke begeleiding (Vluchtelingen-Werk)
Onderwijs	Citaverde, Meerderweert, Gilde Opleidingen

De **belangrijkste lessen** volgens de projectleiding:

- Het inburgeringstraject is een heel veranderlijk proces. Je leert veel en kan steeds de aanpak weer verbeteren.
- Er zijn erg veel partijen betrokken die allemaal volgens een nieuwe wetgeving moeten gaan handelen. Dit vergt nogal wat van de betrokkenen. Het is belangrijk dat de betrokken partijen goed communiceren en de klantregisseur hierin de regie pakt.
- Goede communicatie naar de deelnemer toe is ook erg belangrijk. Leg uit welke stappen iemand moet zetten om iets te bereiken, zodat de deelnemer gemotiveerd blijft als het einddoel niet direct behaald wordt.

**Zie ook:**

- Contactpersoon: Henk Klootwijk, [henk.klootwijk@wiseup.nl](mailto:henk.klootwijk@wiseup.nl) |