

Evaluatie Programma Integratie en Participatie in de regio Alkmaar

Antoniek Vermeulen

Marlinda van der Hoff

Micky Out

Ruth Yohannes

Evaluatie Programma Integratie en Participatie in de regio Alkmaar

Antoniek Vermeulen
Marlinda van der Hoff
Micky Out
Ruth Yohannes

Utrecht, mei 2020

Inhoud

Samenvatting	3
Inleiding	6
1 Beschrijving van het Programma Integratie en Participatie	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Doelstelling	8
1.3 Het programma	8
2 Resultaten	12
2.1 Aantal deelnemers	12
2.2 Resultaten basisprogramma	13
2.3 Resultaten vervolgprogramma	14
2.4 Kwalitatieve resultaten	16
3 Werking	19
3.1 Wat werkt goed?	19
3.2 Wat kan beter?	21
3.3 Werkzame elementen	27
3.4 De werkzaamheid voor verschillende groepen	30
4 Conclusies en aanbevelingen	32
4.1 Conclusies	32
4.2 Aanbevelingen	33
Bijlage	36

Samenvatting

De gemeenten in de regio Alkmaar voeren sinds mei 2017 een Programma Integratie en Participatie uit om nieuwkomers te ondersteunen bij hun inburgering, (re)integratie en participatie. Het basisprogramma wordt uitgevoerd door VluchtelingenWerk en duurt zes maanden. Het vervolprogramma wordt uitgevoerd door de re-integratiebedrijven Thobs, Fith en de Werkmeester en duurt een jaar.

De gemeenten in de regio Alkmaar hebben het Verwey-Jonker Instituut gevraagd een evaluatie uit te voeren van het Programma Integratie en Participatie van statushouders. Doel van het onderzoek is dat de gemeenten inzichten opdoen die van belang zijn voor het ontwikkelen van het beleid en een vervolgaanpak op het vlak van inburgering, re-integratie en participatie van statushouders.

De centrale onderzoeksvraag is: Wat werkt goed in het programma, wat werkt minder goed, voor welke doelgroepen, hoe werkt het en onder welke voorwaarden?

Positieve resultaten

Het programma heeft goede resultaten behaald. Meer dan 80% van alle statushouders die het vervolprogramma doorlopen hebben, heeft ten tijde van de afronding betaald of onbetaald werk of volgt een opleiding. De cijfers bieden echter geen informatie over het aantal uren dat deze mensen werken of een opleiding volgen. Ook zeggen de cijfers niets over de mate waarin het werk of de opleiding passend is – en dus duurzaam – bij het niveau en de belangstelling van de statushouder.

In interviews met statushouders zijn de volgende positieve resultaten het meest genoemd:

- Goed bereik, weinig uitval, veel geleerd.
- Meer deelname aan de samenleving.
- Betere taalontwikkeling en grotere zelfredzaamheid.
- Meer ervaring en expertise bij de re-integratiebedrijven.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het programma een aantal sterke kanten heeft. De tevredenheid over de werkwijze van de uitvoerende organisaties is groot. Dit geldt ook voor de rol van de klantmanagers, met name voor die van de dedicated klantmanagers. De samenwerking tussen de gemeenten en alle betrokken organisaties wordt zeer gewaardeerd. De randvoorwaarden - tijd, geld, deskundigheid - zijn dankzij het programma aanwezig om statushouders goed en op maat te kunnen begeleiden. Statushouders zijn gemotiveerd en zien het programma als een belangrijk instrument om aan (vrijwilligers)werk of een opleiding te komen. Het programma heeft er ook toe geleid dat werkgevers meer kennis en ervaring hebben opgedaan in het werken met statushouders.

Aandachtspunten

Er zijn verschillende aandachtspunten uit het onderzoek naar voren gekomen.

- Statushouders zijn over het algemeen zeer tevreden over het programma, maar geven wel aan weinig zicht te hebben op welke organisatie nu precies wat biedt en wat zij van hun verschillende begeleiders kunnen verwachten. Sommigen hadden hogere verwachtingen van de frequentie van de contacten met hun begeleiders.
- Uitgangspunt van het Programma Integratie en Participatie was dat het basisprogramma al van start zou gaan in het AZC. Dat blijkt lang niet altijd te lukken; alleen bij statushouders uit het AZC Heerhugowaard is VluchtelingenWerk al gestart met de begeleiding.
- Ondanks de nauwe samenwerking tussen gemeenten en organisaties op programma-niveau, kan de afstemming en samenwerking op klantniveau nog beter. Er is sprake van onvoldoende informatieoverdracht tussen uitvoerende organisaties, waardoor de statushouder bij de overgang naar een nieuwe organisatie steeds opnieuw zijn of haar verhaal moet doen. Soms zijn organisaties - die met eenzelfde statushouder bezig zijn - niet op de hoogte van elkaar werkzaamheden. Er is behoefte aan één regiefunctie per statushouder, bijvoorbeeld in de vorm van een dedicated klantmanager.

- De doorlooptijd van het programma blijkt in de praktijk te kort te zijn. Het pad van aankomst in een gemeente naar volledige integratie en volwaardige deelname aan de samenleving vergt meerdere jaren, zo blijkt uit de ervaringen met het programma.
- De gemeentelijke sturing op het programma is goed, maar kan op een aantal punten nog verbeterd worden. Ook kunnen beleid en uitvoering nog meer samenwerken, waardoor praktijkknelpunten sneller kunnen worden opgelost. Bovendien kan beleid effectiever worden ingericht, zodat het nauwer aansluit op de praktijk.

Andere aandachtspunten die nog zijn genoemd, zijn:

- De begeleiding in het basisprogramma door vrijwilligers is kwetsbaar en stelt hoge eisen aan de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde vrijwilligers en voldoende professionele begeleiding van de vrijwilligers.
- Taallessen zijn te weinig intensief. Met name in de beginfase is er veel behoefte aan meer en meer praktijkgerichte taallessen.
- De inburgering staat los van de re-integratie. In de praktijk levert het organisatorische (agenda)problemen op voor statushouders om beide trajecten goed te combineren.
- Ontbreken van randvoorwaarden voor statushouders: financiering voor kinderopvang en reiskosten zijn niet altijd geregeld waardoor sommige statushouders belemmeringen ervaren voor deelname aan het programma.

Werkzame elementen

Uit het onderzoek zijn een aantal werkzame elementen naar voren gekomen die een belangrijke rol hebben gespeeld in het behalen van positieve resultaten voor statushouders:

- Vroegtijdig starten met het programma.
- De combinatie tussen individuele begeleiding en groepsbegeleiding.

- Focus op werkvaardigheden en toeleiding naar werk met daarbij aandacht voor de taal (tolken) en de culturele gewoonten.
- Maatwerk in de uitvoering.
- Voldoende tijd voor de begeleiding.
- Vrijwilligerswerk als een belangrijke tussenstap naar werk.
- Versterking van het netwerk van de statushouder.

Voor vrouwen met kinderen bleek deelname aan het programma soms lastig. Hoogopgeleide statushouders bleken soms in een moeilijke positie te zitten, waar het programma niet altijd een adequaat antwoord op had.

Aanbevelingen

Op basis van analyse van de uitkomsten van het onderzoek zijn aanbevelingen geformuleerd waar de gemeente lessen uit kan trekken voor de vervolgfase op het gebied van integratie en participatie van statushouders:

- Behoud de werkzame elementen in een vervolgaanpak.
- Bouw de mogelijkheden voor maatwerk verder uit, bijvoorbeeld door meer diversiteit in het aanbod te realiseren en de doorlooptijd van het programma per statushouder flexibel te maken.
- Bied een geïntegreerd en overzichtelijk aanbod aan waarin integratie en participatie hand in hand gaan met taal- en inburgeringslessen.
- Versterk de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen uitvoerende organisaties op klantniveau.
- Begin al op het AZC met taallessen en andere vormen van begeleiding.
- Houd er voor een vervolgaanpak rekening mee dat zelfredzaamheid en participatie aan de samenleving langere tijd en intensiever begeleiding vragen dan in een eerste half jaar of jaar geboden kan worden.

- Zorg bij de start van een programma voor intensief taalonderwijs, indien mogelijk aangevuld met (vrijwilligers)activiteiten met veel mogelijkheden om de taal te oefenen.
- Zet vol in op duurzame uitstroom naar werk dat aansluit bij het niveau en de belangstelling van de statushouder, en denk na over extra ondersteuning aan statushouders die kiezen voor banen waarvoor krapte op de arbeidsmarkt bestaat.
- Betrek als gemeenten de uitvoerende organisaties bij inhoud en inrichting van de vervolgaanpak; zorg voor kennis delen, gezamenlijk oplossen van knelpunten en uitwisselen van best practices.

Inleiding

Met de nieuwe wet Inburgering wordt de overheidsverantwoordelijkheid voor inburgering uitgebreid en gedecentraliseerd naar de gemeenten. De gemeenten in de regio Alkmaar voeren sinds mei 2017 een Programma Integratie en Participatie uit om nieuwkomers te ondersteunen bij hun inburgering, (re)integratie en participatie. Om goed voorbereid te zijn op de gemeentelijke taken en verantwoordelijkheden vanaf 2021, willen deze gemeenten lessen trekken uit de ervaringen met dit programma.

Om die reden hebben de gemeenten in de regio Alkmaar het Verwey-Jonker Instituut gevraagd een evaluatie van het programma uit te voeren. In deze rapportage presenteren we de uitkomsten van het onderzoek.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is dat de gemeenten meer zicht krijgen op de werking en de resultaten van het programma, zodat succesvolle onderdelen geïntegreerd kunnen worden in de vervolgaanpak en er bijstelling kan plaats vinden op de onderdelen die minder effectief bleken.

Onderzoeksvragen

De centrale vraag van het onderzoek luidt: Wat werkt goed, wat werkt minder goed, voor welke doelgroepen, hoe werkt het en onder welke voorwaarden?

Deze vraag is uitgewerkt in een aantal onderzoeksvragen:

- Wat is de werkwijze van het programma?
- Welke resultaten heeft het programma opgeleverd?
- Wat werkt goed, wat werkt minder goed in het programma?
- Wat zijn de cruciale werkzame elementen?
- Welke lessen kunnen getrokken worden uit de ervaringen tot nu toe?

Onderzoeksmethoden

Om zicht te krijgen op de werking en de resultaten van het programma hebben we gebruik gemaakt van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het perspectief van de statushouders is daar nadrukkelijk in meegenomen. Dit zullen we op verschillende punten in deze rapportage expliciet beschrijven.

We zijn gestart met een documentenstudie. Daarbij lag de focus vooral op de offerte-aanvraag die de gemeenten gezamenlijk hebben opgesteld en op de plannen die door de uitvoerende organisaties VluchtelingenWerk, Thobs, Fith en de Werkmeester in hun offertes zijn uitgewerkt.

Om inzicht te krijgen in de kwantitatieve resultaten, hebben we gebruik gemaakt van gegevens over alle (oud-)deelnemers van het basisprogramma en het vervolgprogramma. De gegevens zijn in het najaar van 2019 aangeleverd door de uitvoerende organisaties en door de klantmanagers. Het betreft gegevens tot en met het 3^e kwartaal van 2019 over deelname en bereik, resultaten van het basisprogramma en van het vervolgprogramma, waar mogelijk uitgesplitst per uitvoeringsorganisatie en naar woonplaats.

Om de werking van het programma goed in beeld te krijgen en om de ervaringen van de statushouders boven tafel te krijgen, hebben we een groot aantal (groeps)interviews gehouden.

We spraken 14 statushouders. We vroegen de uitvoerende organisaties (VluchtelingenWerk en de drie re-integratiebedrijven) om elk tien namen van statushouders bij ons aan te leveren, zodat wij als onderzoekers daar een steekproef uit konden trekken. Bij het bepalen van die steekproef hebben we gelet op variatie wat betreft geslacht, leeftijd, land van herkomst en woonplaats en hebben we geprobeerd om ongeveer een gelijk

aantal mensen per uitvoeringsorganisatie te spreken (zie bijlage 1). De interviews met statushouders die de Nederlandse taal niet goed beheersten, vonden plaats in aanwezigheid van een tolk.

De bedoeling was om de resultaten van de interviews met statushouders terug te koppelen in een groepsbijeenkomst met statushouders. Door de coronacrisis heeft deze terugkoppeling per mail plaatsgevonden.

Daarnaast hielden we negen groepsinterviews met medewerkers van de gemeenten, de uitvoerende organisaties en van andere organisaties die betrokken zijn bij de aanpak. Gemiddeld namen er zes á zeven mensen per interview deel. Daarbij spraken we de volgende groepen professionals:

- Beleidsmedewerkers van de gemeenten en van Halte Werk en De BUCH.
- Klantmanagers van Halte Werk en De BUCH.
- Begeleiders, projectleider en trainers (Mindfit en Financiën) van VluchtelingenWerk.
- Begeleiders en projectleider van Thobs.
- Begeleiders en projectleider van Fith.
- Begeleiders en projectleider van de Werkmeester.
- Werkorganisaties (WNK Personeelsdiensten en WSP) en werkgevers.
- Welzijns- en vrijwilligersorganisaties en steunpunten voor vrijwilligerswerk (Vrijwilligers Informatiepunt en Vrijwilligerscentrale Alkmaar).
- Taalscholen en inburgeringsinstituten.

De bedoeling was om de uitkomsten van de interviews terug te koppelen op een werkconferentie met alle respondenten. Door de coronacrisis heeft deze terugkoppeling per mail plaatsgevonden.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 geven wij een beschrijving van het programma op basis van de documentenstudie, aangevuld met informatie uit de groepsinterviews met de betreffende organisaties. In hoofdstuk 3 beschrijven wij de resultaten van het programma waarin wij de kwantitatieve resultaten laten zien en ook benoemen welke resultaten er behaald zijn in de ogen van statushouders en van professionals. In hoofdstuk 4 gaan we in op de werking van het programma: wat gaat goed en wat zijn verbeterpunten? Ook brengen we in dit hoofdstuk de werkzame elementen in beeld die cruciaal bleken voor het behalen van de resultaten. We sluiten in hoofdstuk 5 af met conclusies en een aantal aanbevelingen die als lessen voor de toekomst kunnen gelden.

1 Beschrijving van het Programma Integratie en Participatie

In dit hoofdstuk beschrijven we het Programma Integratie en Participatie. Dat doen we op basis van de plannen van de uitvoerende organisaties VluchtelingenWerk, Thobs, Fith en de Werkmeester, aangevuld met de informatie die we uit de interviews met hen hebben verkregen.

1.1 Aanleiding

Op 1 mei 2017 zijn de gemeenten in de regio Alkmaar van start gegaan met het Integratie- en Participatieprogramma voor statushouders. Het betreft de gemeenten Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk (ook wel HAL-gemeenten genoemd), die voor de uitvoering van de Participatiewet samenwerken in Halte Werk; en de gemeenten Bergen, Uitgeest, Castricum en Heiloo (ook wel BUCH-gemeente genoemd), samenwerkend in de ambtelijke werkorganisatie De BUCH.

Aanleiding om met dit programma te starten, was voor deze gemeenten de toegenomen instroom van statushouders en het verschijnen van het WRR-rapport 'Geen tijd te verliezen', waarin de aanbeveling werd gedaan om vanaf dag één met de statushouders aan de slag te gaan. Er werd een regionale projectgroep gevormd met de opdracht om een programma Integratie en Participatie te ontwikkelen en de regionale Stuurgroep Taakstelling Huisvesting werd verbreed naar de terreinen participatie en onderwijs.

De gemeenten zagen als de kern van hun opgave dat zij statushouders in staat wilden stellen een actieve rol te vervullen in de samenleving. Ze verwachtten dat een aanvullende integratiestrategie nodig zou zijn om te voorkomen dat statushouders langdurig afhankelijk blijven van een bijstandsuitkering.

1.2 Doelstelling

Doel van de aanpak is het aanbieden van een integraal programma waarin inburgering, (re-)integratie en participatie zoveel mogelijk parallel lopen en waarin een snelle participatie bevorderd wordt. De participatie is geslaagd als de vergunninghouder is ingeburgerd en huisvesting, betaald werk, vrijwilligerswerk of een passende (beroeps) opleiding heeft gevonden. Deze doelstelling is uitgewerkt in subdoelstellingen op het gebied van onder andere kennisontwikkeling, taalontwikkeling, attitude, zelfredzaamheid, verkleinen van risico's en toeleiding naar (vrijwilligers)werk.

1.3 Het programma

Het Integratie- en Participatieprogramma bestaat uit twee delen: het basisprogramma en het vervolgprogramma, ook wel perceel 1 en perceel 2 genoemd. Het basisprogramma duurt zes maanden en is bedoeld voor iedere statushouder van 18 jaar en ouder die gekoppeld is aan een regiogemeente. Als het basisprogramma is afgerond, kan de statushouder doorstromen naar het vervolgprogramma. Dit programma is vooral bedoeld voor statushouders die nog geen betaald werk hebben gevonden. Het vervolgprogramma duurt een jaar. Ook statushouders die vóór mei 2017 in een van de gemeenten zijn gehuisvest, konden instromen in het vervolgprogramma.

Het programma bestaat uit een aantal overkoepelende thema's:

- Maatschappelijke participatie en burgerschap
- Onderwijs en scholing
- Werk, inkomen en ondernemerschap

Het verplichte inburgeringsprogramma is geen onderdeel van het Integratie- en Participatieprogramma, maar beide programma's hangen wel samen. De gemeenten streven naar een doorlopende integrale en samenhangende leerlijn in het programma in de regio.

Uitgangspunten bij het programma zijn:

- Integrale aanpak
- Samen met de maatschappelijke partners
- Kansrijk en innovatief
- Sturing door gemeenten op het gehele traject

Het basisprogramma

Het basisprogramma wordt uitgevoerd door VluchtelingenWerk. De bedoeling is dat het programma al start in het AZC om zo direct vaart te zetten achter de integratie en participatie van de statushouders.

De primaire doelen van het basisprogramma liggen op het vlak van zelfredzaamheid, taalontwikkeling, kennis en inzicht in de samenleving en in de arbeidsmarkt en toeleiding naar inburgeringscursussen en vrijwilligerswerk.

Het basisprogramma, zoals beschreven in de offerte van VluchtelingenWerk, bestaat uit verschillende onderdelen:

- Maatschappelijke begeleiding: VluchtelingenWerk begeleidt statushouders bij het integreren en participeren en werkt eraan hen zelfredzaam te maken. Met behulp van de zelfredzaamheidsmatrix (ZRM) en de participatieladder wordt de voortgang van elke statushouder gevolgd.
- Ondersteuning naar inburgering: helpen bij de keuze voor een inburgeringsinstituut, bij het aanmelden voor een DUO-lening, bij de inzet van een taalmaatje e.d.

- Traject Participatieverklaring (PVT): workshops over o.a. de arbeidsmarkt, de Nederlandse rechtstaat, huiselijk geweld.
- Maatschappelijke participatie: koppeling aan een maatje die de statushouder toeleidt naar sociale netwerken, voorzieningen in de omgeving, vrijwilligerswerk e.d.
- Ondersteuning bij taalontwikkeling: de begeleider van VluchtelingenWerk biedt ondersteuning aan om de taal sneller onder de knie te krijgen zoals een taalcafé of de inzet van een taalcoach.

Verplichte onderdelen in het programma zijn daarnaast de module Mindfit, gericht op de mentale gezondheid en de training Eurowijzer, gericht op de financiële zelfredzaamheid.

Wanneer de statushouders hun woning toegewezen krijgen, beginnen de begeleiders van VluchtelingenWerk met de eerste gesprekken en het regelen van de formaliteiten. Daarna kijken ze samen met de statushouder wat er mogelijk is op het gebied van school en werk. De individuele begeleiding van de statushouders in het basisprogramma vindt plaats door vrijwilligers.

Het vervolgprogramma

Voor de uitvoering van het vervolgprogramma hebben de gemeenten in de regio Alkmaar overeenkomsten afgesloten met drie uitvoerende organisaties: Thobs, Fith en de Werkmeester. Het hoofddoel van het vervolgprogramma is mensen begeleiden naar (vrijwilligers)werk. Dit verloopt via het behalen van subdoelen op het vlak van inzicht en bewustzijn in de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt, vergroten van kansen op de arbeidsmarkt en verkleinen van risico's die een geslaagde participatie in de weg kunnen staan.

Op basis van deze doelstellingen hebben de uitvoerende organisaties hun programma opgesteld. Inhoudelijk verschillen de programma's niet veel van elkaar.

Elke organisatie biedt drie verschillende modules aan: Integratie, Aanbodversterking en Arbeidsbemiddeling. Gedurende het traject verschuift het accent steeds meer van integratie naar toeleiding naar werk.

Alle drie de organisaties combineren een intensieve individuele begeleiding door een vaste begeleider met een aanbod van gerichte cursussen en trainingen. Ze bouwen daarbij voort op het basisprogramma waar het gaat om het versterken van de zelfredzaamheid, het ondersteunen bij praktische zaken, versterken van de taalontwikkeling en het wegwijs maken in Nederland. Daarnaast ligt de focus bij alle drie de organisaties op het toeleiden naar een betaalde baan dan wel een passende opleiding. Dit gebeurt meestal via een tussenstap van vrijwilligerswerk of stages. Voor sommige statushouders is vrijwilligerswerk het hoogst haalbare. Ook worden statushouders begeleid bij het opstellen van een CV en leren zij solliciteren. De begeleiders van de uitvoeringsorganisaties zetten hun netwerk van werkgevers in om (vrijwilligers)werk te vinden voor de statushouders. Alle drie de organisaties geven in hun offerte aan dat de trajecten op maat worden aangeboden zodat het aansluit op de behoefte van de statushouder. De begeleiding in het vervolgprogramma wordt gegeven door professionals.

Op een aantal punten zijn er verschillen tussen de drie uitvoerende organisaties:

- De begeleiding wordt bij Thobs gegeven door re-integratiecoaches. Thobs biedt een speciale training aan voor mensen in een sociaal isolement, met name vrouwen. Thobs richt zich ook op werkgevers: ze verstrekken hen informatie over achtergrond en culturele gewoontes van statushouders en proberen een buddy-systeem op te zetten binnen een bedrijf. Thobs biedt ook nazorg en jobcoaching aan statushouders die een baan hebben gevonden. Naast het begeleiden van statushouders werkt Thobs ook aan de verbetering van bepaalde processen. Zo hebben zij een website gemaakt rond een digitale banenmarkt voor statushouders en een filmpje over hoe statushouders hun inkomen moeten opgeven aan de gemeente.

- De begeleiding wordt bij Fith gegeven door senior begeleiders die al een loopbaan in uiteenlopende sectoren achter de rug hebben of zich aan het einde van hun loopbaan bevinden. Fith biedt individuele programma's aan met één-op-één begeleiding. Ze geven alleen groepstrainingen als dat nodig is. Fith kiest voor een aanpak om werkgevers te vinden waar leren en werken op de werkplek samen kunnen gaan en werkt samen met MBO en HBO scholen in de regio. Fith heeft ervaring in het begeleiden van mensen met PTSS naar werk. De begeleiding wordt vaak geboden bij de statushouders thuis.
- De begeleiding wordt bij de Werkmeester geboden door re-integratiecoaches. De Werkmeester onderscheidt zich van de andere twee re-integratiebedrijven door in het grootste deel van het traject ook taallessen aan te bieden. Dit taalonderwijs is gericht op het voorbereiden op werk, praktijkgericht met aandacht voor vakjargon. De Werkmeester heeft vooral oudkomers begeleid.

Er zijn ook verschillen in de kosten per uitvoerende organisatie: bij Fith kost een traject €3.000,- bij Thobs €4.000,- en bij de Werkmeester €6.000,-

Klantmanagers

Elke statushouder in de regio Alkmaar heeft een gemeentelijke klantmanager. In de HAL-gemeenten gaat het om dedicated klantmanagers die alleen statushouders in hun caseload hebben. In de BUCH-gemeenten zijn het algemene klantmanagers die ook niet-statushouders begeleiden. Hier maken de klantmanagers onderdeel uit van het sociaal wijkteam. Als een statushouder in een van de gemeenten komt wonen wordt hij/zij uitgenodigd voor een gesprek met de klantmanager. De klantmanagers van Halte Werk proberen de klanten vier keer per jaar te spreken; bij de BUCH zijn de contactmomenten afhankelijk van de voortgang. De klantmanagers zijn verantwoordelijk voor de keuze van een vervolgprogramma voor elke statushouder.

Deze keuze wordt gemaakt op basis van de wensen en het toekomstperspectief van de statushouder. De klantmanager koopt per statushouder een traject in bij de gekozen uitvoeringsorganisatie.

Samenwerking tussen gemeenten en andere organisaties

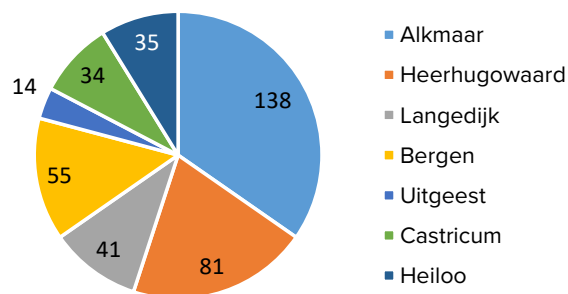
De uitvoerende organisaties werken nauw samen met elkaar en met de gemeente. In een strategisch overleg volgen zij met elkaar de voortgang van het programma. Op klant-niveau vinden er soms driegesprekken plaats tussen de statushouder, diens begeleider en de klantmanager. Ook hebben de uitvoerende organisaties veel contact met lokale organisaties zodat zij statushouders al tijdens hun traject in contact kunnen brengen met relevante voorzieningen. Het gaat dan om taalscholen, bibliotheken, buurthuizen, de Vrijwilligerscentrale e.d. De Werkmeester heeft een aparte coördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor het leggen van contacten met ketenpartners en met de gemeente. De adviseurs van Fith beschikken over een uitgebreid lokaal netwerk dat van toegevoegde waarde is voor een statushouder. Thobs heeft een netwerk opgebouwd van organisaties als UWV, re-integratiebedrijf WNK Personeelsdiensten, het Werkgevers Service Punt (WSP), maatschappelijk werk en vrijwilligersorganisaties. Ook VluchtelingenWerk noemt in haar offerte een groot aantal organisaties waarmee men wil samenwerken om een betere en snellere integratie van statushouders te kunnen realiseren, variërend van bibliotheken, vrijwilligersorganisaties en inburgeringsscholen tot kerken, Veilig Verkeer Nederland en de Rotary.

2 Resultaten

In dit hoofdstuk gaan we in op de resultaten van het Programma Integratie en Participatie. De beschrijving van de resultaten is voor het grootste deel gebaseerd op de kwantitatieve gegevens die door de uitvoerende organisaties en de klantmanagers in het najaar van 2019 zijn aangeleverd. Deze gegevens betreffen de aantallen deelnemers aan het programma en de scores van de deelnemers op relevante indicatoren, zowel van het basisprogramma als van het vervolgprogramma. In het tweede deel van het hoofdstuk laten we zien hoe de gemeenten, de uitvoeringsorganisaties en de statushouders aankijken tegen de resultaten van het programma.

2.1 Aantal deelnemers

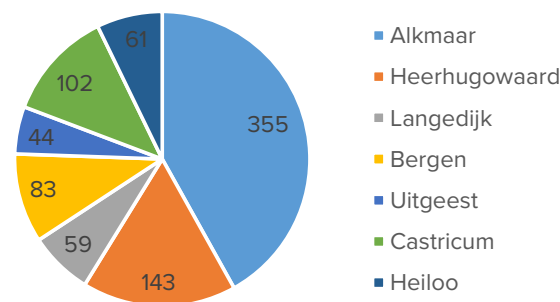
Vrijwel alle nieuwe statushouders die vanaf mei 2017 in de regio zijn komen wonen (ongeveer 90 à 95%), hebben deelgenomen aan het basisprogramma (en de maatschappelijke begeleiding) van VluchtelingenWerk. Tot 1 juli 2019 zijn 398 statushouders ingestroomd in het basisprogramma, waarvan 5 statushouders vroegtijdig zijn uitgevallen. Ervan uitgaande dat zij 6 maanden aan het basisprogramma deelnemen (volgens de opzet), hebben dus 393 statushouders het basisprogramma begin 2020 afgerond.



Figuur 3.1 Aantal statushouders dat is gestart met het basisprogramma

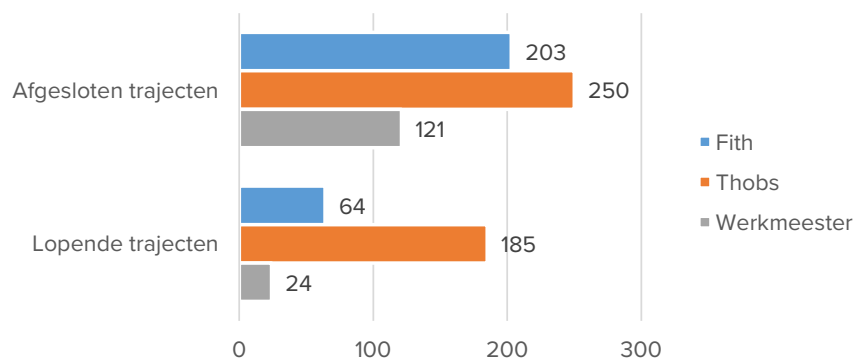
Naar schatting stroomt 75 tot 80% van de statushouders na afronding van perceel 1 (basisprogramma) door naar perceel 2 (vervolgprogramma). Het niet-doorstromen naar perceel 2 heeft vooral te maken met medische en/of psychische klachten bij statushouders, of omdat zij onvoldoende leerbaar worden geschat.

Tot en met kwartaal 3 2019 zijn 847 statushouders ingestroomd in het vervolgprogramma, waarvan 574 het programma hebben afgerond in het najaar van 2019. Uitgaande van het aantal 'nieuwkomers' dat naar schatting tot eind 2018 in het basisprogramma is ingestroomd – ongeveer driekwart van de genoemde 398 statushouders – en van het doorstroompercentage van 75 tot 80%, zouden t/m kwartaal 3 2019 ongeveer 220 tot 280 'nieuwkomers'¹ zijn ingestroomd, van de 847 (oud-)deelnemers in totaal. Bij het merendeel van de (oud-)deelnemers gaat het dus om 'oudkomers' (die al vóór mei 2017 in de regio waren gehuisvest) en andere inburgeraars die rechtstreeks (dus zonder basisprogramma) in het vervolgprogramma zijn ingestroomd.



Figuur 3.2 Aantal statushouders dat is gestart met het vervolgprogramma

¹ Onder 'nieuwkomers' verstaan we statushouders die vanaf mei 2017 in een van de gemeenten zijn gehuisvest en die eerst het basisprogramma hebben gevolgd en afgerond. 'Oudkomers' zijn statushouders die vóór mei 2017 in een van de gemeenten zijn gehuisvest. Zij konden instromen in het vervolgprogramma.

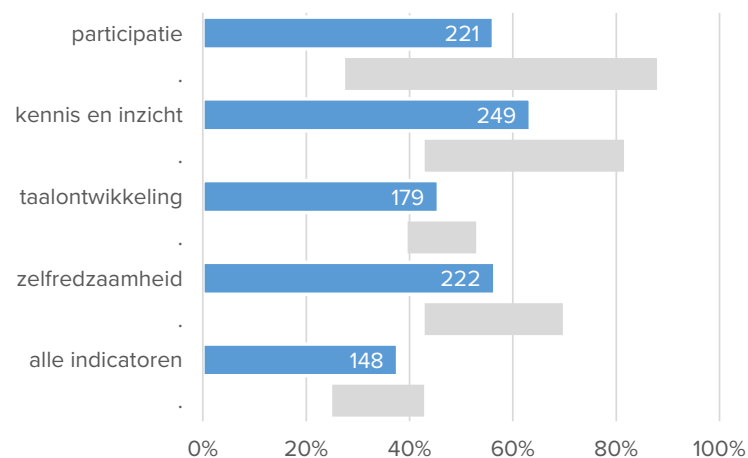


Figuur 3.3 Aantal statushouders verdeeld over uitvoeringsorganisaties

Van de statushouders die op dit moment in het traject van het vervolgprogramma zitten, zit nog 8,5% bij de Werkmeester. Bij de Werkmeester zijn vrijwel geen 'nieuwkomers' ingestroomd. Gedurende de tijd is verder te zien dat statushouders steeds vaker bij Thobs instromen, en steeds minder vaak bij Fith.

2.2 Resultaten basisprogramma

Ten aanzien van de doelstellingen van het basisprogramma registreert VluchtelingenWerk per deelnemer de score op vier indicatoren, met voldoende of onvoldoende. Van de 398 statushouders die vóór 1 juli 2019 zijn gestart – en dus naar verwachting het basisprogramma hebben afgerond – zijn de scores bij afronding als volgt:²



Figuur 3.4 Percentages (en aantallen) statushouders met voldoende op indicatoren (afrondding basisprogramma)

De blauwe balken in de figuur geven per indicator aan welk deel van de oud-deelnemers een voldoende heeft. Bij het interpreteren van deze scores dient in acht genomen te worden dat deze betrekking hebben op een periode dat de statushouders pas een half jaar in de gemeente wonen. Na dit half jaar loopt de maatschappelijke begeleiding door VluchtelingenWerk nog langer door. En in het vervolgprogramma gaan de re-integratiebedrijven verder met het versterken van de participatie, de taalontwikkeling en de zelfredzaamheid. Hoewel we - door de verschillen in registratie tussen zowel de HAL en BUCH-gemeenten als tussen de re-integratiebedrijven onderling - dit niet hebben kunnen meten, valt te verwachten dat na afronding van het vervolgprogramma de scores van de statushouders uit bovenstaande grafiek substantieel hoger zullen uitvallen.

² Peildatum 31 december 2019.

Gemiddeld genomen scoren de mannelijke statushouders op elk van de indicatoren 'beter' dan de vrouwelijke statushouders (percentage met voldoende is hoger onder mannen). Wanneer we de percentages met een voldoende uitsplitsen naar gemeente en naar geslacht, zien we enkele uitzonderingen binnen gemeenten waar vrouwen gemiddeld 'beter' scoren:

- In Alkmaar heeft ongeveer 60 procent van de vrouwen een voldoende op kennis en inzicht, tegenover ongeveer de helft van de mannen.
- In Castricum heeft ongeveer 94 procent van de vrouwen een voldoende op participatie, tegenover 82% van de mannen.
- In Castricum heeft driekwart van de vrouwen een voldoende op zelfredzaamheid, tegenover ongeveer 65% van de mannen.

De grijze balken in de figuur geven aan tussen welke uiterste punten de percentages zich bevinden (van elk van de zeven gemeenten). Tussen gemeenten valt op dat de percentages met voldoende bij de indicatoren sterk uiteenlopen. Naast het lage aantal statushouders in sommige gemeenten kunnen deze verschillen tussen gemeenten worden verklaard doordat er geen vaste afspraken zijn gemaakt over het beoordelen van situaties als voldoende of onvoldoende. Er wordt door VluchtelingenWerk weliswaar gebruik gemaakt van de participatieladder en de zelfredzaamheidsmatrix, maar het beoordelen gebeurt ook op basis van eigen inzicht van de begeleiders. Door het ontbreken van cijfers of scores van statushouders bij aanvang van deelname aan het basisprogramma, kan bovendien de ontwikkeling van statushouders op de indicatoren niet inzichtelijk worden gemaakt.

Overall is te zien dat, per indicator, ongeveer 40 tot 60% bij afronding van het basisprogramma een voldoende scoort; ongeveer 38% scoort bij afronding een voldoende op alle indicatoren.

Over wat deze cijfers concreet betekenen (ook voor de effectiviteit van het basisprogramma), kunnen om bovengenoemde redenen geen harde conclusies worden getrokken.

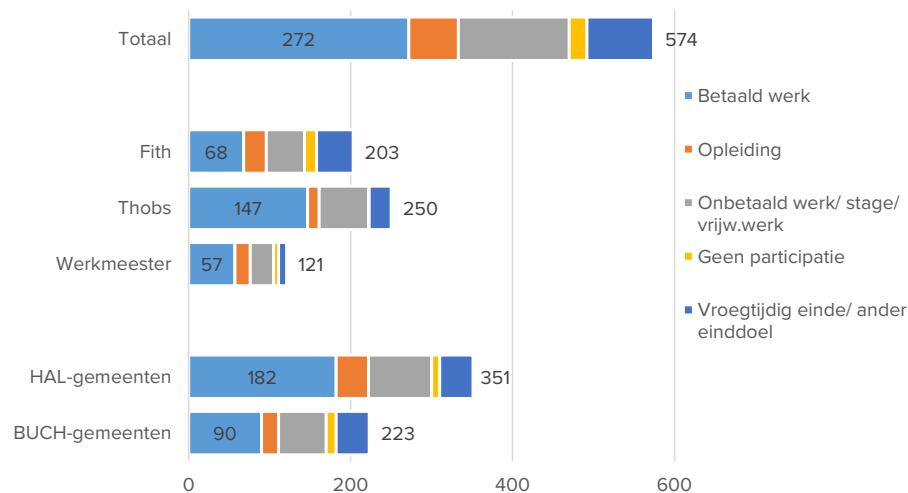
Een losse doelstelling t.a.v. het basisprogramma is het afronden van het participatieverklaringstraject (PVT). Van de 525 oproepen voor het doorlopen van het PVT-traject in 2018 en 2019 (bij alle inburgeraars)³ is in 66% van de gevallen (349 oproepen/inburgeraars) op de eerste oproep een succesvolle respons gekomen. Hierbij is een uitschieter te zien bij Heerhugowaard (79,3% succesvol). In de andere gevallen hebben mensen een nieuwe oproep gekregen. Hoeveel procent van de statushouders uiteindelijk het PVT-traject succesvol hebben doorlopen, is uit de cijfers niet op te maken.

2.3 Resultaten vervolprogramma

Fith, Thobs en de Werkmeester houden elk kwartaal per deelnemer de status bij. Daarbij wordt de 'hoogste' uitkomst geregistreerd: heeft diegene respectievelijk betaald werk, een opleiding, of onbetaald werk/stage/vrijwilligerswerk. Deze registratie gebeurt ook wanneer een statushouder het vervolprogramma afrondt. De uitvoeringsorganisaties rapporteren over deze registraties aan de gemeenten.

³ Een inburgeraar kan meerdere keren zijn opgeroepen indien nodig.

De uitkomsten bij de (oud-)deelnemers zijn als volgt:⁴



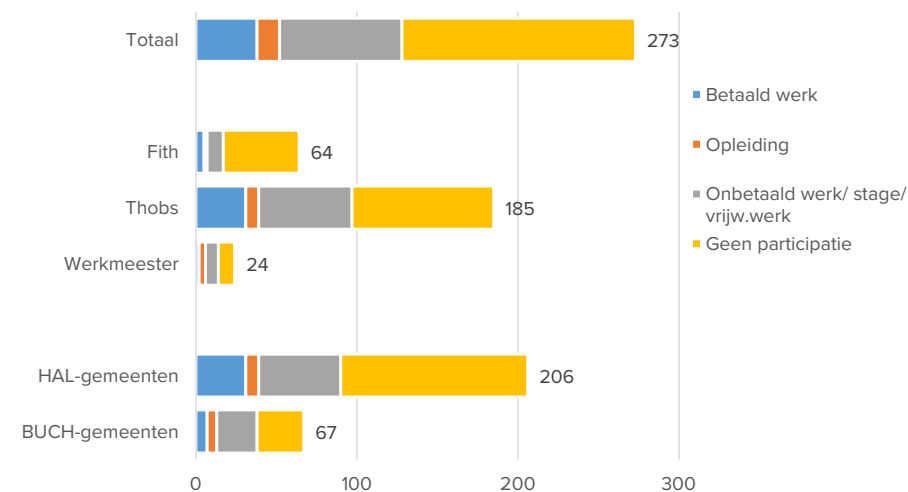
Figuur 3.5 Uitkomsten (status) afgesloten trajecten, op moment van afronding (aantallen statushouders)

Bij meer dan 80% van de oud-deelnemers is op het moment van afronding van het vervolgprogramma sprake van participatie op gebied van betaald of onbetaald werk of opleiding. Specifiek zijn de volgende dingen te zien:

- Het percentage ligt lager bij **Fith** (70,4%) dan bij de **Werkmeester** (86,8%) en **Thobs** (88,8%).

- Het percentage ligt hoger bij de **HAL-gemeenten** (85,5%) dan bij de **BUCH-gemeenten** (76,2%). Overigens is een opvallende uitschieter omlaag te zien bij de gemeente **Heiloo**, met ongeveer 65 procent.
- De verschillen tussen de HAL- en de BUCH-gemeenten zijn specifiek zichtbaar bij de (oud-)deelnemers bij **Fith** (HAL 74,6%; BUCH 64,7%) en bij **Thobs** (HAL 93,0%; BUCH 76,9%).

Het is niet mogelijk om op basis van de verzamelde gegevens deze verschillen te verklaren. De aantallen per gemeente zijn klein, waardoor toeval mogelijk een grote rol speelt in het ontstaan van deze verschillen.



Figuur 3.6 Uitkomsten (status) lopende trajecten na kwartaal 3 2019 (aantallen statushouders)

4 Informatie t/m kwartaal 3 2019.

Van de statushouders die na kwartaal 3 2019 nog in het traject zitten, is bij bijna de helft (46,9%) al sprake van participatie op gebied van betaald of onbetaald werk of opleiding. Specifiek zijn de volgende dingen te zien:

- Het percentage ligt lager bij **Fith** (26,6%) dan bij **Thobs** (52,4%) en de **Werkmeester** (58,3%).
- Het percentage ligt hoger bij de **BUCH-gemeenten** (56,7%) dan bij de **HAL-gemeenten** (43,7%). Daarbij is overigens een opvallende uitschieter omhoog te zien bij de gemeente **Heiloo**, met bijna 75 procent.

Ook voor deze verschillen geldt dat toeval hierbij mogelijk een grote rol speelt.

Over wat deze percentages betekenen voor de effectiviteit van het vervolgprogramma of over het functioneren van de uitvoeringsorganisaties of klantmanagers, kunnen slechts beperkt conclusies worden getrokken. De cijfers bieden immers geen informatie over:

- Het aantal werk- of opleidingsuren in de week (is het voldoende om van rond te komen zonder bijstandsuitkering).
- Over de mate waarin het werk of de opleiding passend (en in die zin duurzaam) is voor de statushouders.
- En over de mate waarin statushouders middels activiteiten (bijv. op gebied van taal of werknemersvaardigheden) worden begeleid naar een duurzame baan.

2.4 Kwalitatieve resultaten

Goed bereik, weinig uitval en veel geleerd

Uit de interviews met statushouders en professioneel betrokkenen bij het programma komt een positief beeld naar voren over de resultaten van het programma. De professionals zijn tevreden over het bereik en over het feit dat er weinig uitval is. De statushouders geven aan veel steun te hebben gehad van het programma. Het basisprogramma was voor hen vooral belangrijk omdat ze hulp kregen bij gezinshereniging, huisvesting, post en administratie, financiën en het vinden van een taalcursus. Ook geven zij aan dat hen de weg werd gewezen naar de voorzieningen in hun woonplaats en dat zij in contact zijn gebracht met burens en stad/dorpsgenoten. Enkele statushouders hadden in het basisprogramma liever meer willen leren over de rol van de overheid in Nederland.

Een statushouder:

“Ik heb goede begeleiding gehad in het programma. In het begin had ik graag meer eigen keuzes willen maken. Maar ik had het idee dat ik moest doen wat de begeleider zei omdat hij anders wellicht dingen zou doen die mijn situatie zouden schaden. Wij hebben vanuit onze achtergrond in Syrië het beeld dat mensen die bij de gemeente werken macht over je hebben en alles kunnen maken. Nu weet ik dat dit in Nederland niet zo is, maar dat wist ik toen niet. Eigenlijk zouden statushouders een cursus moeten krijgen over de vrijheid en je rechten in Nederland en dat iemand van de gemeente je niet zomaar kan benadelen.”

De re-integratiebedrijven zijn voor de statushouders vooral belangrijk vanwege hun steun bij het vinden van werk. Zij leren solliciteren, krijgen hulp bij het opstellen van een CV en krijgen vacatures aangereikt. Daarnaast noemen zij het begrijpen van de Nederlandse werkcultuur, de VCA-kennis en de taal als zaken die zij dankzij het programma geleerd hebben. Ook waarderen de statushouders de hulp bij het vinden van vrijwilligerswerk, van een opleiding of van een taalcoach. Soms kreeg men deze ondersteuning (ook) van de klantmanager.

Bedrijven krijgen echter maar weinig kandidaten via de uitvoerende organisaties aangemeld. Voor hen is niet altijd duidelijk welke meerwaarde het programma heeft. Zij zouden hier graag meer zicht op willen hebben.

Meer deelname aan de samenleving

De professionals zijn positief over het feit dat het merendeel van de deelnemers na afloop van het programma middels een opleiding, stage of (vrijwilligers)werk deelneemt aan de samenleving. Zij zijn ook tevreden over het percentage mensen dat uitstroomt naar betaald werk. Sommigen geven aan dat dit hoger ligt dan ze vooraf gedacht hadden. Daarbij wordt wel de kanttekening gemaakt dat niet altijd duidelijk is wat de duur en omvang van het arbeidscontract is. Ook vragen sommigen zich af in hoeverre de uitstroom duurzaam is. Alle respondenten zijn van mening dat het effectiever is als het werk aansluit bij de voorkeur en mogelijkheden van de statushouder en als deze eerst de kans krijgt de taal en inburgering te versterken alvorens aan het werk te gaan. Men noemt daar echter ook problemen bij, want de Participatiewet schrijft formeel voor dat de kortste route naar werk gevolgd moet worden. En soms wil de statushouder zelf snel aan het werk.

Een klantmanager:

“Mensen die meteen worden doorverwezen naar het WSP en een tijdelijke baan vinden, komen daarna vaak weer terug. Maar soms willen de statushouders ook gewoon geld verdienen, dat beslist de klant zelf.”

Opvallend is dat organisaties van elkaar denken dat ze om financiële redenen voor de snelle route kiezen, terwijl uit de interviews blijkt dat feitelijk iedereen voorstander is van werken aan een duurzame uitstroom. In de praktijk blijken zowel gemeenten als re-integratiebedrijven vooral te focussen op duurzame koppelingen. Statushouders geven aan er blij mee te zijn dat zowel de klantmanagers als de re-integratiebureaus hen vragen naar hun toekomstplannen en hun beroepsvoorkeuren. Zij voelen zich niet gedwongen om werk te accepteren dat ze niet willen doen.

Van de 14 statushouders met wie wij hebben gesproken hadden er drie een fulltime baan, twee een parttime baan en één een fulltime opleiding. Zij geven allen aan dat het doorlopen van het re-integratieprogramma belangrijk is geweest om die baan te krijgen. Acht mensen zoeken nog werk of zijn nog bezig met taal en inburgeren. Degenen die werk zoeken krijgen daarbij nog hulp van hun re-integratiebureau, ook al is voor sommigen het programma officieel al afgerond. Een aantal statushouders had graag eerst een opleiding willen volgen, maar kwam daar vanwege hun leeftijd niet meer voor in aanmerking.

Nagenoeg alle statushouders met wie we gesproken hebben, zijn via het programma vrijwilligerswerk gaan doen. De meesten in de ouderenzorg, sommigen bij een sportclub, de bibliotheek of in de vorm van een stage bij een bedrijf. Vaak is dit een tussenstap naar een betaalde baan. Voor sommigen is vrijwilligerswerk het hoogste haalbare. Soms blijft het vrijwilligerswerk doorlopen ook naast een betaalde baan.

Een statushouder:

“Ik wilde eerst buschauffeur worden maar daarvoor was mijn taal niet goed genoeg. Dus toen ben ik bij een bedrijf gaan werken, eerst zes maanden op proef en nu heb ik een contract. Via mijn begeleider had ik eerder al vrijwilligerswerk gevonden. Nu help ik bijvoorbeeld samen met mijn buurman bij ouderen in een wooncentrum. Ik wil graag wat teruggeven aan Nederland. Want hier ben ik veilig en Nederland heeft mij veel gegeven.”

Betere taalontwikkeling en hogere zelfredzaamheid

Uit alle interviews blijkt dat zowel de statushouders als de professionals blij zijn dat het programma er is. Men constateert dat de taal van de deelnemers dankzij het programma verbetert en dat de zelfredzaamheid toeneemt.

Een beleidsadviseur:

“Het is gewoon goed dat het programma er is. We hebben het opgebouwd vanaf nul en daardoor heel veel geleerd met alle partijen.”

Voor statushouders biedt het programma houvast in de moeilijke beginperiode van het zelfstandig wonen in hun nieuwe woonplaats.

Een statushouder:

“In het begin was de begeleiding erg belangrijk. Ik wist helemaal niets van hoe het in Nederland werkte. En ik sprak de taal niet. Toen heb ik ook een taalmaatje gekregen. Via de klantmanager ben ik naar Thobs gegaan. Daar werd ik geholpen bij werk zoeken en je werd heel goed gevolgd. Toen ik net in Nederland was wist ik helemaal niets en dan denk je dat je niets kunt. Bij Thobs was men positief, zei men veel positieve dingen tegen mij en kreeg ik weer meer zelfvertrouwen.”

De meeste statushouders bleken een helder toekomstperspectief te hebben. Het lijkt erop dat deelname aan het programma hen erbij geholpen heeft dit zo scherp voor ogen te krijgen. Dit toekomstperspectief is in alle gevallen gericht op een betaalde baan die aansluit bij hun capaciteiten en talenten en een carrière in het eigen vakgebied. Sommigen willen eerst een opleiding volgen of de taal nog beter leren.

Meer ervaring en expertise bij re-integratiebedrijven

De re-integratiebedrijven hebben in relatief korte tijd veel knowhow over de doelgroep gekregen. Zij hebben kennis opgedaan over de verschillende culturele gewoonten en over de factoren waar rekening mee gehouden moet worden bij de re-integratie van statushouders. Die cultuursensitieve expertise maakt dat de begeleiding van statushouders steeds effectiever kon worden.

3 Werking

In het vorige hoofdstuk werd duidelijk dat de meeste respondenten positief zijn over het programma en de resultaten die daar tot nu toe mee behaald zijn. In dit hoofdstuk beschrijven we welke zaken in het programma goed werken, welke punten nog verbeterd kunnen worden en wat de cruciale werkzame elementen zijn.

3.1 Wat werkt goed?

Tevredenheid over de werkwijze van de uitvoerende organisaties

In de interviews is veel waardering geuit over het werk van de uitvoerende organisaties. Met name Thobs wordt vaak in positieve zin genoemd vanwege hun realistische benadering en klantgerichtheid. Er is grote waardering voor VluchtelingenWerk vooral voor de praktische ondersteuning bij basale zaken die voor een statushouder juist in de beginfase zo belangrijk zijn.

Een statushouder:

“Ik had een vaste begeleider van VluchtelingenWerk, die heeft mij in contact gebracht met andere bewoners van mijn dorp. Via VluchtelingenWerk heeft mijn vrouw ook een taalcoach gekregen. En mijn begeleider heeft mij geholpen om vrijwilligerswerk te vinden. Ik vond de begeleiding van VluchtelingenWerk heel goed en nuttig.”

De statushouders hebben over het algemeen grote waardering voor de begeleiding van de uitvoerende organisaties. Het programma is voor hen belangrijk omdat het hen in contact brengt met de samenleving. Men is blij met de intensieve persoonlijke ondersteuning, soms zelfs bij de mensen thuis (zoals door Fith). Men heeft het gevoel dat in het programma centraal staat wat je als statushouder zelf wilt. En dat wordt gewaardeerd.

Een statushouder:

“Mijn huidige baan op de financiële administratie heb ik gekregen met behulp van mijn contactpersoon van Fith. Ze heeft mij geleerd hoe ik een CV moest maken en nog veel meer. Ze heeft het met passie gedaan en ze heeft er echt gevoel voor. Ze kwam bijna elke week bij mij thuis om me te helpen bij het vinden van een baan.”

Statushouders zijn positief over de groepstrainingen, mede omdat die hen in contact brengen met anderen. De groepstrainingen helpen om de taal beter te leren. In de beginfase hebben zij veel profijt gehad van de inzet van een tolk. Sommigen waren heel tevreden met een taalmaatje dat hen via het programma was toegewezen.

Gezien het feit dat de cursus Mindfit een verplicht onderdeel is van het basisprogramma, is het opvallend dat dit onderdeel noch door de statushouders noch door de re-integratiebedrijven genoemd is in de interviews. Het blijkt lastig, zo komt uit het interview met VluchtelingenWerk naar voren, om statushouders naar Mindfit te krijgen omdat er een taboe ligt op praten over psychische problematiek. Tegelijkertijd komt uit het onderzoek naar voren dat respondenten vinden dat er in de aanpak te weinig aandacht is voor medische en psychische problematiek.

Niet iedereen is even tevreden over de werkwijze van de uitvoerende organisaties.

Een statushouder:

“Bij Thobs heb ik niet goed geleerd hoe ik moet solliciteren. Daar hebben ze mij niet goed genoeg bij geholpen. Dat had ook met de taal te maken denk ik. Veel mensen in de groep hebben vooral A2 niveau of lager en dat is eigenlijk niet genoeg om het te begrijpen.”

Tevredenheid over het werk van de klantmanagers

Een deel van de statushouders is zeer tevreden over de hulp die zij kregen van hun klantmanager. Een ander deel geeft aan de eigen klantmanager niet te kennen of weinig begeleiding van hem of haar te krijgen. Bij de professionals is er over het algemeen veel waardering voor het werk van de klantmanagers. Zij zijn vooral tevreden over de keuze voor dedicated klantmanagers zoals die door Halte Werk gemaakt is.⁵ Het begeleiden van statushouders vraagt extra tijd en specifieke expertise van een klantmanager. Dedicated klantmanagers kunnen daardoor effectievere begeleiding bieden.

Een statushouder:

“Mijn klantmanager heeft voor een uitkering gezorgd en helpt mij bij financiële zaken. Ze heeft mijn vrouw geholpen bij het zoeken van een opleiding. Ze vroeg steeds aan mij waar ik belangstelling voor heb om als werk te gaan doen. Ze oefende geen druk op mij uit om zomaar snel ergens te gaan werken.”

Positieve samenwerking rond een belangrijke doelgroep

Nagenoeg alle respondenten zijn positief over het feit dat er de afgelopen jaren zoveel partijen nauw hebben samengewerkt aan het verbeteren van de positie van statushouders. Men voelt grote onderlinge betrokkenheid en ziet meerwaarde in het feit dat de hele keten met elkaar aan tafel zit. De re-integratiebedrijven zijn gedurende het programma steeds meer gaan samenwerken en uitwisselen.

Een deel van de klantmanagers heeft goed contact met de re-integratiebedrijven. Men lost gezamenlijk problemen op en klantmanagers proberen belemmeringen voor deelname aan het programma (zoals vervoer of het ontbreken van kinderopvang) zoveel mogelijk weg te nemen. De re-integratiebedrijven zien de klantmanager als een doorlaggevende functionaris voor de kans van slagen van een traject.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Is de klantmanager iemand die strak de regels volgt of is er ruimte om het op een andere manier te proberen? Dat maakt veel uit voor het succes van het traject.”

De klantmanagers zien bij de re-integratiebedrijven een expertise die zij als klantmanager niet hebben. Dat biedt volgens hen meerwaarde aan de begeleiding van statushouders.

Ook het contact tussen enerzijds VluchtelingenWerk en de re-integratiebedrijven en anderzijds de lokale welzijns- en vrijwilligersorganisaties en bibliotheken is door het programma verbeterd. Zij weten elkaar eerder dan voorheen te vinden en werken vaker samen.

Motivatie van de deelnemers is groot

Alle professionals laten weten dat de meeste statushouders zeer gemotiveerd zijn voor deelname aan het programma. Soms zijn er in het begin wel problemen rond te laat komen en afwezigheid, maar die worden snel opgelost door intensieve persoonlijke begeleiding.

⁵ Dedicated klantmanagers zijn klantmanagers die alléén statushouders (of nieuwkomers) begeleiden en een kleinere caseload hebben.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Wij komen aan de deur om te vragen: waarom ben je er niet? De intensieve persoonlijke contacten zijn een belangrijke succesfactor. Daar zit de meerwaarde in.”

De interviews met de statushouders bevestigen dit beeld. Zij zijn zeer gemotiveerd om een betaalde baan te krijgen en zien de begeleiding vanuit het programma als een belangrijk hulpmiddel daarbij. Alle statushouders zien thuiszitten zonder werk als een schrikbeeld. Zij zijn bang dan (meer) mentale problemen te krijgen, willen graag van betekenis zijn via (vrijwilligers)werk en iets terugdoen voor de Nederlandse samenleving. Ook is er sprake van schaamte om van een uitkering te moeten leven.

Een statushouder:

“Je moet statushouders niet een uitkering geven en thuis laten zitten. Zorg dat ze een stage kunnen doen of iets anders zodat ze uit hun comfortzone komen en contacten opdoen. Ik wil ook graag werken. Ik vind het niet leuk om de hele dag thuis te zitten. Je moet wat doen, anders word je gek.”

Meer mogelijkheden bij werkgevers

Respondenten constateren dat het programma een positieve rol vervult richting werkgevers. Re-integratiebedrijven zien het nadrukkelijk als hun taak ook werkgevers te begeleiden in het werken met statushouders. De ervaringen van bedrijven zijn niet altijd positief. Werkgevers laten weten dat zij de hoge eisen van sommige statushouders als een obstakel beschouwen, evenals de cultuurverschillen en de taalproblemen. Soms kan een begeleider van een re-integratiebedrijf helpen om problemen op dit vlak op te lossen. Zij gaan in gesprek met werkgevers over wat men wel en niet van statushouders kan verwachten. Werkgevers staan vaak open voor taalstages, vrijwilligers-

werk en werkervaringsplaatsen. Hierdoor kunnen zij (positieve) ervaringen opdoen met statushouders. Dit leidt in sommige situaties tot betaald werk voor de betreffende statushouders. Werkgevers pleiten voor nog meer voorbereiding, begeleiding en nazorg van statushouders die bij hen komen werken.

Organisatorische randvoorwaarden zijn aanwezig

Uit de interviews blijkt dat voor de uitvoerende organisaties de randvoorwaarden aanwezig zijn voor een succesvolle uitvoering van het programma. Uitvoeringsorganisaties krijgen voldoende tijd en ruimte om begeleiding te bieden. Er zijn ruimschoots mogelijkheden voor maatwerk. Enige uitzondering daarop is een signaal van VluchtelingenWerk dat er meer budget nodig is om de vrijwilligers te begeleiden bij het werken met deze vaak complexe doelgroep.

3.2 Wat kan beter?

Wat vinden de statushouders?

Veel verbeterpunten zijn geformuleerd door de professionals en hebben te maken met de inhoud en organisatie van het programma. Die komen verderop in deze paragraaf uitgebreid aan bod. We beginnen met enkele punten die door de statushouders naar voren zijn gebracht.

De meeste statushouders zijn erg tevreden over de begeleiding door VluchtelingenWerk en de re-integratiebedrijven. Toch zijn er ook kanttekeningen. Voor veel statushouders is het niet altijd duidelijk van welke organisatie men welke hulp kreeg en welke hulp ze van de verschillende instanties konden verwachten. Men had hier graag meer informatie over gehad.

Een statushouder:

“Het probleem is, ik weet niet precies wat de mogelijkheden zijn. Als je hier komt als klant weet je niet precies wat je gaat krijgen van de verschillende organisaties. Misschien moeten ze het een beetje duidelijker maken voor ons.”

Enkele statushouders geven aan dat zij nauwelijks begeleiding van VluchtelingenWerk hebben gehad of dat het contact na een tijdje stil viel. Anderen vinden de frequentie van het contact met de reïntegratiebedrijven te beperkt. Zij geven aan slechts enkele keren per maand contact te hebben gehad en hadden de verwachting dat het om enkele dagdelen per week zou gaan. Een enkele statushouder constateert dat zijn begeleider weinig voor hem kon betekenen omdat die zelf een beperkt netwerk had.

Met name degenen met een hoger opleidingsniveau hebben het gevoel dat het programma soms onvoldoende op hen was afgestemd omdat de nadruk teveel lag op ongeschoold werk. Enkele statushouders van net boven de 30 jaar waren teleurgesteld dat er voor hen geen (financiële) mogelijkheden meer waren om fulltime te gaan studeren.

Soms bleek werk vinden moeilijk. Met name de statushouders uit kleine gemeenten liepen aan tegen de beperkte werkgelegenheid in de directe omgeving. Reizen naar het werk wordt niet altijd vanzelfsprekend gevonden en soms zijn reiskosten, ook al bij het solliciteren, een probleem.

De overige kritische punten van de statushouders zijn opgenomen bij onderstaande thema's, samen met de reacties van de professioneel betrokkenen.

Starten in het AZC lukt niet altijd

Een van de uitgangspunten van het Programma Integratie en Participatie was dat het basisprogramma al van start zou gaan in het AZC. Dit blijkt lang niet altijd te lukken. Alleen in het AZC in Heerhugowaard start VluchtelingenWerk al met de begeleiding van de statushouders van wie ze weten dat ze in de regio gehuisvest gaan worden. Voor de meeste mensen start deelname aan het programma pas op het moment dat zij in de gemeente komen wonen.

Informatieoverdracht is onvoldoende

Een statushouder doorloopt in het Programma Integratie en Participatie een traject bij verschillende organisaties. Daarin zijn er verschillende overdrachtsmomenten: van COA naar VluchtelingenWerk, van VluchtelingenWerk naar een klantmanager en van VluchtelingenWerk/klantmanager naar een re-integratiebedrijf.

Informatieoverdracht is daarbij van groot belang: voor de nieuwe organisatie om kennis te nemen van de achtergrond van de statushouder en voor de statushouder om niet steeds zijn of haar hele verhaal te hoeven vertellen. In de praktijk blijkt de overdracht van informatie onvoldoende te zijn. Alle organisaties geven aan te weinig informatie mee te krijgen als zij met een nieuwe statushouder aan de slag gaan. De AVG wordt daarbij genoemd als de belangrijkste belemmering om daadwerkelijk informatie uit te wisselen. Een statushouder krijgt in het AZC wel een 'blauwe map' die hij of zij zelf bij elke nieuwe intake moet meenemen. Dit blijkt in de praktijk echter niet te werken.

Doorlooptijd van het programma is te kort

De doorlooptijd van het programma is in principe anderhalf jaar: een half jaar basisprogramma en een jaar vervolprogramma. Een groot deel van de respondenten vindt dit te kort. Men constateert dat wanneer het programma is doorlopen de integratie nog niet is afgerond.

Vaak is er sprake van multiproblematiek bij statushouders (traumaverwerking, schulden, verslaving en andere psychische problemen), waardoor het programma onvoldoende snel kan leiden tot de gewenste participatie en re-integratie.

Een begeleider van een uitvoerende organisatie:

“Als je het hebt over integratie, dat is een proces van meerdere jaren. De integratie is niet klaar wanneer ze werk hebben en het programma hebben doorlopen. Wanneer zijn mensen een burger geworden? Daar moet de gemeente aandacht aan besteden.”

Het is belangrijk dat er na afronding van het programma nog nazorg wordt geboden in de vorm van een aanspreekpunt voor de statushouder bij problemen. De meeste uitvoerende organisaties bieden die nazorg als het nodig is, ook al laat de financiering dat formeel niet toe.

Ook wordt er gepleit voor een warme overdracht na afloop van het programma naar de reguliere voorzieningen op het gebied van hulp- en dienstverlening. Tegelijkertijd wordt er ook gewaarschuwd voor betutteling; statushouders moeten uiteindelijk wel zelfredzaam worden.

Afstemming en samenwerking op klantniveau kan beter

Hoewel het in sommige situaties heel goed gaat, komt de beperkte afstemming en samenwerking op klantniveau als een van de belangrijkste knelpunten naar voren. De eerder genoemde gebrekkige informatieoverdracht speelt daarbij een rol. Daarnaast mist men vooral structurele samenwerkingsafspraken over ieders taken en rollen en duidelijkheid naar de statushouders over bij wie men terecht kan voor welke zaken.

Een begeleider van een uitvoerende organisatie:

“Dingen worden soms dubbel gedaan, re-integratiebedrijven pakken zaken op waar de maatschappelijk begeleider ook mee bezig is en we weten dit niet van elkaar.”

Zo zouden klantmanagers graag meer uitwisseling willen met de begeleiders van VluchtelingenWerk over de stand van zaken per statushouder. Ook zouden zij graag eerder in beeld komen en niet pas nadat de statushouder het basisprogramma al bijna heeft afgerond. Ook de re-integratiebedrijven zouden graag nauwer contact hebben met zowel de klantmanager als de begeleider van VluchtelingenWerk.

Incidenteel vinden er driegesprekken plaats tussen statushouder, klantmanager en de begeleider van VluchtelingenWerk dan wel het re-integratiebedrijf. Velen zien dit als een effectieve manier van werken en zouden graag zien dat dit een standaard werkwijze wordt. Nagenoeg alle respondenten pleiten voor korte lijnen, driegesprekken en regelmatige terugkoppeling over de voortgang.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Soms zijn er mensen die de taal slecht kunnen leren maar die er wel gebaat bij zijn om aan het werk te gaan. Het is psychisch beter en op die manier verbeteren ze ook hun spreekvaardigheid. Het is goed om dat soort zaken samen met de klantmanager af te stemmen.”

Ook de samenwerking op klantniveau tussen enerzijds VluchtelingenWerk en de re-integratiebedrijven en anderzijds de taalscholen, vrijwilligersorganisaties en werkbedrijven is sterk verbeterd dankzij het programma, maar kent tegelijkertijd nog verbeterpunten.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Soms blijkt het Werkgevers Service Punt ook werk aan het zoeken te zijn voor een statushouder die bij ons in het programma zit. Dat weten wij dan niet.”

Taalscholen zouden graag meer contact willen om tijdstippen van lessen te kunnen afstemmen met afspraken met klantmanagers of begeleiders vanuit het programma.

De beperkte afstemming tussen uitvoerenden heeft tot gevolg dat statushouders vragen en problemen op meerdere plekken neerleggen waardoor er dingen dubbel gebeuren of er shopgedrag gaat ontstaan. Er kan dan geen sprake zijn van een gezamenlijke strategie om een statushouder zelfredzaam te laten worden.

Wensen ten aanzien van de rol van de klantmanager

Vanwege de soms gebrekkige afstemming tussen de begeleiders per statushouder is er een breed gedeelde wens dat er een regisseur op klantniveau komt; iemand met een integrale blik op alle leefgebieden. Men ziet dit met name als een rol voor de gemeentelijke klantmanager, hoewel sommigen daar een voorbehoud bij maken vanwege de ‘machtspositie’ van de klantmanager die ook de uitkering verstrekt.

Er wordt door de gemeenten beleidsmatig wel ingezet op de klantmanager als spin in het web met korte lijntjes naar alle andere betrokkenen. In de praktijk blijkt dit nog niet altijd van de grond te komen. Beschikbare tijd (caseload) en betrokkenheid bij de doelgroep spelen daarbij een rol. Bij de dedicated klantmanagers werkt dit beter dan bij de reguliere klantmanagers. Het is echter bij beide groepen klantmanagers geen standaard werkwijze. Alle uitvoerende organisaties vinden het lastig dat de rol van de klantmanager per gemeente verschilt en dat daarnaast elke klantmanager de functie verschillend invult.

Samenwerking op programma- en beleidsniveau kan verder verbeterd worden

De samenwerking tussen de gemeente en de organisaties die aan het programma meewerken verloopt over het algemeen naar tevredenheid. Toch zijn er ook verbeterpunten genoemd:

- De samenwerking tussen VluchtelingenWerk en de re-integratiebedrijven en tussen de re-integratiebedrijven onderling zou beter kunnen.
- De re-integratiebedrijven en VluchtelingenWerk zouden de lokale infrastructuur beter kunnen benutten, evenals de mogelijkheden van het WSP en WNK Personeelsdiensten.
- Bedrijven zouden graag wat meer aangehaakt willen zijn bij het programma, zodat de meerwaarde voor hen duidelijker wordt en zij (wellicht) meer kandidaten krijgen aangereikt.

Men wijst op het belang van vaste contactpersonen vanuit organisaties, zodat men elkaar leert kennen en snel weet te vinden.

Een begeleider van een uitvoerende organisatie:

“De keten moet elkaar vertrouwen en de gemeente heeft de plicht om die keten goed te organiseren.”

Samenwerking tussen beleid en uitvoering

De samenwerking tussen gemeenten en de betrokken organisaties in het Strategisch Overleg rond het programma verloopt naar ieders tevredenheid. De samenwerking tussen beleid en uitvoering zou verder versterkt kunnen worden. Enerzijds geven met name de beleidsadviseurs van de gemeenten aan slechts beperkt zicht te hebben op hoe het programma in de praktijk verloopt. Men krijgt managementinformatie maar verder

is er geen structureel zicht op de uitvoering of op knelpunten die zich daarin voordoen. Anderzijds zouden de uitvoerende organisaties de komende tijd graag meer bij het beleid betrokken willen worden. Zij hebben de afgelopen jaren kennis en expertise opgebouwd waar gemeenten met het ontwikkelen van hun beleid en programma's op aan kunnen sluiten, om zo de effectiviteit van de aanpak verder te versterken.

Een begeleider van een uitvoerende organisatie:

“Wij willen heel graag geïnformeerd worden over wat de toekomstige plannen zijn van de gemeenten. Ook zouden wij graag input willen leveren voor het beleid, want we hebben veel expertise en veel ervaring met de doelgroep.”

Sturing

De sturing van de gemeenten op de uitvoering van het programma is goed. Door middel van periodieke rapportages van de uitvoerende organisaties wordt de voortgang en het behalen van de resultaten gevolgd. Dit proces kan verder verbeterd worden. Gemeenten spreken zelf de wens uit strakker te willen sturen op het programma. Zo is het bijvoorbeeld in het basisprogramma van VluchtelingenWerk niet duidelijk waar de grens ligt tussen de reguliere maatschappelijke begeleiding en de extra inzet in het kader van het Programma Integratie en Participatie. Dit maakt het lastig voor gemeenten om te bepalen hoe de extra middelen bijdragen aan een extra aanbod. Gemeenten geven aan dat de kwaliteit van de trajectplannen en rapportages van de re-integratiebureaus wisselend is. Ook de adviezen van VluchtelingenWerk aan de klantmanagers lijken niet altijd van hoogwaardige kwaliteit. De uitvoerende organisaties zijn van mening dat de gemeenten de resultaten scherper en concreter zouden kunnen formuleren. Dat helpt hen bij het scherp rapporteren.

Begeleiding door vrijwilligers is kwetsbaar

Het eerste half jaar van het Programma Integratie en Participatie worden de statushouders ondersteund door vrijwillige begeleiders van VluchtelingenWerk. Er is over de hele linie, zeker bij de statushouders zelf, veel waardering voor het werk van deze maatschappelijk begeleiders.

Men ziet meerwaarde in het feit dat de begeleiding door vrijwilligers geboden wordt. Zij komen vaak uit dezelfde woonplaats en kunnen daardoor statushouders makkelijker introduceren in de lokale samenleving. Tegelijkertijd zien respondenten ook risico's in het werken met vrijwilligers.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Hoeveel kun je van vrijwilligers verwachten, bijvoorbeeld op financieel gebied? Niet alle vrijwilligers zijn even sterk, de kwaliteitsverschillen zijn groot.”

Vrijwilligers van VluchtelingenWerk vinden het begeleiden van statushouders complex. Ze krijgen wel een basistraining, maar dat is niet altijd voldoende. Het is belangrijk dat er voldoende professionele begeleiding is voor de vrijwilligers die met de statushouders werken. Ook wordt aangegeven dat er een tekort aan vrijwilligers is en dat het verloop groot is. Statushouders merken dit doordat hun begeleider minder tijd voor ze heeft of het contact voortijdig wordt afgebroken. Het leidt er ook toe dat de re-integratiebedrijven soms nog zaken moeten oppakken die eigenlijk in het basisprogramma thuis horen.

Inburgering staat los van re-integratie

Het wordt door nagenoeg alle respondenten betreurd dat het inburgeringstraject in het huidige stelsel nog los staat van de (re-)integratie. Hoewel men over het algemeen van mening is dat het qua belastbaarheid in principe wel samen kan gaan, blijken de activiteiten in de dagelijkse praktijk van de statushouder toch met elkaar te concurreren.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Door de inburgering hebben mensen te weinig tijd voor werk. Het ideaalbeeld is: inburgeren en de overige uren werken. Dit is vaak niet haalbaar. Het is moeilijk om werk te vinden dat aansluit op de inburgeringstijden. En dan krijgt de inburgering vaak prioriteit vanwege het risico dat men anders de studiekosten terug moet betalen.”

Inburgeren blijkt in de praktijk altijd voor werk te gaan terwijl men juist op het werk in de gelegenheid is het Nederlands te oefenen. Voor statushouders is het ook onoverzichtelijk.

Een begeleider van een uitvoerende organisatie:

“Cliënten moeten soms kiezen tussen afspraken maar ze begrijpen heel weinig van onze systemen. Ze hebben niet zozeer stress omdat ze zoveel moeten, maar omdat ze het niet kunnen overzien.”

Taallessen te weinig intensief

‘Taal is cruciaal’ is als een mantra in bijna elk interview naar voren gekomen. Er is unanieme overeenstemming over het feit dat een goede beheersing van de Nederlandse taal cruciaal is voor participatie en integratie. Men vindt het huidige aantal uren taallessen (6 á 9 uur per week) onvoldoende. Ook is het taalonderwijs vaak te theoretisch. Er is te weinig praktische oefening en onvoldoende aandacht voor op de werkvloer toegepaste taallessen.

Het taalonderwijs zou volgens de respondenten in de beginfase veel intensiever moeten zijn, te beginnen in het AZC. In de eerste maanden in de nieuwe gemeente zou het merendeel van de werkweek besteed moeten worden aan intensieve taallessen, liefst in combinatie met participatieactiviteiten waarbij men de taal kan oefenen.

Een statushouder:

“Ik had een taalmaatje in het begin moeten krijgen. Toen was het nuttig. Nu denk ik dat het geen zin meer heeft. Nu wil ik echt focussen op werk.”

Statushouders zouden liever taallessen in niveaugroepen willen volgen. Sommigen hebben hogere ambities op het gebied van taal dan nu wordt aangeboden. Er is veel behoefte aan een taalmaatje of een taalcoach, vooral in de beginsituatie. Statushouders zien het goed leren van de taal als een voorwaarde voor het leren solliciteren en het vinden van een baan en vinden daarom dat taallessen in de beginfase voorop moet staan.

Ontbreken van randvoorwaarden voor statushouders soms belemmering voor succesvolle deelname

Soms zijn er belemmeringen die succesvolle deelname van statushouders in de weg staan. Als voorbeelden zijn genoemd het ontbreken van (financiering voor) voldoende kinderopvang, schulden en medische of psychische problemen. De hulpverlening is vanwege taalproblemen, maar ook vanwege de hoge eisen die gesteld worden aan het formuleren van een hulpvraag, niet altijd goed toegankelijk voor de statushouders. Door deze problemen is het voor sommige statushouders moeilijk om de tijd en concentratie op te brengen die het programma vraagt.

3.3 Werkzame elementen

De uitkomsten van de interviews geven een beeld van de onderdelen uit het programma die het meest lijken bij te dragen aan de resultaten en die daarmee cruciaal zijn voor een vervolgaanpak. We zetten ze op een rijtje.

Snel starten

Het programma start nagenoeg meteen als de statushouder in een bepaalde gemeente gehuisvest is. Dit is van groot belang omdat de statushouder in die nieuwe situatie noch de taal spreekt, noch kennis en inzicht heeft in Nederlandse procedures en voorzieningen rond huisvesting, inkomen, onderwijs e.d. Het programma biedt in die situatie een houvast om stapsgewijs te gaan deelnemen aan de samenleving.

Een statushouder:

“In het begin is het heel lastig. Ik ben nieuw, ik weet niets over de overheid, relaties, wat moet ik doen, wie kan mij helpen?”

Positieve voorbeelden van een nog snellere start zijn de taalcafés die door het Taalhuis zijn opgezet in bijvoorbeeld het AZC van Heerhugowaard.⁶

Combinatie van individuele begeleiding, groepstraining en een vaste contactpersoon

Een van de succesfactoren van het programma is de focus op het individu; de individuele ondersteuning door een vaste begeleider. Deze heeft in de praktijk vaak de rol van vertrouwenspersoon voor allerlei vragen en problemen.

Er is sprake van grote betrokkenheid en toewijding van de begeleiders binnen de uitvoerende organisaties. Hun expertise en professionaliteit wordt door veel respondenten genoemd als cruciale factor. Ook een vaste contactpersoon in de vorm van een dedicated klantmanager is een belangrijk onderdeel in het programma.

Een statushouder:

“Een contactpersoon bij Halte Werk heeft ons thuis geïnformeerd over werk. Zij was onze vertegenwoordiger en sprak met het Kruidvat want wij wisten helemaal niks. Onze contactpersoon heeft uitgelegd dat we de taal niet goed beheersen en dat we graag vrijwilligerswerk wilden doen. We hebben drie tot vier maanden begeleiding gehad. Daarna waren we gewend en hebben we tot één jaar daar gewerkt. Dat was fijn want daardoor kon ik ook de taal meer toepassen.”

Daarnaast werkt de groepsgewijze begeleiding erg goed. Statushouders komen in contact met nieuwe mensen, kunnen hun ervaringen delen en leren van elkaar.

Een statushouder:

“Ik vond het fijn om training in een groep te krijgen. Je kunt elkaar dan helpen bijvoorbeeld met de taal. En je krijgt daar een goede sfeer samen met anderen. Ik heb daar ook wel contacten opgedaan, evenals bij de taalschool. Mijn contacten zijn nu wel voornamelijk met statushouders. Ik zou het ook wel fijn gevonden hebben om in een vroeg stadium Nederlandse mensen te leren kennen.”

⁶ Het Taalhuis is een samenwerkingsverband van bibliotheken, ROC's, private taalaanbieders en lokale vrijwilligersorganisaties in de regio Alkmaar.

Taalstimulering

Met stip het vaakst genoemd als succesfactor voor het slagen van het programma is de taalontwikkeling. Ook statushouders zelf zien dit als het meest bepalend voor hun kansen op de arbeidsmarkt. De inzet van tolken in de eerste maanden van het programma is daarom cruciaal. Veel statushouders vertellen dat hun Nederlands verbeterd is door deelname aan het programma.

Het programma Integratie en Participatie bevat weinig expliciete taalmodules, waarschijnlijk omdat het taalonderwijs gekoppeld is aan de Inburgeringsscholen. Alleen de Werkmeester heeft het leren van de taal onderdeel van haar programma gemaakt. Voor de statushouders die hier aan hebben deelgenomen heeft dit meerwaarde gehad en ze spreken er hun waardering voor uit. Bij statushouders is er vooral behoefte aan praktijkgericht taalonderwijs dat gekoppeld is aan hun (zoeken naar) werk.

Inhoudelijke focus op zaken die voor een statushouder cruciaal zijn

De onderwerpen die het meest genoemd zijn als cruciaal voor de werkzaamheid van het programma, zijn:

- Aandacht voor de taal, inzet van tolken.
- Aandacht voor cultuurverschillen tussen land van herkomst en Nederland.
- Leren van werknemersvaardigheden (op tijd komen, afspraken nakomen e.d.).
- Leren solliciteren.
- Toeleiding naar (betaald) werk.

Vooraf de vaardigheden die gericht zijn op het vinden van werk lijken een cruciaal onderdeel te zijn in het programma. Nagenoeg alle statushouders zien het hebben van betaald werk als hun belangrijkste doel. Daarbij komen ze verschillende belemmeringen tegen waar ze graag hulp bij krijgen.

Een statushouder:

“Ze moeten werk voor ons zoeken. Iedereen heeft een beroep, het is puur de taal die ons in de weg zit. Hier zeggen ze : je moet werken, maar alles moet hier met een diploma en ze vragen wat voor werkervaring je hebt. En dat geeft mensen stress. Iedereen kan op zijn of haar niveau werken en dat zou hen veel zorgen en stress besparen.”

Maatwerk

Iedere statushouder is anders. De opzet van het programma met de verschillende modules maakt het mogelijk de begeleiding toe te snijden op de situatie van elke individuele statushouder.

Een begeleider van een uitvoerende organisatie:

“Bij iedereen spelen persoonlijke factoren mee. Dan wordt iemand aangemeld voor arbeidstoeleiding maar dan merken wij dat iemand daar nog niet klaar voor is. Veel problemen komen pas later in een traject aan het licht. Wanneer er andere zaken meespelen moet het traject eigenlijk on hold gezet worden zodat iemand ruimte heeft om aan zichzelf te werken. Anders wordt de stap naar werk ook niet duurzaam.”

Maatwerk wil ook zeggen: ruimte geven aan de eigen inbreng van de statushouder. In het vervolgprogramma staat de vraag centraal: wat wil de statushouder? Ook statushouders noemen de mogelijkheden om eigen keuzes te maken als een belangrijk onderdeel in het programma dat hun motivatie sterk verhoogt. Klantmanagers onderschrijven dit.

Een klantmanager:

“Bij de intake vragen wij aan de klant wie hij is en waar hij staat, waar hij naar toe wil en via welke weg. Aan de hand daarvan kijken wij samen welke module in perceel 2 van toepassing is. De klant heeft grote zeggenschap.”

Maatwerk betekent ook kennis hebben van de achtergrond van mensen en daar met de begeleiding bij aansluiten. Een cultuursensitieve aanpak is nodig om te zorgen dat de begeleiding en trainingen de gewenste resultaten opleveren.

Voldoende tijd voor de begeleiding

Statushouders komen letterlijk en figuurlijk van ver. Dankzij het programma krijgen begeleiders de ruimte en de tijd om hen intensieve trajecten aan te bieden waardoor de afstand tussen hun beginsituatie en het deelnemen aan de samenleving in kortere tijd overbrugd kan worden.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Wij zetten de nieuwkomer centraal. Dankzij het programma kunnen wij de tijd nemen om mensen zelfredzaam te maken. Wij leren de kandidaten dat wij ze willen helpen maar dat ze ook zelf moeten leren. Of dat we samen zorgen dat ze mensen om zich heen verzamelen die hen kunnen helpen.”

Vrijwilligerswerk als onmisbare tussenstap

Veel statushouders zien het vrijwilligerswerk dat zij via het programma zijn gaan doen als een noodzakelijke tussenstap. Men heeft het gevoel dan beter voorbereid naar een werkgever te kunnen stappen.

Een statushouder:

“Ik doe vrijwilligerswerk in de ouderenzorg. Dat heeft me geholpen om mensen te leren kennen. We lunchen en kletsen samen met mijn collega's. Het heeft me ook geholpen om de Nederlandse taal te leren.”

Werkgevers hebben vaak meer vertrouwen in statushouders die al vrijwilligerswerk hebben gedaan of stage hebben gelopen. Dit zijn laagdrempelige vormen van werk waar statushouders veel van leren en die niet zelden daarna leiden tot een betaalde baan.

Een begeleider van een re-integratiebedrijf:

“Vrijwilligerswerk is vaak de eerste stap. Daarmee kun je motivatie en een dagritme opbouwen.”

Voor een deel van de statushouders is een betaalde baan geen haalbare optie. Voor hen is vrijwilligerswerk een nuttige en zinvolle manier van deelnemen aan de samenleving

De beschikbaarheid van een gevarieerd aanbod van vrijwilligerswerk en voldoende professionele begeleiding van de vrijwilligers is daarbij een cruciale randvoorwaarde. De steunpunten voor vrijwilligerswerk spelen hierbij een belangrijke rol.

Netwerkversterking

Statushouders hebben dankzij het programma een netwerk in hun omgeving gekregen waardoor ze op een natuurlijke manier contacten kunnen leggen en kunnen deelnemen aan activiteiten op school, in het buurthuis e.d. Dit is cruciaal voor hun taalontwikkeling omdat men zonder dit netwerk vooral contacten heeft in de eigen bevolkingsgroep.

Daarnaast hebben statushouders via het programma gebruik kunnen maken van het netwerk van hun begeleiders en klantmanagers. Hierdoor stroomden zij makkelijker door naar opleidingen en (vrijwilligers)werk.

Een medewerker van een welzijnsorganisatie:

“Statushouders zoeken elkaar op en spreken dan voornamelijk hun eigen taal. Dit belemmert hen om duurzaam aan het werk te kunnen. Sommige statushouders doen bijvoorbeeld wel schoonmaakwerk, maar dan spreken ze ook niemand. Daarom is het zo belangrijk dat zij contacten hebben met andere bewoners.”

Korte lijnen tussen alle uitvoerenden die bij een statushouder betrokken zijn

Door een goed samenspel tussen alle uitvoerenden die betrokken zijn bij een statushouder, kan optimaal effect bereikt worden. Hoewel ook een punt van verbetering, zijn er in de interviews goede voorbeelden genoemd, zoals het houden van driegesprekken en het werken met vaste contactpersonen per instelling die elkaar snel weten te vinden. Door deze werkwijzen structureel op te nemen in het beleid zal de werkzaamheid van dit punt verder toenemen.

3.4 De werkzaamheid voor verschillende groepen

We hebben in het onderzoek ook gekeken naar verschillen tussen groepen in de werkzaamheid van het programma. Voor sommige groepen bleek het moeilijker om succesvol aan het programma deel te nemen dan voor anderen. Het meest genoemd zijn vrouwen met kinderen en zwangere vrouwen. Betaald werk is voor deze vrouwen vaak lastig. Soms hangt dat op praktische zaken zoals kinderopvang, soms is het terug te voeren tot rolpatronen waarbij van vrouwen verwacht wordt dat zij thuis blijven.

In de interviews met de statushouders hebben wij overigens op dit punt geen verschil gezien. De door ons geïnterviewde vrouwen bleken evenveel te werken en net zo hard op zoek te zijn naar betaald werk als de mannen.

Verder lijkt de herkomst van de statushouders soms een rol te spelen. Mensen uit de stad hebben over het algemeen een minder grote afstand tot werk en opleiding dan mensen van het platteland waardoor het programma beter bij hun belevingswereld aansluit. Bij een groot deel van de respondenten bestaat de indruk dat Syriërs meestal een hoger taalniveau hebben, meer ontwikkeld zijn en meer gewend zijn aan de Westerse cultuur dan andere statushouders. De ervaring van de uitvoerende organisaties is dat Eritreeërs vaker analfabeet zijn in eigen land en daardoor moeilijker de taal leren. Ook ziet men vaker dat Eritreeërs snel aan het werk willen terwijl Syriërs vaker eerst een opleiding willen volgen.

Een statushouder:

“Ze zeggen soms dat wij Eritreeërs ongemotiveerd zijn, maar dat is niet zo. We hebben zo onze tekortkomingen maar wij respecteren mensen en willen werken voor ons geld. Eritreeërs hebben veel meegemaakt op hun weg naar Europa, maar als je hier aankomt en je volgt de inburgering en kunt vervolgens geen werk vinden, er is niets dat meer stress geeft dan dat.”

Hoger opgeleiden blijken een complexe doelgroep voor het programma. Ze dreigen soms tussen wal en schip te vallen. Het diploma dat ze in het land van herkomst hebben behaald blijkt in Nederland vaak niet te voldoen aan de eisen die gesteld worden aan het beroep dat de statushouder hier wil uitoefenen. Het werk dat ze gezien hun taalontwikkeling kunnen doen, is laaggeschoold werk.

Dat sluit niet aan bij hun competenties en daardoor is dat werk voor hen niet aantrekkelijk. Voor jongeren is er de mogelijkheid een studie te gaan volgen. Oudere hoog opgeleide statushouders zouden dat ook graag willen doen maar dit is om financiële redenen voor hen geen haalbare optie.

Een statushouder:

“Voor mij was het lastig om hier een opleiding te gaan doen want ik heb al gestudeerd in het land waar ik vandaan kom. Ik heb daar ook geen hulp bij gehad. Misschien denken ze die is afgestudeerd, die heeft geen hulp nodig. Dus voor mijn idee: als de gemeente een project heeft en iemand heeft gestudeerd dan moeten ze het niet alleen richten op simpel werk.”

Verder zijn in de interviews nog als aandachtsgroepen genoemd:

- Ouderen die vaak moeite hebben met het leren van de taal en het begrijpen van de cultuur.
- Analfabeten die moeite hebben met het leren van de taal en voor wie betaald werk om die reden lastig is.

4 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk formuleren wij conclusies en aanbevelingen op basis van de informatie die we uit het onderzoek hebben verkregen. We reflecteren op de resultaten en effecten van het programma. We formuleren aanbevelingen die als lessen voor de toekomst gezien kunnen worden.

4.1 Conclusies

Een brug naar de samenleving

De gemeenten in de regio Alkmaar willen statushouders in staat stellen een actieve rol te vervullen in de samenleving en snelle participatie bevorderen. Het realiseren van integratie en participatie van statushouders die nieuw in een gemeente komen wonen is geen eenvoudige opgave. Niet voor statushouders zelf, die aangeven zich de eerste maanden zeer onthand te voelen doordat zij de taal niet spreken en de Nederlandse samenleving niet kennen. Maar ook niet voor de professionals die hen begeleiden. De afstand tussen de startsituatie van de statushouder en de eisen van de samenleving is groot.

Het Programma Integratie en Participatie overbrugt die afstand. Uit ons onderzoek blijkt dat het programma bijdraagt aan de integratie en participatie van de deelnemers. Het stelt de statushouder in staat om onder begeleiding zijn of haar weg te vinden in de (lokale) samenleving. De vrijwilligers van VluchtelingenWerk zijn belangrijk voor de statushouders om in de eerste maanden de praktische zaken te regelen, in contact te komen met medebewoners en basale kennis en vaardigheden te verwerven over financiën, gezondheid en culturele gewoonten van Nederland. Toegerust met die competenties stromen de statushouders door naar het vervolgprogramma waar de focus meer ligt op participatie: werknemersvaardigheden, leren solliciteren, vrijwilligerswerk doen en uiteindelijk een opleiding of betaald aan het werk.

Resultaten en effecten

De resultaten van het programma zijn goed. Het bereik is groot en er is weinig uitval. Statushouders zijn over het algemeen gemotiveerd om aan het programma deel te nemen. Hun zelfredzaamheid, maar ook hun taalontwikkeling, is verbeterd dankzij het programma. Van de statushouders die het programma hebben afgerond, heeft meer dan 80% (op het moment van afronding) betaald of onbetaald werk of volgt een opleiding. Statushouders geven aan dat het programma voor hen belangrijk was om die baan of opleiding te verkrijgen. Ze hebben veel geleerd en deelname aan het programma was goed voor hun taalontwikkeling en voor hun zelfredzaamheid.

De conclusie lijkt gerechtvaardigd dat zonder het programma een substantieel deel van deze statushouders niet of pas op langere termijn actief was gaan deelnemen aan de samenleving.

Wanneer we de resultaten leggen naast de doelen en subdoelen zoals geformuleerd in de offerteaanvraag voor de aanbesteding, dan zien we dat een groot deel van de doelen van het vervolgprogramma behaald zijn: meer participatie, grotere zelfredzaamheid, toeleiding naar werk of opleiding, verkleinen van risico's die participatie in de weg staan en inzicht bij statushouders in de Nederlandse situatie rond werk en inkomen.

Dit geldt in mindere mate voor het basisprogramma. Na het doorlopen van het basisprogramma heeft de statushouder nog geen vrijwilligerswerk, is hij nog niet zelfredzaam en is er nog geen sprake van snelle integratie en participatie in de samenleving. Doelen die na het basisprogramma wel zijn gerealiseerd, zijn: van start gaan met de inburgering, bewustzijn en kennis van de samenleving en de eigen mogelijkheden om daarin te participeren. Ook het succesvol afronden van het Participatieverklaringstraject (PVT) lukt bij een meerderheid van de statushouders. Meerdere respondenten geven aan dat

de doelstellingen voor het basisprogramma te hoog gegrepen zijn. Het lijkt niet realistisch om in de eerste zes maanden, waarin nog zo veel geregeld moet worden en de statushouder nog met zoveel onzekerheden geconfronteerd wordt, te verwachten dat de taalontwikkeling en de zelfredzaamheid zich al goed ontwikkelen en dat een statushouder al vrijwilligerswerk gaat doen. Wel is het zo dat, hoe beter in de eerste fase de organisatorische zaken geregeld zijn en het inzicht in de samenleving vergroot is, hoe beter de integratie en participatie daarna zullen verlopen.

Ondanks de positieve resultaten blijkt de stap naar betaald werk dat aansluit bij belangstelling en niveau van de statushouder voor sommige groepen nog groot. Statushouders zijn gemotiveerd om te werken. Een relatief groot deel van de statushouders met wie wij gesproken hebben, wil graag werken in sectoren waar er tekort is aan personeel, bijvoorbeeld in de zorg. Dit biedt mogelijkheden, ook voor de samenleving, die nog niet altijd benut worden.

Werkzame elementen

De behaalde resultaten zijn voor een belangrijk deel te danken aan een aantal specifieke kenmerken van het programma. De intensiteit en de kwaliteit van de begeleiding blijkt een belangrijke factor te zijn. De uitvoerende organisaties in het basisprogramma en het vervolgprogramma leveren goed werk. Op een enkele uitzondering na zijn de statushouders tevreden over de begeleiding die zij gekregen hebben. De begeleiders zijn toegewijd en hebben voldoende tijd en ruimte om de statushouders op maat te begeleiden. Zij hebben in het programma expertise opgedaan die belangrijk is om vast te houden voor de toekomst. Ook de klantmanagers vervullen een belangrijke rol in de begeleiding en met name de dedicated klantmanager lijkt een succesfactor te zijn. De combinatie van individuele begeleiding, groepstrainingen en een vaste gemeentelijke contactpersoon blijkt goed te werken. Inhoudelijk is vooral het leren van werknemersvaardigheden, het

leren solliciteren en de toeleiding naar (betaald) werk cruciaal. Het doen van vrijwilligerswerk blijkt een effectieve tussenstap om te komen tot betaald werk. Daarnaast blijkt het opbouwen van een netwerk en het gebruik kunnen maken van de netwerken van de begeleiders een belangrijke factor in de integratie en participatie van de statushouder. In de beginfase is de inzet van een tolk belangrijk en gedurende het gehele programma is er veel aandacht voor de taalontwikkeling nodig.

4.2 Aanbevelingen

Het Programma Integratie en Participatie was nieuw voor de gemeenten in de regio Alkmaar. Een van de redenen om er mee te starten was de wens om, vooruitlopend op de taken die naar de gemeenten overkomen, alvast te leren van praktijkervaringen. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek formuleren wij een aantal aanbevelingen voor een toekomstige aanpak van de integratie en participatie van statushouders.

1. Behoud de werkzame elementen

Zorg ervoor dat de werkzame bestanddelen zoals in dit onderzoek benoemd onderdeel uitmaken van een vervolgaanpak. Kies voor kwalitatief hoogwaardige uitvoeringsorganisaties met specifieke expertise en voor dedicated klantmanagers die allen voldoende tijd en ruimte hebben om statushouders op maat te begeleiden.

2. Bied maatwerk

Bied in de vervolgaanpak ruimte voor de professionele begeleiders om te doen wat nodig is. Dit betekent onder andere dat de duur en de intensiteit van een traject per statushouder kan verschillen. Bied ruimte voor nazorg bij personen voor wie dit noodzakelijk is. Schep de mogelijkheid om voor statushouders met meerdere complexe problemen in de beginfase vrijwillige begeleiding aan te vullen met professionele begeleiding.

Vergroot de mogelijkheden om het programma te laten aansluiten op de specifieke situatie van bepaalde groepen statushouders zoals hoog opgeleiden, ouderen en vrouwen met kinderen door te kiezen voor diversiteit in het aanbod. Houd in het programma rekening met persoonlijke belemmeringen van statushouders en probeer in samenwerking met de betreffende instanties oplossingen te vinden voor problemen die zich voordoen in de persoonlijke leefsituatie van de statushouder. Houd bij de inkoop van werkzaamheden voor integratie en participatie van statushouders rekening met bovenstaande punten door diversiteit in het aanbod. Maak daarbij ook gebruik van (leerwerk) trajecten die werkgevers aanbieden, zoals ESPEQ (bouw) of Frsh072 (horeca), en zorg voor diversiteit in het aanbod van leerwerktrajecten.

3. Bied een geïntegreerd en overzichtelijk aanbod

Integreer de inburgering/taallessen in het aanbod voor integratie en participatie van statushouders. Probeer leren en werken zoveel mogelijk te combineren, bijvoorbeeld door statushouders te laten instromen in leerwerkbedrijven binnen de sector waarin zij willen werken.

Aandacht voor de (psychische) gezondheid van statushouders zou onderdeel moeten blijven van het programma. Onderzoek de drempels bij statushouders voor deelname aan het programma Mindfit en probeer deze te slechten zodat alle statushouders ook van dit onderdeel profijt kunnen hebben.

Hoewel diversiteit in het aanbod maatwerk mogelijk maakt, kan het ook zorgen voor onduidelijkheid bij zowel statushouders als professionals. Zorg voor een duidelijk afgestemd aanbod waarbij verschillen en overeenkomsten goed in beeld worden gebracht. Informeer alle betrokkenen hierover en zorg voor een regisseur op klantniveau die het overzicht heeft.

4. Versterk de samenwerking op klantniveau

Versterk de samenwerking en afstemming tussen de verschillende instanties op klantniveau. Leg taken en rollen duidelijk vast en communiceer helder aan de statushouder wat diegene van wie kan verwachten. Zorg voor vaste contactpersonen per organisatie die elkaar makkelijk weten te vinden.

Kies voor een regisseur per statushouder die:

- Van het begin tot het eind betrokken is.
- Ervaring en expertise heeft met de doelgroep.
- Kijkt naar alle leefgebieden .
- Contacten heeft met alle betrokken organisaties.

De regierol kan belegd worden bij de (dedicated) klantmanager, maar wees daarbij alert op mogelijke spanningsvelden met diens rol als uitkeringsverstrekker. Leg de taken en werkwijze van de klantmanager vast en bewaak dat die eenduidig wordt toegepast.

Houd periodiek driegesprekken met statushouder, klantmanager en de begeleider(s) om de voortgang te bewaken. Bied voldoende tijd aan klantmanagers en uitvoerende organisaties voor samenwerking en afstemming met taalscholen, werkorganisaties en welzijnsorganisaties.

Kies een werkwijze, bijvoorbeeld het afsluiten van een convenant, waarbij op een verantwoorde manier informatie kan worden gedeeld door de verschillende begeleiders.

5. Begin nog vroeger

Versterk de samenwerking tussen het COA en de gemeenten om een vroegtijdige start van taallessen en andere vormen van begeleiding in het AZC mogelijk te maken, liefst zo snel mogelijk na toekenning van de status.

6. Stel realistische doelen

Kies voor doelen die passen bij de fase in het integratieproces. Voor het basisprogramma betekent dit het terugbrengen van de ambitie op basis van de praktijkervaringen die uitwijzen dat zelfredzaamheid en participatie aan de samenleving langere tijd en intensiever begeleiding vragen dan in een eerste half jaar geboden kan worden.

7. Intensiveer het taalonderwijs bij de start

Zorg bij de start van het programma voor intensief taalonderwijs, indien mogelijk aangevuld met (vrijwilligers)activiteiten met veel mogelijkheden om de taal te oefenen. Taalonderwijs zou in de eerste maanden minimaal 3 á 4 dagen per week gegeven moeten worden. Zorg voor praktijkgericht taalonderwijs en sluit daarmee aan bij iemands achtergrond qua werk en opleiding.

8. Zet vol in op duurzame uitstroom naar werk

Neem het streven naar duurzame uitstroom expliciet als doelstelling op in het beleid. Bied extra ondersteuning aan statushouders die kiezen voor banen waarvoor krapte op de arbeidsmarkt bestaat. Versterk de samenwerking tussen de uitvoerende organisaties en de werkgevers/werkorganisaties en laat de begeleiding nog enige tijd doorlopen nadat een statushouder werk heeft gevonden. Handhaaf de doorgaande lijn ter voorbereiding op werk: leren (taal, vak- en werknemersvaardigheden), vrijwilligerswerk, (taal) stage, betaald werk.

Vergroot en onderhoud als gemeente je netwerk met werkgevers en ontsluit dit netwerk voor de toeleiding van statushouders. Betrek werkgevers bij het programma en stimuleer dat zij statushouders in dienst nemen. Zorg samen met de uitvoerende organisaties voor informatie en verwachtingenmanagement aan werkgevers.

9. Versterk de samenwerking tussen beleid en uitvoering

Een nauwere samenwerking tussen beleid en uitvoering vergroot de effectiviteit van beleid en biedt steun aan de uitvoering bij praktijkknelpunten. Betrek als gemeenten de uitvoerende organisaties bij inhoud en inrichting van de vervolgaanpak. Kies voor een lerende samenwerkingsorganisatie. Zorg voor kennis delen, gezamenlijk oplossen van knelpunten en uitwisselen van best practices.

Maak in de beleidsontwikkeling ruimte voor het perspectief van statushouders bijvoorbeeld in de vorm van een klankbordgroep of consultatiebijeenkomsten. Nodig statushouders die het programma hebben afgerond uit als inspiratiebron te dienen voor andere statushouders.

Borg de kennis en ervaring die in het programma Integratie en Participatie is opgedaan.

Lijst van gesproken statushouders

Geslacht	Leeftijd	Opleidingsniveau	Land van herkomst	Woonplaats	Uitvoeringsorganisatie
Vrouw	28	Laag	Eritrea	Egmond aan Zee	VluchtelingenWerk
Man	44	Laag	Syrië	Bergen	VluchtelingenWerk
Vrouw	39	Laag	Eritrea	Heiloo	VluchtelingenWerk
Man	33	Laag	Eritrea	Alkmaar	Fith
Vrouw	37	Hoog	Nigeria	Alkmaar	Fith
Vrouw	35	Hoog	Iran	Heerhugowaard	Fith
Man	44	Middelbaar	Syrië	Langedijk	Thobs
Man	30	Hoog	Syrië	Heiloo	Thobs
Man	44	Laag	Syrië	Heerhugowaard	Thobs
Man	57	Hoog	Syrië	Heiloo	Thobs
Man	32	Laag	Syrië	Bergen	Thobs
Man	36	Middelbaar	Syrië	Castricum	Werkmeester
Man	23	Laag	Syrië	Alkmaar	Werkmeester
Vrouw	39	Laag	Eritrea	Alkmaar	Werkmeester

Colofon

Opdrachtgever
Auteurs

Gemeente Alkmaar
Drs. A.Q.T.M. Vermeulen
A.M.L. Hoff, MSc
M. Out, MSc
R. Yohannes, MSc

Uitgave

Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-94-6409-010-9

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2020.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

De gemeenten in de regio Alkmaar voeren sinds mei 2017 een Programma Integratie en Participatie uit om statushouders te ondersteunen bij hun inburgering, integratie en participatie. In het kader van de Veranderopgave Inburgering (VOI) heeft het Verwey-Jonker Instituut dit programma geëvalueerd. Hiermee kunnen deze en andere gemeenten inzichten opdoen die van belang zijn voor het ontwikkelen van het beleid en een vervolgaanpak op het vlak van inburgering, integratie en participatie van statushouders. De resultaten van het programma zijn goed: een groot deel van de statushouders heeft, bij afronding van het programma, betaald of onbetaald werk of volgt een opleiding. Statushouders geven aan dat ze veel hebben geleerd en dat deelname aan het programma goed was voor hun taalontwikkeling en zelfredzaamheid. In dit rapport wordt ingegaan op de resultaten, werkzame elementen en verbeterpunten voor de aanpak van de gemeenten in de regio Alkmaar. Tot slot formuleren de onderzoekers een aantal aanbevelingen.