

Eindrapportage

# Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering: Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten

Marjan de Gruijter  
Jolanda Asmoredjo  
Marte Sikkema



# Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering: Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten



## Eindrapportage

### Auteurs

Marjan de Gruijter



Jolanda Asmoredjo

Marte Sikkema

### Met medewerking van

Inge Razenberg

Ruth Yohannes

Tara Campbell



Martine Maan



Emma Zwerus

Utrecht, mei 2021

# Inhoud

|                                                                                                    |    |                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------------------------|----|
| Samenvatting                                                                                       | 4  | 3.8. Coaches en buddy's                                  | 74 |
| 1 Inleiding                                                                                        | 9  | 3.9. Samenwerking tussen betrokken partijen              | 75 |
| 1.1. Wat weten we al over (arbeids)participatie van vrouwelijke<br>nareizigers en gezinsmigranten? | 10 | 3.10. Betrekken van werkgevers en andere lokale partijen | 76 |
| 1.2. Doelstelling, vraagstelling van het onderzoek                                                 | 12 | 4 Conclusies en Lessen                                   | 78 |
| 1.3. Opzet van het onderzoek                                                                       | 14 | 4.1. Conclusies                                          | 78 |
| 1.4. Leeswijzer                                                                                    | 16 | 4.2. Lessen voor het nieuwe inburgeringstelsel           | 84 |
| 2 De pilots                                                                                        | 17 | Bijlagen                                                 | 88 |
| 2.1. Pilot Berkelland en Bronckhorst                                                               | 17 |                                                          |    |
| 2.2. Pilot Haarlemmermeer                                                                          | 24 |                                                          |    |
| 2.3. Pilot Utrecht                                                                                 | 30 |                                                          |    |
| 2.4. Pilot Meierijstad, Boxtel/Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught                                | 37 |                                                          |    |
| 2.5. Pilot De Bilt en Bunnik                                                                       | 43 |                                                          |    |
| 2.6. Pilot Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden                                                  | 49 |                                                          |    |
| 3 De werking van de pilots                                                                         | 57 |                                                          |    |
| 3.1. Werving en intake                                                                             | 57 |                                                          |    |
| 3.2. Randvoorwaarden                                                                               | 61 |                                                          |    |
| 3.3. Werken aan empowerment                                                                        | 62 |                                                          |    |
| 3.4. Kennismaken met Nederland                                                                     | 66 |                                                          |    |
| 3.5. Verbeteren taalvaardigheid                                                                    | 67 |                                                          |    |
| 3.6. Ervaringsdeskundigen en tolken                                                                | 69 |                                                          |    |
| 3.7. Digitale ondersteuning en contact                                                             | 71 |                                                          |    |



# Samenvatting

## De pilot integratie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten

Vanaf 1 januari 2022 gaat het nieuwe inburgeringsstelsel van start. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe wet, onder meer door het inzetten van een pilotprogramma. Een van de thema's van het pilotprogramma is *vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten*. Daarin is geëxperimenteerd met het aanbieden van trajecten gericht op het verstevigen van de positie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Het Verwey-Jonker Instituut onderzocht de zes door het Ministerie van SZW gefinancierde pilots, die werden uitgevoerd door de volgende gemeenten: Utrecht, Haarlemmermeer, De Bilt, Midden-Drenthe, Berkelland en Meierijstad. Met uitzondering van de pilot in Utrecht, werden bij alle pilots ook buurgemeenten betrokken. In alle pilots werd daarnaast samengewerkt met een lokale uitvoeringsorganisatie.

De pilots hadden tot doel om vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten te activeren, hen te ondersteunen bij het zetten van stappen richting (arbeids) participatie, en hun Nederlandse taalvaardigheid te verbeteren. De rapportage beschrijft de opzet, werking, en resultaten van de pilots. Daarnaast trekken we lessen, die ook door andere gemeenten die bezig zijn met de voorbereiding op het nieuwe inburgeringsstelsel, kunnen worden gebruikt.

## Opzet van de pilots

De meeste pilots hadden de volgende kernelementen:

- Uitgebreide werving en intakefase, waarbij de partner en/of het gezin van de (potentiële) deelnemer werd betrokken.
- Combinatie van groepsgewijs en individuele begeleiding/coaching met een vaste professional/coach en/of vrijwillige buddy.
- Inzetten op activering door het vergroten van zelfvertrouwen.
- Versterken van het sociaal netwerk door onderlinge uitwisseling tussen deelnemers.
- Inzet van ervaringsdeskundigen/sleutelfiguren en tolken.
- Vergroten van de Nederlandse spreekvaardigheid door oefenen in groepsbijeenkomsten en/of inzet taalmaatje.
- Introductie/oriëntatie op verschillende domeinen, zoals arbeid, scholing, gezondheid, welzijn, opvoeding, persoonlijke effectiviteit.
- Ondersteuning/hulp bij het regelen van randvoorwaarden zoals kinderopvang en vervoer.

In sommige pilots werden (ook) een of meer van de volgende elementen ingezet:

- Doorverwijzen naar ander op participatie gericht aanbod in de gemeente.
- Verbeteren taalvaardigheid door middel van optionele taalstage.
- Cultuurtraining voor werkgevers.
- Introductie bij (stage) bedrijven.
- Werkstage om praktijkervaring op te doen.
- Toeleiding naar betaald werk.
- Werving via school als laagdrempelige vindplaats voor vrouwelijke nieuwkomers.
- Informeel taalaanbod georganiseerd op/nabij de basisschool van de kinderen, aangepast aan de schooltijden van de kinderen.

In de pilots werkten gemeenten samen met andere partijen. In alle pilots was sprake van één centrale samenwerkingspartner, die een grote rol had in de pilot, bijvoorbeeld een partij die het trainingsaanbod verzorgde. Naast een belangrijke uitvoerende partij, waren in de pilots andere samenwerkingspartners op een smallere manier aangehaakt, bijvoorbeeld als aanbieder van een activiteit of stageplek.

### Deelnemers

Er namen 206 deelnemers deel aan de pilots. De pilots hebben met name vrouwelijke statushouders/nareizigers bereikt, en slechts in beperkte mate gezinsmigranten. Driekwart van de deelnemers kwam uit Syrië of Eritrea. De deelnemers waren gemiddeld 37 jaar oud. Het merendeel van de vrouwen woonden met hun partner en thuiswonende kinderen samen. Ongeveer de helft van de deelnemers was in hun land van herkomst analfabeet of laag opgeleid. Iets minder dan de helft van de deelnemers had in hun land van herkomst betaald werk. Toen de trajecten van start gingen, ontvingen de meeste deelnemers een volledige of gedeeltelijke bijstandsuitkering en was nog met de inburgering bezig.

### Werving en intake

De gemeentelijke registraties van *vrouwelijke nareizigers met een bijstandsuitkering* bleken, mits op orde, een goed startpunt voor de werving van deze doelgroep voor de diverse trajecten. Bestaande persoonlijke contacten tussen de klantmanager en de beoogde deelnemer vergemakkelijkten het wervingsproces. Hoewel deelname aan de trajecten niet voor alle pilots verplicht was voor bijstandsgerechtigde vrouwelijke nareizigers, bleek het benaderd worden door de gemeente een extra motivatie te zijn om deel te nemen. Bij de intake werd het belangrijk bevonden om de nadruk te leggen op de kansen die deelname aan de trajecten de vrouwen biedt, en de wens om als gemeente de vrouwen te ondersteunen in wat zij willen en kunnen.

Omdat niet-bijstandsgerechtigde nareizigers niet voorkomen in de gemeentelijke registraties, is voor de werving in diverse pilots naar tevredenheid samengewerkt met andere organisaties gericht op deze doelgroep. Pilotgemeenten hebben ervaren dat het loont om bij de werving en intake partner en eventuele kinderen te betrekken. Hierdoor kon eventuele weerstand voorafgaand aan of tijdens het traject vanuit de thuissituatie goeddeels worden weggenomen en kregen betrokkenen bij de uitvoering van de pilot al een eerste inkijkje in de leefsituatie/het gezin van de deelnemers, hetgeen aanknopingspunten bood voor de verdere begeleiding.

De door de pilots gebruikte strategieën voor het werven van *gezinsmigranten* -via de Participatieverklaring, sociale media, samenwerkingsorganisaties of scholen- hebben geen grote respons opgeleverd. Slechts een klein deel van de groep gezinsmigranten dat interesse toonde, heeft uiteindelijk besloten om deel te nemen aan de pilot. De pilotgemeenten signaleren dat gezinsmigranten in veel opzichten een andere doelgroep zijn dan nareizigers. De gezinsmigranten met belangstelling voor deelname aan de pilot, hadden vooral behoefte aan hulp bij het (versneld) kunnen afronden van de inburgering en het oplossen van praktische belemmeringen bij het zoeken naar werk.

### Regelen randvoorwaarden

Uit de ervaringen van de pilots blijkt dat het heel belangrijk is om randvoorwaarden voor deelname goed te regelen. In de pilots is het in de meeste gevallen goed gelukt om praktische belemmeringen voor deelname -opvang van kinderen, reizen/reiskosten, afstemming met andere inburgeringsactiviteiten- op te lossen. Door de invloed van corona werd daarnaast duidelijk hoe belangrijk digitale vaardigheden en toegang tot digitale (hulp)middelen zijn als randvoorwaarde voor participatie, en dat deze doelgroep daar ondersteuning bij nodig heeft.

## Combinatie van werken in groepen en individuele begeleiding

De pilotgemeenten hebben positieve ervaringen met het werken in groepjes van vrouwen: idealiter bestaan deze uit zo'n 8 tot 10 deelnemers, die qua niveau en mogelijkheden niet te ver uit elkaar liggen en waar de deelnemers een gemeenschappelijke taal hebben. Deelnemen aan groepslessen of -trainingen haalt vrouwen vaak al uit hun relatieve sociale isolement. Een veilige sfeer binnen de groep zorgt dat vrouwen zichzelf durven open te stellen en te oefenen met de Nederlandse taal. Deelnemers hadden veel aan praktische oefeningen, die over het omgaan met situaties in het dagelijks leven gingen. Als aanvulling op de groepslessen en het reguliere contact met een klantmanager, kregen deelnemers in de meeste pilots ook een individuele coach. Deze bood niet alleen steun maar hielp ook bij het regelen van allerlei praktische zaken die veelal randvoorwaardelijk waren voor deelname aan de trajecten en/of het realiseren van toekomstplannen voor (arbeids)participatie. Belangrijk is wel dat gedurende een traject steeds meer toegewerkt wordt naar zelfredzaamheid.

## Samenwerking tussen betrokken organisaties

Veel van de samenwerkingspartijen werkten voor de pilots ook al met elkaar samen. Compacte teams, persoonlijke contacten, 'korte lijntjes' en het vooraf helder definiëren van taken en rollen waren elementen die de samenwerking binnen de pilots succesvol maakten. Een goede aansluiting tussen de gemeente (bijv. via de klantmanager) en eventuele externe uitvoeringspartijen is ook belangrijk gebleken voor het inzicht hebben en houden van belangrijke (achtergrond)gegevens van de deelnemers. Uit de ervaring binnen de pilots bleek dat het belangrijk is om werkgevers, die stageplaatsen willen aanbieden, zo goed mogelijk te informeren en te ondersteunen. De training interculturele communicatie werd door werkgevers als positief ervaren, omdat het hen inzicht gaf in de achtergrond en leefsituatie van deelnemers en concrete handvatten gaf voor effectieve communicatie op de werkvloer.

## Invloed van corona

Bij alle pilots zijn er door de invloed van corona veranderingen aangebracht in de duur, frequentie en de inhoud van trainingen. Door de vertrouwensbasis, die voor de lockdown al was opgebouwd, en dankzij grote inspanningen van betrokkenen van de gemeenten en samenwerkingspartijen, konden groepsbijeenkomsten en individuele begeleiding grotendeels worden voortgezet via digitale middelen. De gedwongen introductie van online middelen om trainingen te volgen en individueel contact te hebben, liet zien dat digitale vaardigheden voor leven en participeren in Nederland onmisbaar zijn.

De maatregelen rond corona hebben vooral veel invloed gehad op de mogelijkheden voor stages en (vrijwilligers)werk. Door de coronacrisis is de betrokkenheid van werkgevers en andere lokale partijen die hierbij een rol zouden spelen maar gedeeltelijk gerealiseerd. De ambitie dat in de pilotprojecten alle deelnemers praktijkervaring met participatie zouden kunnen opdoen, in de vorm van een stage, vrijwilligerswerk of werkervaringsplaats, kon dan ook niet worden gerealiseerd. Betrokkenen hopen dat na opheffing van de coronamaatregelen, deelnemers alsnog ervaring kunnen opdoen met bijvoorbeeld het lopen van een stage.

## Resultaten

Ten opzichte van de start van de pilots, steeg het aandeel vrouwen met een actieve participatiestatus van ongeveer een derde, naar ongeveer de helft van de deelnemers. Dit betrof voornamelijk het doen van vrijwilligerswerk, stage of werkervaringsplaats, of een opleiding. Deelnemers die aan het einde van de pilot nog steeds niet actief waren, hadden in hun land van herkomst vaker geen betaald werk en/of waren analfabeet of laagopgeleid.

De pilots laten zien dat empowerment van de deelnemers een van de belangrijkste opbrengsten van de trajecten is. Zowel de betrokken partijen

als deelnemers zelf zagen dat ze zich meer open gingen opstellen, meer kennis over en vertrouwen in zichzelf kregen, en meer naar buiten traden. Deelnemers gingen (weer) over hun eigen wensen en behoeften nadenken, in plaats van zich alleen op de zorg van hun kinderen te richten en kregen meer zicht op hun eigen mogelijkheden ten aanzien van (arbeids)participatie. Het vergroten van zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen, blijkt een noodzakelijke tussenstap te zijn voor (de oriëntatie op) (arbeids)participatie, die in de reguliere inburgering en arbeidstoeleiding vaak wordt overgeslagen.

### Lessen voor het nieuwe inburgeringsstelsel

Het nieuwe inburgeringsstelsel heeft als doelstelling dat alle nieuwkomers gaan participeren, het liefst via betaald werk. Het stelsel stelt eisen aan de inburgeraar, maar daar staat tegenover dat inburgeraars meer dan nu moeten kunnen rekenen op begeleiding vanuit de gemeente. De gemeenten krijgen betere mogelijkheden om nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk en op het vereiste taalniveau te krijgen. In het licht van het nieuwe stelsel, benoemen we een aantal aanknopingspunten om vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten beter te ondersteunen op weg naar (arbeids)participatie.

#### Les 1: Investeer in een uitgebreide(re) introductie en kennismaking met de Nederlandse samenleving

Uit het onderzoek blijkt dat vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten behoefte hebben aan een uitgebreidere introductie over leven en werken in Nederland dan zij via het inburgeringsaanbod (mee)krijgen. Dit geldt met name voor laagopgeleide vrouwen zonder arbeidsverleden of beroepsidentiteit. De ervaringen van de pilots laten zien dat het van belang is dat de informatie op een praktisch toepasbare manier wordt aangeboden en waar nodig wordt herhaald. In het nieuwe stelsel zou hier bijvoorbeeld rekening mee kunnen worden gehouden bij de inrichting van het Participatieverklaringstraject. Daarnaast bleek er behoefte te zijn aan hele concrete zaken als fietslessen en ondersteuning bij het aanleren van digitale vaardigheden. De behoefte

aan eventuele ondersteuning bij deze zaken kan actief worden uitgevraagd in de Brede intake en een plaats krijgen in het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie.

#### Les 2: Creëer ruimte voor empowerment, ook binnen de B1-route

Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten zijn vaak (nog) niet georiënteerd op betaald werken, bijvoorbeeld omdat zij zich op de zorg van hun kinderen richten en/of omdat zij geen duidelijke beroepsidentiteit hebben. In dat geval zijn er tussenstappen nodig om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Om vrouwen (en hun partners) bewust te maken van hun mogelijkheden om ook buiten het gezin een rol te vervullen, zijn interventies gericht op het verstrekken van informatie, empowerment en bewustwording geschikt. In het nieuwe inburgeringsstelsel zou aandacht voor empowerment niet uitsluitend in de Zelfredzaamheidsroute (Z-route) moeten worden georganiseerd. Ook vrouwelijke inburgeraars, die een van de twee andere routes volgen, kunnen deze stap nodig hebben om hun leerroute succesvol te doorlopen.

#### Les 3: Neem belemmeringen voor participatie weg

Om deelname aan (arbeids)participatiegericht aanbod mogelijk te maken, is het van belang om te (helpen) zorgen dat er geen belemmeringen voor participatie zijn. Ten eerste is het belangrijk dat er *afstemming met de taalaanbieder* is over de vraag hoe het participatiegerichte aanbod en de inburgering op elkaar kunnen aansluiten, bijvoorbeeld wat betreft lestijden. Het helpt om participatiegerichte trajecten voor vrouwen die nog met hun inburgering bezig zijn, vroegtijdig bij de taalaanbieder te introduceren.

Ten tweede is het van belang om bij de werving en intake te verkennen of er behoefte is aan *kinderopvang* en hoe hierin kan worden voorzien. Bij langere, of intensievere trajecten ligt het voor de hand om formele kinderopvang te regelen. Voor deze doelgroep is het belangrijk om hen te 'ontzorgen' wat betreft het zoeken naar geschikte opvang en het aanvragen van toeslagen. Overweeg ook om de eventueel resterende eigen bijdrage aan de kosten voor de duur van het traject voor rekening te nemen.

Ten derde is het bij de organisatie van op participatie gericht aanbod belangrijk stil te staan bij *reismogelijkheden* en reistijden van beoogde deelnemers. Organiseer activiteiten zoveel mogelijk op centrale plekken in de gemeente of regio en vergoed eventuele reiskosten. In de pilots zijn goede ervaringen opgedaan met praktische oplossingen, zoals het inzetten van eigen vervoer (al dan niet door vrijwilligers). Belangrijk is wel om in de begeleiding zelf aandacht te besteden aan het vraagstuk van zelfredzaamheid en mobiliteit, bijvoorbeeld door fietslessen aan te bieden, of samen te oefenen met het gebruik van het OV.

Tenslotte hebben de ervaringen in de pilots laten zien dat het *digitaal vaardig* maken van de doelgroep een flinke tijdsinvestering vraagt. Het strekt tot aanbeveling om in de brede intake in kaart te brengen of men over digitale vaardigheden én middelen beschikt. Het aanleren van digitale vaardigheden zou ook onderdeel kunnen zijn van op participatie gericht aanbod. In de pilots bleek dat begeleiding via digitale middelen (zoals WhatsApp of Zoom) – mits alle betrokkenen hiermee vertrouwd zijn en beschikken over goede faciliteiten – goed mogelijk is en een aanvulling kan zijn op fysieke ontmoetingen met deelnemers. Het biedt mogelijkheden om frequenter en informeler contact te onderhouden en tussentijds vragen te beantwoorden.

#### **Les 4: Zet ervaringsdeskundigen in**

Ervaringsdeskundigen kunnen culturele verschillen overbruggen, een rol als vraagbaak of rolmodel vervullen, en de kwaliteit van het (ondersteunings) aanbod verbeteren door middel van het geven van advies aan uitvoerende professionals. In het nieuwe stelsel kan op diverse manieren meer gebruik worden gemaakt van ervaringsdeskundigheid: bij de brede intake en het opstellen van het PIP, maar ook bij het ontwikkelen en uitvoeren van (nieuw) aanbod of individuele begeleiding.

#### **Les 5: Zie gezinsmigranten als een aparte groep**

Uit de pilots is gebleken dat gezinsmigranten een specifieke doelgroep is die niet gemakkelijk in beeld kan worden gebracht. Dit wordt anders in het nieuwe inburgeringsstelsel. Gezinsmigranten zullen daarin worden begeleid tijdens hun inburgeringstraject. Zij krijgen verplicht een Brede intake en ook wordt met hen een PIP opgesteld, waarin wordt vastgelegd welke leerroute zij dienen te volgen om aan de inburgeringsplicht te voldoen. In tegenstelling tot inburgeringsplichtige statushouders dienen zij echter het inburgeringsonderwijs (taal en KNM) zelf te betalen. In de pilots is gebleken dat gezinsmigranten, die hebben deelgenomen, andere vragen en behoeften hebben als het gaat om inburgering en participatie. Zij hebben zich al vaker zelf georiënteerd en hebben concrete vragen over het (versneld) afronden van de inburgering en het zoeken naar werk of een opleiding. Het zou goed zijn om aan deze vragen en behoeften van gezinsmigranten tegemoet te komen in die onderdelen van het inburgeringsaanbod die ook aan gezinsmigranten worden aangeboden, namelijk de Brede intake en het PIP, de voortgangsgesprekken, de Module Arbeidsmarkt en Participatie en het Participatieverklaringstraject. In de begeleiding die gezinsmigranten krijgen bij het inburgeren, kan hen actief de mogelijkheid worden geboden om gebruik te maken van ondersteuning gericht op re-integratie in het kader van de Participatiewet.



# 1 Inleiding

Voor u ligt de eindrapportage van het evaluatieonderzoek naar de Pilots Veranderopgave Inburgering: Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten.

Vanaf 1 januari 2022 gaat het nieuwe inburgeringsstelsel van start. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe wet, onder andere door het organiseren van een pilotprogramma. Het pilotprogramma heeft betrekking op zes thema's waarmee minder praktijkervaring voorhanden is<sup>1</sup>. Doel is om de lessen en ervaringen uit de praktijk mee te nemen bij de ontwikkeling van het nieuwe, lerende inburgeringsstelsel. Een van de thema's van het pilotprogramma betreft *vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten*. Binnen dit thema wordt praktijkervaring opgedaan met het in beeld krijgen van de groep, het opstellen van een plan voor begeleiding richting participatie dat aansluit bij de behoefte van vrouwen en de uitvoering van begeleidingsactiviteiten. In de procedurebeschrijving voor inschrijving voor het pilotprogramma<sup>2</sup> staat beschreven dat de pilot gericht moet zijn op toeleiding naar betaald werk voor inburgeringsplichtige, vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Daarbij moet echter ook nadrukkelijk aandacht zijn voor andere vormen van maatschappelijke participatie, die kunnen worden gezien als belangrijke (tussen)stappen op weg naar arbeidsparticipatie. Op de Participatieladder waar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar verwijst in de procedurebeschrijving, betreft

arbeidsparticipatie trede 5 en 6 (betaald werk, met of zonder ondersteuning, waaronder ook ondernemerschap). Andere vormen van maatschappelijke participatie zijn onbetaald werk zoals werkervaringsplaatsen, stages, vrijwilligerswerk (trede 4), deelname aan georganiseerde activiteiten zoals re-integratietrajecten, vrijwilligerswerktoeleiding, scholing, trainingen, lidmaatschap van verenigingen (trede 3) en sociale contacten buiten de deur (trede 2).

Vrouwelijke **nareizigers** zijn de echtgenote/partner, ouder of het (pleeg)kind van een statushouder die bij hem/haar in Nederland wil komen wonen. Nareizigers krijgen een asielvergunning die is afgeleid van de vergunning van de statushouder die al eerder in Nederland woonde. Nareizigers zijn inburgeringsplichtig.

Vrouwelijke **gezinsmigranten** zijn vrouwen die een verblijfsvergunning hebben gekregen om zich aan te sluiten bij een persoon (meestal een partner) die al langer in Nederland is gevestigd (de zogenaamde 'referent'). Vrouwelijke nareizigers zijn geen gezinsmigranten, omdat zij een verblijfsvergunning asiel hebben gekregen. Gezinsmigranten komen zowel vanuit landen binnen als buiten de Europese Unie naar Nederland. Vaak komen zij uit landen waar ook arbeids- en asielmigranten vandaan komen. Door de verschillende herkomstlanden en migratieredenen van gezinsmigranten, vormen deze nieuwkomers een zeer diverse groep. Van alle migranten die van landen buiten de EU naar Nederland komen, vormen gezinsmigranten al jaren de grootste categorie. Omdat voldoende inkomen van de werkende partner een van de voorwaarden is om in Nederland een verblijfsvergunning te kunnen krijgen, ontvangen gezinsmigranten geen bijstandsuitkering. Gezinsmigranten zijn inburgeringsplichtig.

1 <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/veranderopgave-inburgering-pilots/nieuws/2019/07/18/veranderopgave-inburgering-57-gemeenten-starten-met-pilotprogramma>

2 In de procedurebeschrijving voor het pilotprogramma is na te lezen wat de criteria voor selectie van pilotgemeenten waren: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/veranderopgave-inburgering-pilots/procedurebeschrijving>

Het Verwey-Jonker Instituut heeft de zes door het ministerie van SZW gefinancierde pilots onderzocht die zich richten op het verstevigen van de positie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. De zes pilots zijn uitgevoerd door de volgende gemeenten: Berkelland, Haarlemmermeer, Utrecht, Meierijstad, De Bilt en Midden-Drenthe. Bij vier van de zes pilots waren buurgemeenten betrokken. In alle pilots is bovendien samengewerkt met een lokale uitvoeringsorganisatie. De pilots zijn gestart op 15 augustus 2019 en de oorspronkelijke looptijd was 1 jaar. Hoewel dit per pilot verschilt, hebben tussen half maart en begin september 2020 door de coronacrisis en -maatregelen nauwelijks fysieke activiteiten plaats gevonden. Door de opdrachtgever en financier is de einddatum van de pilots daarom verschoven naar 15 februari 2021<sup>3</sup>.

### 1.1. Wat weten we al over (arbeids)participatie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten?

De arbeidspositie van vrouwelijke nieuwkomers blijft achter in vergelijking met mannen. Dit geldt zowel voor gezinsmigranten als voor vrouwelijke asielvergunninghouders. Zo blijkt uit de SCP-cohortstudie naar recente Syrische asielvergunninghouders dat slechts 11% van de Syrische vrouwen werk heeft, tegenover 44% van de mannen<sup>4</sup>. Van de vrouwelijke gezinsmigranten die in 2016 in Nederland arriveerde van buiten de EU, heeft na twee verblijfsjaren ongeveer 30% betaald werk<sup>5</sup>.

Sinds 2015 zijn gemeenten via de Participatiewet verantwoordelijk voor ondersteuning van bijstandsgerechtigden, waaronder statushouders zonder werk, bij het vinden van een plaats op de arbeidsmarkt. Vrouwelijke statushouders

hebben vaak de primaire verantwoordelijkheid voor de zorg voor een (jong) gezin. Daarnaast ontbreekt het hen vaak aan werkervaring en daarmee aan een concreet beeld van hun eventuele mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt<sup>6</sup>. Ook zijn zij vaak korter in Nederland dan hun partner, die derhalve een voorsprong heeft wat betreft het spreken van Nederlands en een oriëntatie op Nederland. De ondersteuning bij arbeidstoeleiding vanuit de gemeenten blijkt sterk gericht op een snelle uitstroom uit de bijstand ('work first')<sup>7</sup>. Vanuit deze optiek loont het om meer, of eerder te investeren in arbeidstoeleiding van mannelijke statushouders. De ongunstige arbeidsmarktpositie van vrouwelijke statushouders wordt dus niet alleen veroorzaakt door kenmerken van de populatie van statushouders, maar ook door de wijze waarop de arbeidstoeleiding voor statushouders wordt ingezet. Deze twee typen belemmeringen voor vrouwelijke statushouders versterken elkaar: doordat vrouwelijke statushouders meestal het leeuwendeel van de opvoed- en zorgtaken thuis op zich nemen, komen hun mannen veel vaker in beeld als logische kandidaat voor een traject van arbeidstoeleiding, een mechanisme dat overigens ook eind vorige eeuw al in beeld werd gebracht<sup>8</sup>. Vrouwen profiteren dus minder van ondersteuning, terwijl zij die hard(er) nodig hebben. En rolpatronen en beeldvorming over 'minder kansrijke vrouwen' worden aldus onbedoeld bevestigd.

Vrouwelijke gezinsmigranten zijn vaak *niet-uitkeringsgerechtigd*, meestal omdat de partner werkt en voor voldoende gezinsinkomen zorgt. Hoewel gemeenten een taak hebben bij re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden die zich bij de gemeente melden met ondersteuningsbehoeften bij het zoeken naar werk, is sprake van een grote diversiteit tussen gemeenten in de mate waarin zij werkzoekenden zonder uitkering actief naar de arbeidsmarkt toeleiden en

3 De pilots Haarlemmermeer en Utrecht lopen nog door tot respectievelijk zomer 2021 en einde 2021.

4 Sociaal en Cultureel Planbureau (2020). *Syrische statushouders op weg in Nederland: de ontwikkeling van hun positie en leefsituatie*. Den Haag: SCP.

5 Cijfers van CBS in: Gruijter, M. de, Verloove, J., Sikkema, M. (2021). *Participatieprofielen van vrouwen met een migratie-achtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

6 Gruijter, M., de & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij* 2019 (46) 1, pp. 7-22.

7 SER, 2018, *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: Sociaal Economische Raad.

8 Botman, M., 1999, *Arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen: een inventarisatie*. Den Haag: E-quality.

welke voorwaarden zij hieraan verbinden<sup>9</sup>. In de praktijk vindt ondersteuning aan niet-uitkeringsgerechtigden alleen plaats als een men hier zelf om vraagt, via de juiste kanalen, en tegemoetkomend aan (gemeente)specifieke criteria. Omdat vrouwelijke gezinsmigranten veelal geen zicht hebben op, of kennis hebben van deze ondersteuningsmogelijkheden, weten zij de gemeente hiervoor niet te vinden. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat deze vrouwelijke gezinsmigranten met de wens om te werken, nauwelijks ondersteuning hierbij krijgen<sup>10</sup>.

Een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is ook in relatie tot integratie en participatie problematisch. Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten zonder baan zijn in meerdere opzichten afhankelijk van hun partner. Niet alleen in financieel opzicht, maar ook omdat de partner om allerlei redenen beter (of sneller) de weg weet in de Nederlandse samenleving. Dit geldt dan ten aanzien van zowel de Nederlandse instituties en organisaties, maar ook voor contact met informele organisaties, en sociale relaties met Nederlanders. Als in een gezin de mannelijke partner als een *go-between* fungeert tussen de vrouwelijke partner en de buitenwereld, dan is er een groot risico dat belemmeringen voor zelfstandige interacties blijven voortbestaan. Deze sterke afhankelijkheid van de partner, belemmert niet alleen de integratiekansen van vrouwen, maar brengt ook (veiligheids)risico's met zich mee. Vrouwelijke gezinsmigranten lopen een groter risico om slachtoffer te worden van huiselijk geweld, eergere-lateerd geweld, achterlating, misbruik en uitbuiting<sup>11</sup>. Een kwalitatieve studie naar nareizigers laat zien dat er tussen herenigde partners veel spanningen bestaan, die voortkomen uit de vlucht en de uitdaging om te settelen in een

nieuwe situatie<sup>12</sup>. In de eerste vijf jaar in Nederland zijn vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten daarnaast afhankelijk van hun partner voor hun verblijfsvergunning<sup>13</sup>. Al met al is het – ook voor hun integratie – van groot belang dat ook vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten de mogelijkheid hebben om financieel onafhankelijk te zijn en hun kwaliteiten op de arbeidsmarkt waar te kunnen maken.

De aanpassingen van het nieuwe inburgeringsstelsel moeten ervoor gaan zorgen dat gemeenten betere mogelijkheden krijgen om zoveel mogelijk nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk en op het vereiste taalniveau te krijgen. De inrichting van dit nieuwe stelsel biedt kansen om de positie van vrouwelijke asiel- en gezinsmigranten in het bijzonder te verstevigen, door aandacht te hebben voor de onderliggende oorzaken die vrouwen bij (arbeids)participatie belemmeren. Bijvoorbeeld, opleiding, afstand tot de arbeidsmarkt, leeftijd en rolpatronen in de verdeling van zorg en arbeid. Ook institutionele factoren die ervoor zorgen dat generiek beleid onbedoeld verschillend uitpakt voor verschillende groepen, spelen een rol. Dit vraagt om (individueel) maatwerk en integraal werken, maar ook om een *gender sensitieve* aanpak. Dat wil zeggen dat in de aanpak voldoende rekening wordt gehouden met de verschillende rollen, wederzijdse verwachtingen en afhankelijkheden van mannen en vrouwen.

Uit onderzoek naar de arbeidsmarktparticipatie van laagopgeleide vrouwen komt naar voren dat het wegnemen van onzekerheid over het eigen kunnen en de kansen op werk kan bijdragen aan het motiveren van vrouwen om te gaan werken<sup>14</sup>. Empowerment, waarbij informeren over rechten, plichten en participatiekansen essentieel is, kan een goede eerste stap zijn richting

9 Gruijter, M. de, & Toorn, J. van den (2013). *Luxepositie of buitenspel? Vrouwen zonder werk en uitkering*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

10 Gruijter & van den Toorn, ibid.

11 Sterckx, L&., Fessehazion, M. (2018). *Eritrese statushouders in Nederland. Een kwalitatief onderzoek over de vlucht en hun leven in Nederland*. Den Haag: SCP.

12 Pharos (2018). *Welzijn en gezondheid van gezinsherenigers. Een verkenning*. Utrecht: Pharos.

13 IND (2018). *De gezinsherenigingsprocedure voor houders van een asielvergunning*. Den Haag: Immigratie- en Naturalisatie Dienst.

14 Research voor Beleid (2011). *Je weet wat je hebt, maar niet wat je krijgt. Niet werkende vrouwen en de keuze voor werk*. Zoetermeer: Research voor Beleid.

participatie. Maar er zijn meer activiteiten en strategieën die bij kunnen dragen aan succesvolle arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders, zo blijkt uit diverse recente onderzoeken<sup>15</sup>. Omdat de doelgroep zeer divers is, bijvoorbeeld naar opleidingsniveau, werkervaring, en leefsituatie, is maatwerk van groot belang. Op die manier kunnen vrouwen in kleine stapjes, via vrijwilligerswerk en/of scholing, geholpen worden richting werk dat past bij hun competenties. Goede en betaalbare (in)formele kinderopvang blijkt hierbij een belangrijke randvoorwaarde. Bovendien moet er worden ingezet op het verwerven van de Nederlandse taal, waardoor ook het zelfvertrouwen van vrouwen kan toenemen. Iemand om Nederlands mee te oefenen, zoals bijvoorbeeld een taalmaatje, kan daarbij van grote waarde zijn. Zo kan ook het netwerk van de vrouwen worden uitgebreid. Specifieke activiteiten gericht op arbeidstoeleiding, zoals het oefenen met sollicitatiegesprekken, het afleggen van werkbezoeken en het lopen van stage, worden door deelnemers als leerzaam ervaren. Tevens is belangrijk om te investeren in contact met werkgevers, zodat er ook oog is voor hun vragen en behoeften. Dit schept mogelijkheden voor een introductie op de werkvloer, leerwerkplekken en begeleiding voor vrouwen die op zoek zijn naar een baan<sup>16</sup>.

15 Gruijter, M. de, Verloove, J., Sikkema, M. (2021). *Participatieprofielen van vrouwen met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.; Gruijter, M. de & Hermans, L. (2019). *Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.; Gruijter, M., de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij* 2019 (46) 1, pp. 7-22.; Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2018). *Mind the gap: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

16 Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

## 1.2. Doelstelling, vraagstelling van het onderzoek

De centrale probleemstelling voor de procesevaluatie van deze pilots die SZW in het kader van de Veranderopgave Inburgering heeft laten uitvoeren, luidt als volgt:

*Wat werkt goed, wat werkt minder goed, voor welke doelgroepen, hoe werkt het en onder welke voorwaarden?*

De probleemstelling valt uiteen in drie hoofdvragen. Elke hoofdvraag is uitgewerkt in een aantal subvragen. De coronacrisis en -maatregelen hebben zijn weerslag gehad op de planning en de uitvoering van de pilots én het onderzoek. Om de ervaringen die met het werken in tijden van corona(maatregelen) zijn opgedaan mee te kunnen nemen in het onderzoek én de te trekken lessen, is een tweetal onderzoeksvragen toegevoegd. Deze zijn hieronder in vet weergegeven.

**Hoofdvraag 1. Beschrijving van de werkwijze van de pilot c.q. het instrument en de resultaten: wat zijn input, throughput, output en outcome?**

1. Wat zijn de kenmerken van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten die een integratietraject volgen? Qua leeftijd, land van herkomst, gezinssamenstelling, opleidingsniveau, tijd in Nederland, bijstandsafhankelijkheid, etc. Waarom is voor deze doelgroep gekozen?
2. Zijn er specifieke trajecten voor vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten of gaat het om gemengde groepen met mannen en vrouwen? Waarom is hiervoor gekozen?
3. Hoe hebben de pilotgemeenten de doelgroep in beeld gekregen, hoe wordt deze doelgroep gevonden/bereikt? Met welke (lokale) partijen (zoals migrantenorganisaties, maatschappelijke organisaties of cultural mediators) wordt hiervoor samengewerkt? Zijn er hierin verschillen tussen werven/bereiken van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten?



4. Welke werkwijzen hanteren gemeenten om deze doelgroep te motiveren om deel te nemen aan arbeidstoeleidingstrajecten? (O.a. via handhaving)? Zijn er hierin verschillen tussen vrouwelijke nareizigers versus gezinsmigranten?
5. Hoeveel deelnemers worden bereikt?
6. Wat is de inhoud, intensiteit, duur en ureninzet en wat zijn de doelen van deze arbeidstoeleidingstrajecten?
7. Hoe ziet het (taal)aanbod voor deze doelgroep er op dit moment uit? (Intensiteit lessen, groepsgrootte, groepssamenstelling, duur, doelgroepen). In hoeverre gaat het in de pilots om duale trajecten (taal/arbeidstoeleiding) of trajecten waarbij eerst taal en daarna arbeidstoeleiding wordt ingezet?
8. Welke begeleiding krijgen de vrouwen? Hoe wordt aangesloten bij de specifieke situatie en belevingswereld van de vrouwelijke asielvergunninghouders en/of gezinsmigranten? Wordt gebruik gemaakt van intermediairs (bijvoorbeeld cultural mediators). Waarom wel/niet?
9. In hoeverre worden partners/echtgenoten en andere personen in de sociale omgeving betrokken bij de trajecten van de vrouwen?
10. Hoe worden de randvoorwaarden (kinderopvang, reiskosten e.d.) gerealiseerd?
11. Welke resultaten worden er met deze doelgroep behaald wat betreft inburgering/taal, ontdekken van talenten en vaardigheden, zelfredzaamheid, activering en arbeidstoeleiding?
12. Hoe wordt de inspanning van deelnemers gemonitord en gehandhaafd?
- 13. Welke invloed heeft corona gehad op de invulling en resultaten van de pilots?**

## Hoofdvraag 2. Zicht op de werking van de pilots: wat werkt goed en minder goed, waarom, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden?

1. Welke (onderdelen van) werkwijzen en trajecten werken goed? Welke (onderdelen van) werkwijzen en trajecten werken minder goed? Waarom, voor wie? Is er in de werking een verschil te zien tussen vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten?
2. Onder welke (condities) randvoorwaarden zijn de trajecten succesvol?
3. Welke deskundigheid/expertise hebben de uitvoerende organisaties en betrokken professionals nodig?
4. Hoe is de samenwerking tussen de betrokken organisaties? Wat gaat goed, wat kan beter?
5. Wat was de motivatie van de deelnemers om mee te doen aan de pilot?
6. Hoe ervaren de deelnemers zelf het aanbod en de begeleiding die zij krijgen? Sluit dit aan bij hun wensen en behoeften? Welke ruimte is er voor eigen inbreng vanuit de deelnemers?
7. Hoe kijkt de sociale omgeving van de deelnemers aan tegen hun deelname aan deze trajecten?

## Hoofdvraag 3. Welke lessen kunnen er getrokken worden a) voor de verdere inrichting van een adaptief inburgeringsstelsel en b) voor gemeenten, ter voorbereiding op de implementatie van de nieuwe wet?

1. Welke ervaringen doen de pilotgemeenten op met het organiseren/opzetten van trajecten voor het toeleiden van vrouwelijke nareizigers en/of gezinsmigranten naar (arbeids)participatie? Wat kunnen andere gemeenten hiervan leren en wat betekent dit voor de verder inrichting van een adaptief inburgeringsstelsel?
2. Welke knelpunten komen gemeenten tegen en hoe worden deze opgelost?
3. Verlopen de trajecten zoals verwacht/beoogd? En zijn de uitkomsten in lijn met de verwachte uitkomsten? Waarom wel/niet? Welke lessen kunnen gemeenten hieruit trekken?

4. Hoe zijn deze pilots te positioneren binnen de opzet en doelen van de nieuwe Wet Inburgering? Binnen welke route (B1-route, Z-route, onderwijsroute) zouden deze trajecten kunnen worden toegepast, en wat is ervoor nodig om dit te realiseren?
5. **Welke lessen kunnen getrokken worden uit de ervaring met het werken in een tijd van coronacrisis en -maatregelen voor de uitvoering van het nieuwe inburgeringsstelsel in coronatijd en daarna?**

### 1.3. Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit vier onderdelen, die we hieronder beschrijven.

#### 1. De pilots in beeld

Aan de hand van de projectvoorstellen en aanvullende documentatie uit de pilotgemeenten brachten we de pilots en de lokale context waarbinnen deze worden uitgevoerd op een uniforme wijze in beeld. Via deze **documentenanalyse** identificeerden en beschreven we de activiteiten (aantal en type) die zijn ingezet, de menskracht en middelen die zijn ingezet, de partijen die zijn betrokken bij de uitvoering en de samenwerkingsafspraken. We brachten ook de beoogde doelen in beeld.

We organiseerden een **kennismakingsgesprek/diepte-interview in elke pilot-gemeente** (september 2019), met de projectleider en (een afgevaardigde vanuit) de betrokken samenwerkingspartner(s). We benutten deze gesprekken om kennis te maken en nadere afspraken te maken over hun betrokkenheid/rol in het onderzoek. We benutten de gesprekken met de projectleiders en hun samenwerkingspartner(s) daarnaast om hen te bevragen over de opzet en beoogde werking van de pilots. Dit deden we aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst.

#### 2. Werking van de pilots

In dit onderdeel ging het om de werking van de pilots. We gebruikten diverse methoden om antwoord te krijgen op de vraag wat goed en minder goed werkt, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden. Allereerst **interviewden we de projectleiders hierover op twee momenten**, halverwege en aan het einde van de pilots (januari/februari 2020 en januari/februari 2021). Daarnaast voerden we **per pilot een groepsinterview met samenwerkingspartners uit op deze twee momenten**.

Om beter zicht te krijgen op de inhoud, uitvoering van de pilot en mogelijke werkzame elementen voerden we in 4 pilots 5 **gerichte observaties** uit<sup>17</sup> bij een voor de betreffende pilot relevante uitvoeringscontext met deelnemers (bijvoorbeeld een training of workshop). We observeerden aan de hand van een gestructureerd format en voerden aanvullende gesprekken met aanwezige betrokkenen (deelnemers en professionals) om hun ervaringen te horen. Op diverse plekken in dit rapport is een beknopte weergave van de observaties gegeven.

Tot slot organiseerden we aan het einde van de pilots **een groepsgesprek per pilot met personen die deelnemers begeleiden in het kader van de pilot** (januari/februari 2021). Het ging om klantmanagers/consulenten van de gemeente, begeleiders van re-integratiebureaus, (vrijwilligers)organisaties en/of intermediairs die de gemeenten hebben ingeschakeld. In dit groepsgesprek werden de in dit onderdeel geïdentificeerde werkzame elementen en condities besproken en verder aangevuld. We hebben de resultaten van deze groepsgesprekken ook benut om stil te staan bij de resultaten van de deelnemers (zie onderdeel 3).

17 Door de invloed van corona konden er niet bij alle pilots fysieke observaties worden uitgevoerd.

### 3. Resultaten van de pilots

In dit onderdeel staan de resultaten (output en outcome) van de pilots centraal: welke trajecten zijn daadwerkelijk ingezet en hoeveel deelnemers (met welke kenmerken) zijn bereikt? En: wat zijn de resultaten voor deelnemers als het gaat om inburgering/taal, ontdekken van talenten en vaardigheden, zelfredzaamheid, activering en stappen op weg naar (arbeids)participatie aan het einde van de pilot en (naar verwachting) op de (middel)lange termijn? Op **twee momenten**, halverwege en aan het einde van de pilots, **vroegen we gemeenten om gegevens aan te leveren** over de ingezette trajecten, de deelnemers (aantal, achtergrond) en de (resultaten<sup>18</sup> van) de deelnemers (januari/februari 2020 en januari/februari 2021). Aanvullend voerden we aan het einde van de pilots (januari/februari 2021) **verdiepende interviews uit bij vier deelnemers per pilot (in totaal 24 interviews)**. In de gesprekken stonden we stil bij de ervaringen van de deelnemers binnen de pilot, hoe zij de begeleiding binnen de pilot hebben ervaren, de rol en betrokkenheid van hun sociale omgeving (hoe keek die omgeving tegen deelname aan, voelden de vrouwen zich gesteund door de sociale omgeving), de resultaten tot nu toe en ook vroegen we naar de verwachte opbrengsten van deelname aan de pilot op de (middel)lange termijn. Wij werven de deelnemers voor de interviews in samenwerking met de pilotgemeenten en betrokken organisaties. De interviews vonden plaats in het Nederlands (9), Engels (2), of in de eigen taal van de deelnemer met behulp van de inzet van een interviewers eigen taal (10) of een tolk (2).

<sup>18</sup> Voor de resultaten hebben we naar ontwikkeling in taalniveau en participatiestatus gekeken. De participatiestatus geeft aan of iemand bezig is met vrijwilligerswerk, (taal)stage, opleiding (niet inburgeringscursus), werkervaringsplaats, betaald werk en/of anders, of niet actief in participatie is. Binnen dit onderzoek konden we geen verdere details meenemen over de mate van participatie, oftewel het aantal uren participatieactiviteiten per week.

De (groeps)interviews ten behoeve van de dataverzameling in de startfase (september 2019) en halverwege (januari/februari 2020) hebben allemaal face to face plaatsgevonden. Tussentijds contact met de projectleiders vond plaats via de telefoon of beeldbellen. Door de coronacrisis en -maatregelen hebben alle (groeps)interviews in de laatste dataverzamelingsronde (januari/februari 2021) digitaal plaatsgevonden.

### 4. Lessen en (eind)producten

Dit onderdeel is gericht op het trekken van lessen uit de pilots voor de verdere inrichting van een adaptief inburgeringsstelsel, maar ook voor gemeenten ter voorbereiding op de implementatie van de nieuwe wet. Omdat de voorbereidingen op een nieuw inburgeringsstelsel in volle gang zijn, hebben we ook al **tussentijdse resultaten** gerapporteerd en lessen gedeeld.<sup>19</sup>

Zoals we hierboven hebben beschreven, hebben we om inzicht te krijgen in het proces, de werking en uitkomsten van de pilots gebruik gemaakt van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden (mixed-method). Dit stelde ons in staat om de onderzoeksvragen vanuit verschillende perspectieven te benaderen, zowel qua typen informatie (kwantitatief en kwalitatief) als qua betrokken partijen. Het perspectief van de deelnemers is daarin nadrukkelijk meegenomen. Voor de analyse van kwantitatieve data maakten we gebruik van Excel. We keken naar de uitkomstmaten in het algemeen en uitgesplitst naar groepen respondenten op grond van achtergrondvariabelen. Voor de analyse van de (groeps)interviews gebruikten we het softwareprogramma Atlas-ti. We maakten een eerste analyse op basis van de onderzoeksvragen.

<sup>19</sup> Gruijter, M. de, Razenberg, I., Yohannes, R., & Sikkema, M. (2020). *Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering: Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten*. Tussenrapportage. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Vervolgens analyseerden we het materiaal langs inductieve weg naar achterliggende dimensies die gedurende de analyse naar voren kwamen.

Naast onderhavige eindrapportage maakten we ook een **handreiking voor gemeenten en samenwerkingspartners** met praktische tips en handvatten.

#### 1.4. Leeswijzer

In deze rapportage beantwoorden we de onderzoeksvragen. In hoofdstuk 2 beschrijven we de werkwijze, uitvoering en resultaten van de zes afzonderlijke pilots (hoofdvraag 1). Hoofdstuk 3 is gewijd aan de werking van de pilots. We bespreken wat goed, en wat minder goed werkte, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden (hoofdvraag 2). In hoofdstuk 4 presenteren we de conclusies van ons onderzoek en trekken we op basis daarvan lessen met betrekking tot arbeidstoeleiding van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Ook formuleren we lessen voor de verdere inrichting van een adaptief inburgeringsstelsel en de voorbereiding op de implementatie van de nieuwe Wet inburgering (hoofdvraag 3).

## 2 De pilots

In dit hoofdstuk beschrijven we de opzet, werkwijze, uitvoering en resultaten van de zes pilots. Omdat de pilots weliswaar gedeelde kernelementen bevatten (zoals een combinatie van groepstraining en individuele begeleiding), zijn zij in bereik, uitvoering en resultaten verschillend van elkaar. Daarom beschrijven wij in dit hoofdstuk *per pilot* het volgende: een korte typering van het plan, de werving en intake, de deelnemers, het verloop van het traject, de resultaten (kwantitatief en volgens de deelnemers en betrokkenen zelf) en de geleerde lessen volgens de betrokkenen samenwerkingspartners.

### 2.1. Pilot Berkelland en Bronckhorst

De gemeenten Berkelland en Bronckhorst (hierna voor de leesbaarheid aangeduid als de pilot Berkelland<sup>20</sup>) hebben voor deze pilot een project ontwikkeld genaamd "Powervrouwen in Nederland" voor vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. In het project zijn groepsbijeenkomsten gecombineerd met individuele begeleiding door een jobcoach richting participatie-activiteiten. Hoofddoel van de pilot is participatie en stijgen op de participatieladder. Dit kan betaald werk zijn, maar ook bijvoorbeeld een opleiding. Het uiteindelijke doel is om de doelgroep vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten stappen te laten maken naar betaald werk, zodat zij de mogelijkheid hebben om financieel onafhankelijk te zijn en hun kwaliteiten in Nederland waar te maken. In de pilot wordt samengewerkt met Interbeek Support. Deze organisatie is betrokken als uitvoerder van de groepsbijeenkomsten en de jobcoaching.

<sup>20</sup> De mede-aanvragende gemeenten geven we hier eenmalig weer. In verband met de leesbaarheid wordt in het vervolg van deze rapportage alleen de hoofdaanvragende gemeente genoemd.

#### De kernelementen van de pilot samengevat

- Werving primair vanuit gemeente; betrekken van partner/gezin.
- Groepsbijeenkomsten gericht op empowerment.
- Inzet van tolken/ervaringsdeskundigen (cultuurverbinders).
- Verbeteren taalvaardigheid door oefenen in groepsbijeenkomsten en inzet taalmaatje.
- Individuele begeleiding door jobcoach richting participatieactiviteiten.
- Nauwe samenwerking tussen (klantmanagers/consulenten van) de gemeenten en uitvoerende partij.

##### 2.1.1. Werving en intake

De gemeenten hebben voor de werving de regisseurs statushouders en hun klantbestanden geraadpleegd en de beoogde doelgroep geïdentificeerd. Met een deel van deze groep hadden klantmanagers al eerder contact in het kader van de Participatiewet. De beoogde deelnemers zijn door (een consulent van) de gemeente geïnformeerd over de pilot. Voor deze vrouwen en hun partners zijn daarnaast informatieavonden georganiseerd, waarvoor men persoonlijk en met een brief is uitgenodigd. Een deel van de partners heeft deelgenomen aan deze informatieavonden. Op deze avonden waren ook samenwerkingspartner Interbeek Support (verantwoordelijk voor de uitvoering van het programma Powervrouwen) en een tolk aanwezig. De gemeenten hadden zicht op recente vrouwelijke gezinsmigranten<sup>21</sup> via het Participatieverklaringstraject. Ook zij zijn door middel van een brief uitgenodigd voor de informatieavonden, maar met deze groep was vooraf, behoudens een enkele uitzondering, geen persoonlijk contact.

<sup>21</sup> Het ging hier in alle gevallen om huwelijksmigranten.



De gemeenten hebben na de informatieavonden de beoogde deelnemers nagebeld om eventuele vragen van hen en hun partners te beantwoorden. Deze gesprekken werden waar nodig gevoerd in de eigen taal. In de meeste gevallen was men enthousiast om deel te nemen en een deel van de partners informeerde of ook voor hen een dergelijk traject beschikbaar was. In een klein aantal gevallen was het nodig om te benadrukken dat deelname verplicht was voor nareizigers met een bijstandsuitkering. In dat kader werd afgesproken dat afmeldingen voor bijvoorbeeld groepsbijeenkomsten in verband met ziekte, aan de gemeente zouden worden gemeld.

Met alle deelnemers is door samenwerkingspartner Interbeek Support een uitgebreide intake gehouden, waarin de uitgangspositie en ambities van de deelnemers in beeld is gebracht. Deze intake vond zoveel mogelijk bij de deelnemers thuis plaats, zodat de thuissituatie van de deelnemers zichtbaar werd. Ook eventuele vragen van de partner, die vaak aanwezig was, konden zo direct worden beantwoord.

Een van de zaken die in het intakegesprek aan de orde kwam, was (het tijdstip van) de inburgeringslessen. Om deelname aan de training mogelijk te maken is, zoals gezegd, afstemming gezocht met de taalaanbieders, zodat er geen overlap tussen de training en taallessen zouden zijn.

Berkelland en Bronckhorst zijn qua oppervlakte grote gemeenten. Deelnemers moesten daardoor soms betrekkelijk grote afstanden afleggen. Er is daarom voor de groepsbijeenkomsten gekozen voor twee centrale locaties in Berkelland en Bronckhorst. Vanwege de soms lastige aansluitingen met het openbaar vervoer, was in de pilot voorzien dat voor het vervoer een bus/taxi werd ingezet. In Berkelland werd het vervoer door vrijwilligers geregeld. De deelnemer konden gebruik maken van kinderopvang. In Berkelland heeft Interbeek Support de deelnemers ondersteund bij het aanvragen hiervan. In Bronckhorst deed VluchtelingenWerk dit. In het kader van de pilot is de mogelijke eigen bijdrage aan de kinderopvang door de gemeente betaald.

Er zijn twee groepen gevormd, een per deelnemende gemeente.

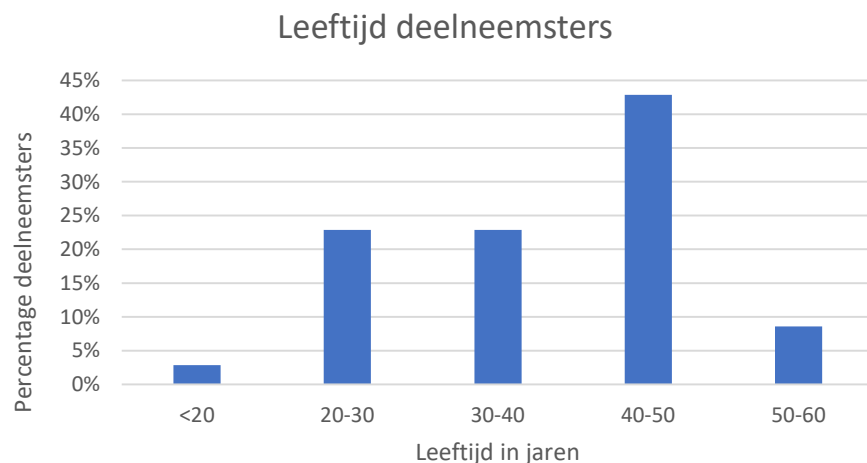
### 2.1.2. Deelnemers<sup>22</sup>

In het plan van aanpak was voorzien dat 30 vrouwen aan de pilot zouden meedoen. In totaal deden 35 deelnemers aan het traject mee: 30 daarvan zijn statushouder en 5 deelnemers zijn gezinsmigrant. De deelnemers zijn allemaal tussen 2015 en 2019 in de gemeente Berkelland of Bronckhorst komen wonen.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 37 jaar. Figuur 2.1.2.A geeft de leeftijdsopbouw van de deelnemers weer. Hierbij is te zien dat bijna de helft van de deelnemers tussen de 40 en 50 jaar oud is.

<sup>22</sup> Een aantal achtergrondgegevens is op ons verzoek door de betrokken gemeenten op twee momenten – bij de start van het traject en in januari/februari 2021<sup>[3]</sup> in beeld gebracht. Het gaat onder andere om de bijstandsafhankelijkheid, de inburgering en het taalniveau van de deelnemers. We menen dat de verschuivingen in de tijd niet zonder meer toe te schrijven zijn aan deelname aan de pilot. Het feit of een deelnemer al dan niet bijstandsgerechtigd is of niet, hangt niet alleen af van haar eigen participatie op de arbeidsmarkt, maar ook van die van haar partner. Het inburgeringstraject is een eigenstandig traject, waarin door de tijd heen vorderingen zijn te verwachten. En – hoewel in een aantal pilottrajecten nadrukkelijk aandacht is besteed aan het oefenen met de Nederlandse taal, lijkt het logischer om vorderingen daarin in ieder geval toe te schrijven aan de inburgeringslessen en het voortdurende verblijf in Nederland in het algemeen. Om deze redenen geven we de veranderingen wat betreft deze achtergrondgegevens weer in deze paragraaf waarin we kenmerken van deelnemers beschrijven, en niet in de paragraaf over resultaten.

Figuur 2.1.2.A Leeftijd deelnemers pilot Berkelland



Het overgrote deel van de deelnemers (80%) komt uit Syrië. De overige deelnemers komen uit Marokko, Irak, Eritrea, Kirgizië, Gambia, Colombia en Armenië. Het grote aandeel deelnemers uit Syrië kan verklaard worden door het feit dat er in de gemeente Bronckhorst tot 2018 voornamelijk Syrische gezinnen werden gehuisvest en bijvoorbeeld nauwelijks mensen uit Eritrea, zoals wel het geval is in veel andere regio's in Nederland.

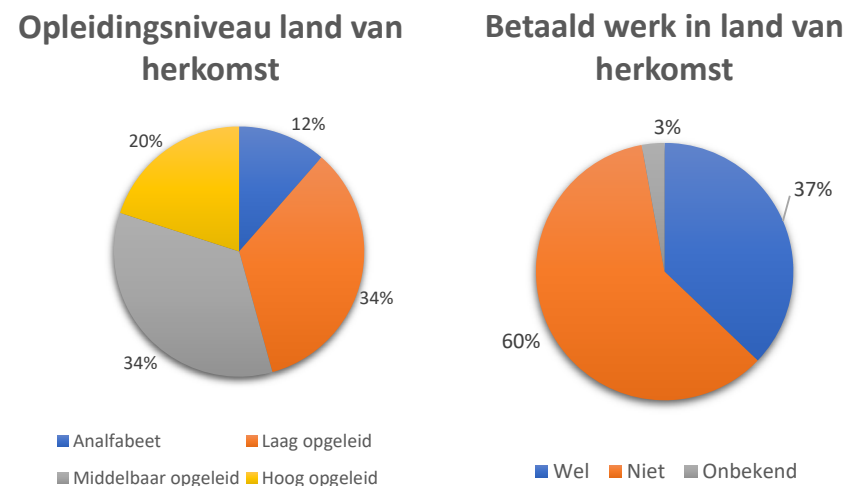
Figuur 2.1.2.B geeft het hoogst gevolgde opleidingsniveau<sup>23</sup> en arbeidssituatie in land van herkomst weer<sup>24</sup>. Uit de eerste figuur valt af te lezen dat ongeveer de helft van de deelnemers analfabeet of laag opgeleid is in het land van herkomst. Ongeveer een derde is middelbaar opgeleid en een vijfde is hoog opgeleid. Uit de tweede figuur blijkt dat ongeveer de helft van de deelnemers

<sup>23</sup> Het gaat hier om het hoogst gevolgde opleidingsniveau in het land van herkomst. De opleiding hoefde niet afgerond te zijn.

<sup>24</sup> In de vragenlijst is aangegeven dat onder betaald werk ook het meewerken in een familiebedrijf of informeel betaald werken (bijvoorbeeld catering of kleermakerswerkzaamheden aan huis) wordt verstaan.

een betaalde baan had in het land van herkomst. Vier van de vijf gezinsmigranten werkten al in hun herkomstland. Voor de statushouders geldt dit voor negen van de dertig.

Figuur 2.1.2.B Opleidingsniveau en arbeidssituatie in land van herkomst



Bij de start van de pilot ontving 86% van de vrouwen een volledige bijstandsuitkering, aan het eind van de pilot gold dit voor 26% van de vrouwen. Op individueel niveau zien we dat bijna de helft van de deelnemers (49%) van volledige naar gedeeltelijke bijstand is gegaan. Vijf deelnemers gingen van volledige bijstand naar geen bijstand (14%).

Iets meer dan de helft van de vrouwen (19 van de 35) woont met een partner en één of meer thuiswonende kinderen. Acht vrouwen wonen alleen met hun partner (zonder kinderen), vier vrouwen zijn alleenstaand met kind(eren) en vier vrouwen wonen alleen. Naar inschatting van de professionals die de vragenlijsten over de deelnemers invulden, heeft een deel van de vrouwen te maken

met persoonlijke problemen, met name in de privésfeer<sup>25</sup>. Bijvoorbeeld de zorg voor een gezinslid met een psychische of lichamelijke beperking. Sommige deelnemers hebben volgens de professional(s) zelf mentale of lichamelijke gezondheidsproblemen, of problemen met schulden.

Bijna alle deelnemers waren bij de start van de pilot bezig met de inburgering, met uitzondering van één deelnemer die nog niet begonnen was, en één deelnemer met een tijdelijke ontheffing. Aan het einde van de pilot hadden 23 deelnemers (66%) hun inburgeringstraject afgerond. Tien deelnemers waren nog bezig met de inburgering. De deelnemer die nog niet was begonnen en de deelnemer met een tijdelijke ontheffing waren ondertussen ook begonnen.

### 2.1.3. Uitvoering

#### Groepsbijeenkomsten

De deelnemers hebben een traject gevolgd waarin groepsbijeenkomsten (het programma "Powervrouwen in Nederland") werden gecombineerd met individuele begeleiding. De groepsbijeenkomsten zijn gestart in november 2019. In wekelijkse groepsbijeenkomsten (van drie uur) is stilgestaan bij de informatie, mogelijkheden, kansen en vaardigheden die vrouwen/moeders moeten kennen en kunnen toepassen als zij in Nederland hun kind opvoeden en/of (naast het moederschap) graag weer andere activiteiten willen gaan doen en echt willen meedoen in Nederland. Tijdens de training is ook gewerkt aan de verbetering van de woordenschat en taalgebruik. De bijeenkomsten zijn verzorgd door trainers/NT2-docenten van samenwerkingsorganisatie Interbeek Support. De deelnemers hebben informatie gekregen over diverse onderwerpen,

gericht op het vergroten van hun zelfredzaamheid. Thema's waren bijvoorbeeld mentale gezondheid, gezinsplanning, seksuele voorlichting, moederschap, opvoeding en onderwijs, trauma-verwerking, budgettering en voorkomen/oplossen van schulden. Enerzijds ging het om kennis over hoe het 'werkt' in Nederland en waar je terecht kunt met vragen. Anderzijds werd gewerkt aan zelfbewustzijn, zelfvertrouwen en het opbouwen van een netwerk. In de bijeenkomsten werd ook gewerkt aan taal: relevante woorden voor de verschillende thema's werden geïntroduceerd en geoefend. Na de eerste drie maanden werd het thema arbeidsmarktoriëntatie geleidelijk toegevoegd als onderwerp van de bijeenkomsten. Ook hier ging het om een mix van het geven van informatie ("hoe ziet de arbeidsmarkt in Nederland eruit?") en een bewustwordingsproces: wat kan en wil de deelnemer als het gaat om werk(en) in Nederland?

Bij de groepsbijeenkomsten waren ook zogenaamde 'cultuurverbinders'<sup>26</sup> aanwezig, die de rol van co-trainer hadden. Deze personen, die zelf een achtergrond als vluchteling hebben en de taal van de deelnemers spreken, vervulden een rol als 'vertaler'. Soms ging het daarbij om het letterlijk vertalen, maar daarnaast gaven deze cultuurverbinders extra 'tekst en uitleg'.

In het projectplan was erin voorzien dat er 26-wekelijkse fysieke bijeenkomsten zouden plaatsvinden. Door de coronacrisis- en maatregelen heeft een deel echter online plaatsgevonden, en is ervoor gekozen om de onlinetrainingen langer te laten doorlopen, zodat er goed contact kon worden onderhouden met de deelnemers. Om online bijeenkomsten mogelijk te maken is door Interbeek Support en door de gemeenten flink geïnvesteerd in het introduceren en bekend maken van de deelnemers met digitaal vergaderen via Zoom. Na de uitbraak van de coronapandemie is geen van de deelnemers gestopt met het traject: alle deelnemers zijn online doorgegaan.

25 Antwoordopties bij de vraag of de deelnemers specifieke persoonlijke problemen of belemmeringen hadden waren: mentale gezondheidsproblemen zoals stress, slecht slapen, neerslachtigheid; lichamelijke gezondheidsproblemen; problemen in de privésfeer zoals gezinshereniging of scheiding; problematische schulden; analfabetisme en/of anders.

26 <https://www.vluchtelingenwerk.nl/oostnederland/cultuurverbinders>

Een deel van de groep in Bronckhorst bestond uit deelnemers die nog erg kort in Nederland waren en daarom nog nauwelijks Nederlands spraken. Omdat de betrokkenen het belangrijk vonden om deze groep nog fysiek les te kunnen geven ten tijde van de coronamaatregelen, is gekozen om de oorspronkelijke groep in tweeën te splitsen. De groep met het lagere taalniveau kwam (waar mogelijk) nog fysiek bij elkaar. Hier was ook een tolk aanwezig. De groep deelnemers met een hoger taalniveau is volledig online doorgegaan. Betrokken begeleiders schatten in dat doordat de trainingen langer doorliepen, een aantal deelnemers verder zijn gekomen dan wanneer de trainingen regulier na een half jaar afgerond waren geweest.

### Individuele begeleiding

Individuele deelnemers zijn naar behoefte gekoppeld aan een taalmaatje van lokale vrijwilligersorganisaties, zodat er ook buiten de bijeenkomsten geoefend kon worden met de taal. De inzet was dat het taalmaatje en de deelnemer elkaar wekelijks een uur troffen, maar dit is door de lockdown niet altijd mogelijk geweest.

Vanaf de derde maand van de groepsbijeenkomsten kregen alle individuele deelnemers een eigen jobcoach. Deze bracht in wekelijkse of tweewekelijkse individuele gesprekken samen met de deelnemer in beeld wat zij wil en kan en wat haar mogelijkheden zijn. De gesprekken met de jobcoach hebben voor het grootste deel online moeten plaatsvinden. Waar mogelijk en naar behoefte zijn er ook fysieke ontmoetingen geweest. De jobcoach en de deelnemer gingen dan bijvoorbeeld samen *coronaproof* wandelen. De inzet van de begeleiding door de jobcoach was dat alle deelnemers zouden worden toegeleid naar een snuffelstage, een leerwerkplek, opleiding of werk.

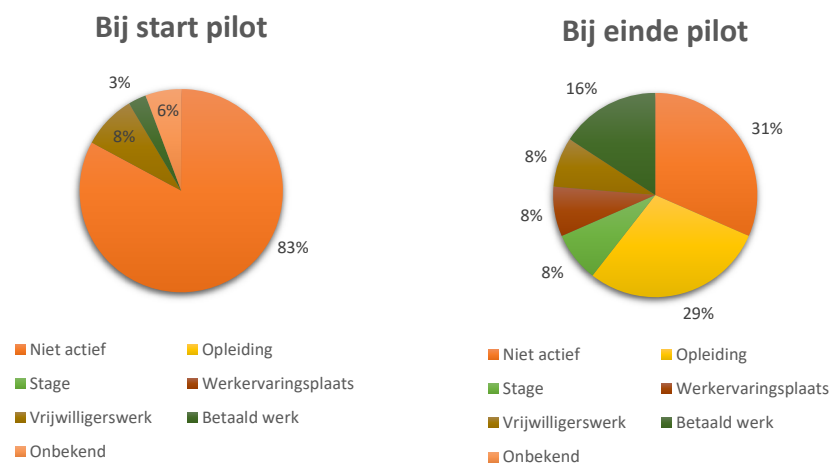
De pilot in de gemeenten Berkelland en Bronckhorst is in maart 2021 afgerond.

### 2.1.4. Resultaten

Van de 35 deelnemers die begonnen aan het traject, hebben er 22 (63%) het volledige traject doorlopen. Tien deelnemers zijn vroegtijdig uitgestroomd naar participatie (29%). Drie deelnemers zijn uitgevallen wegens persoonlijke omstandigheden.

Figuur 2.1.4.A geeft de participatiestatus<sup>27</sup> van de deelnemers op groepsniveau weer, aan het begin en einde van de pilot. Hierin is een groot verschil te zien tussen de begin- en eindsituatie. Op groepsniveau is het aandeel deelnemers dat niet actief was gedaald van 83% naar 31%. Aan het einde van de pilot is 29% van de deelnemers bezig met een opleiding, 16% heeft betaald werk, en 24% is actief of maakt stappen op weg naar arbeidsparticipatie in de vorm van een stage, werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk.

Figuur 2.1.4.A Participatiestatus deelnemers, pilot Berkelland



<sup>27</sup> In de vragenlijst die voor alle deelnemers is ingevuld is gevraagd naar de begin- en eindstatus wat betreft participatie. Antwoordopties waren: Actief met vrijwilligerswerk, (taal)stage, opleiding (niet inburgeringscursus), werkervaringsplaats, betaald werk en/of anders; of niet actief in participatie.

Tabel 2.1.4.A geeft de ontwikkeling tussen de twee meetmomenten op individueel niveau weer. Met andere woorden: hoeveel deelnemers er daadwerkelijk van participatiestatus zijn veranderd, en hoeveel er hetzelfde zijn gebleven.

Tabel 2.1.4.A Ontwikkeling van participatiestatus deelnemers pilot Berkelland, op individueel niveau

| Ontwikkeling participatiestatus                 | Aantal deelnemers (n=35) | Percentage deelnemers |
|-------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <u>Van niet actief naar actief, nl. naar:</u>   | <u>20</u>                | <u>57%</u>            |
| ■ vrijwilligerswerk                             | 3                        | 9%                    |
| ■ werkervaringsplaats                           | 2                        | 6%                    |
| ■ stage                                         | 1                        | 3%                    |
| ■ opleiding                                     | 8                        | 23%                   |
| ■ opleiding + stage/werkervaringsplaats         | 2                        | 6%                    |
| ■ betaald werk                                  | 4                        | 11%                   |
| <u>Bleef actief, nl:</u>                        | <u>1</u>                 | <u>3%</u>             |
| ■ van vrijwilligerswerk naar opleiding en stage | 1                        | 3%                    |
| <u>Van actief naar niet actief, nl van:</u>     | <u>3</u>                 | <u>9%</u>             |
| ■ vrijwilligerswerk naar niet actief            | 2                        | 6%                    |
| ■ betaald werk naar niet actief                 | 1                        | 3%                    |
| <u>Bleef niet-actief</u>                        | <u>9</u>                 | <u>26%</u>            |
| <u>Onbekend, nl:</u>                            | <u>2</u>                 | <u>6%</u>             |
| ■ van onbekend naar betaald werk                | 2                        | 6%                    |

Op individueel niveau zien we dat meer dan de helft van de deelnemers (57%) van niet actief naar een actieve participatiestatus ging. Bij één deelnemer veranderde haar situatie van actief met vrijwilligerswerk naar opleiding en stage. Drie deelnemers gingen juist van actief (vrijwilligerswerk of betaald werk) naar niet actief. Negen deelnemers (26%) bleven niet actief wat betreft participatie. Bij vier van deze deelnemers wordt wel aangegeven dat ze na de lockdown plannen hebben voor het doen van vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats. Bij twee deelnemers was onbekend wat hun participatiestatus voor de pilot was, maar aan het einde hadden zij betaald werk.

Ook op het gebied van het Nederlandse taalniveau<sup>28</sup> zagen we veranderingen bij de deelnemers sinds het begin van de pilot. Hoewel het aandeel deelnemers met een laag taalniveau op groepsniveau ongeveer gelijk blijft (van 29% naar 26%), neemt het aandeel met een hoog taalniveau flink toe, van 14% naar 40%. Op individueel niveau blijkt dat er volgens de betrokken professional(s) die de gegevens over de deelnemers aanleverden, bij 60% van de vrouwen geen duidelijke verandering in taalniveau is opgetreden. Een derde (34%) van de deelnemers gaat wel een niveau omhoog. Bij twee deelnemers werd hun taalniveau aan het einde van de pilot laag ingeschat, terwijl dit bij het begin nog gemiddeld was.

### Resultaten volgens deelnemers en betrokkenen<sup>29</sup>

Bij de interviews met deelnemers van de pilot Berkelland valt op dat er hele concrete resultaten waren geboekt op het gebied van participatie. Deelnemers zijn blij en dankbaar over wat het programma hen heeft gebracht. Niet alleen op het gebied van participatie, maar ook op het gebied van taal en zelfredzaamheid. Het enige wat een deelnemer miste was het eropuit gaan met de groep, wat wel op het programma stond, maar door de invloed van corona niet door kon gaan of uitgesteld moest worden.

*"[Ik zou deze training aan andere vrouwen aanraden] want zij kunnen heel veel leren. Hoe kunnen ze een baan vinden, als vrijwilliger of anders, hoe kunnen ze zelfstandig worden en zelf geld verdienen, de taal leren. Ze kunnen leren hoe alles gaat in Nederland, het Nederlandse systeem. Dat is een beetje moeilijk als je nieuw bent in een ander land. (...) Alles was handig. Voor taal. Het ondersteunt mij. Het hielp mij voor alles. Voor het krijgen van meer informatie. Voor het kijken hoe alles werkt."* (Deelnemer pilot Berkelland)

<sup>28</sup> In de invulinstructie bij de vragenlijst werd aangegeven dat met 'laag' (bij benadering) A0/A1 niveau, bij 'gemiddeld' (bij benadering) rond A2 niveau, en bij 'hoog' (bij benadering) B1 niveau of hoger werd bedoeld. Indien het Nederlandse taalniveau niet bekend was is gevraagd om een inschatting van het mondelinge Nederlandse taalniveau van de deelnemer te maken.

<sup>29</sup> Betrokkenen bij de pilot zijn alle bij de organisatie en uitvoering betrokken professionals.



*"Ik wil nog zeggen dat ik heel, heel dankbaar ben voor dit programma. Ze geven mensen de kans om te studeren en kennis te maken met mensen en nieuwe dingen te leren. Hoe alles gaat in Nederland. Ons taalniveau gaat beter en beter, ik ben heel blij ermee."* (Deelneemster pilot Berkelland)

*"Als het geen corona was, dan konden we meer dingen buiten doen. Vrijwilligerswerk doen samen, in de zomer wilden we naar de Tweede Kamer in Den Haag. Maar we moeten nog gaan als alles weer goed is."* (Deelneemster pilot Berkelland)

Het beeld dat uit de diepte-interviews met deelnemers naar voren komt, komt overeen met dat van betrokkenen. Begeleiders, projectleiding en samenwerkingspartners zien dat deelnemers enthousiast zijn over deelname en dat er boven verwachting mooie, concrete resultaten zijn geboekt op het gebied van participatie. Bij diegenen waarbij dat (nog) niet zo is, zijn wel al hun mogelijkheden voor de toekomst in kaart gebracht.

*"Ik ben echt verrast over het resultaat. Dat hadden we nooit verwacht. Dat het zo'n resultaat is, daarover zijn we aangenaam verrast."* (Begeleiders pilot Berkelland)

*"Als we kijken naar uitstroom zijn dat dames die met opleiding of werk of een combinatie daarvan zijn gestart. De groep dames die 'over' is, niet uitgestroomd, zijn vooral dames die terecht zullen komen in vrijwilligerswerk. Die hebben een iets grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Heel eerlijk, daar zijn nu heel weinig mogelijkheden. Alle klusjes in verzorgingscentra of bibliotheken liggen allemaal stil. Er liggen contacten in beide gemeenten, die moeten warm gehouden worden, of er is afgesproken 'zodra het weer mag, kan het lijntje gelegd worden'. (...) Dan zijn er nog twee groepen. Eén groep zijn dames die dermate bezig zijn met inburgering dat echt uitstroom al verder nog niet mogelijk is. Maar we hebben in kaart gebracht: Als je straks klaar bent met inburgering, wat ga je doen? Daar zijn veel dames bij die richting*

*zorg willen, en waar ook vraag is. Dat perspectief is dus goed. Bij een aantal vrouwen moeten we kijken hoe het zich ontwikkelt."* (Projectleiding en samenwerkingspartners)

De inzet van de begeleiding door de jobcoach was dat alle deelnemers zouden worden toegeleid naar een snuffelstage, een leerwerkplek, opleiding of werk. Dit is door de coronacrisis (nog) niet voor alle deelnemers gelukt. In de afrondende overdrachtsgesprekken die zijn gehouden met de deelnemer, de trainer, de jobcoach en de consultant/klantmanager van de gemeente zijn wel specifieke vervolgafspraken vastgelegd over het vervolg van of de toekomstige participatieactiviteiten van de deelnemers.

#### 2.1.5. Lessen volgens de samenwerkingspartners<sup>30</sup>

In de pilot in Berkelland zijn betrokkenen tevreden over de uitvoering en resultaten van de pilot. Er zijn ook veel lessen geleerd. Het kost tijd om binnen de gemeente te werken aan draagvlak voor een (speciale) aanpak voor vrouwen, maar het loont, omdat – als iedereen op een lijn zit – je snel en flexibel kan inspelen op behoefte en uitdagingen. Daarnaast heeft de pilot bevestigd dat het belangrijk is om voor deze doelgroep de tijd te nemen en ervoor te zorgen dat de activiteiten goed op elkaar aansluiten:

*"Het was de combinatie van in een groep, en met de coach één op een bezig zijn. Coach ging verder met onderwerpen waar we in de groep mee bezig waren".* (Samenwerkingspartner pilot Berkelland)

Van de samenwerking tussen de klantmanagers en beleidsmedewerkers van de gemeente, met de organisatie die de trainingen en coaching verzorgde

<sup>30</sup> Hieronder vallen de gemeenten zelf (beleiden klantmanagement) en de betrokken samenwerkingspartners / uitvoeringsorganisaties.

hebben betrokkenen geleerd dat het belangrijk is om korte lijntjes te hebben, zodat eventuele problemen snel konden worden opgelost. Deze samenwerking vonden zij ook essentieel om vanaf het begin al strikte regels te kunnen hanteren over afmeldingen.

*“De lijnen zijn superkort. Als iemand niet reageert of niet komt opdagen, of er was een vraag, dan konden we met elkaar - jobcoach, docent, consultant - heel snel schakelen. Dat werkt en dat moet”. (Projectleiding pilot Berkelland)*

De keuze om bij de informatieavond ook de partners uit te nodigen, heeft goed uitgepakt. Niet alleen kon weerstand tegen deelname bij een gezin worden weggenomen; hierdoor is ook de sociale omgeving van de deelnemers in beeld gekomen. Een idee voor de toekomst is, om bij de informatieavond nadrukkelijker eventuele vrijwilligers uit te nodigen die al een rol spelen in het leven van de deelnemers. In de praktijk was het nu soms lastig als een vrijwilliger een heel ander beeld had van de ondersteuningsbehoefte van de deelnemer.

In de pilot zijn goede ervaringen opgedaan met het organiseren van vervoer voor de deelnemers door middel van de inzet van een busje of taxi. De ervaring is dat bij andere trainingen in de gemeenten best veel tijd verloren gaat met nabellen van laatkomers en het hen wegwijs maken in het OV. Bovendien zijn de ov-verbindingen in de regio niet altijd even goed en kost reizen veel tijd.

*“Nu is het vervoer geregeld en dus geen onderwerp van discussie meer. Dat werkt. [...]. Maar het is dan wel heel goed als je het gedurende het traject meer omdraait en de verantwoordelijkheid bij de deelnemers gaat leggen”. (Projectleiding pilot Berkelland)*

Diverse deelnemers hebben van de coach fietsles gekregen en zijn daardoor veel mobieler geworden.

Tot slot benadrukken de betrokken samenwerkingspartners het belang van goede nazorg na afloop van het traject.

#### **Samenvatting lessen volgens betrokken samenwerkingspartners pilot Berkelland:**

- Neem de tijd voor deze doelgroep.
- Zorg ervoor dat de activiteiten op elkaar aansluiten.
- Hanteer korte communicatielijnen tussen gemeente (klantmanager/beleidsmedewerkers) en uitvoeringsorganisatie (coach/trainer).
- Nodig partners én eventuele vrijwilligers rond potentiële deelnemers uit bij de informatiebijeenkomst (wervingsfase).
- Organiseer vervoer naar de activiteiten.
- Zorg voor een goede nazorg, na afloop van een traject.

## **2.2. Pilot Haarlemmermeer**

De gemeente Haarlemmermeer heeft in deze pilot de ondersteuningsbehoefte van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten richting arbeidsparticipatie in beeld gebracht. Aan een deel van de doelgroep is een empowerment training genaamd “All Women Aboard” aangeboden. De doelgroep wordt ook toegeleid naar ander op participatie gericht aanbod. Hoofddoel van de pilot is participatie in de samenleving en werk waardoor economische onafhankelijkheid ontstaat. De gemeente werkt voor de uitvoering samen met Implacement en VluchtelingenWerk.

### Kernelementen van de pilot samengevat:

- Werving primair vanuit gemeente; betrekken van partner/gezin.
- Groepsbijeenkomsten gericht op empowerment.
- Inzet van tolken/ervaringsdeskundigen.
- Doorverwijzen naar ander op participatie gericht aanbod in de gemeente.
- Samenwerking tussen de gemeenten en uitvoerende partij.

#### 2.2.1. Werving en intake

De potentiële doelgroep van de pilot in Haarlemmermeer bestond uit alle inburgeringsplichtige vrouwelijke nareizigers (met of zonder uitkering) en inburgeringsplichtige gezinsmigranten. De nareizigers zijn op twee manieren in beeld gebracht. Enerzijds doordat de gemeente in de eigen bestanden de groep bijstandsgerechtigde vrouwelijke nareizigers heeft geïdentificeerd. In dit proces bleek dat niet al deze vrouwen al een eigen dossier (en klantmanager) hadden, soms waren zij toegevoegd aan het dossier van de al langer in Nederland verblijvende partner<sup>31</sup>. De inburgeringsplichtige nareizigers zonder bijstandsuitkering konden niet via de dossiers van de Participatiewet in beeld worden gebracht. Om zicht op deze groepen te krijgen is samenwerking gezocht met VluchtelingenWerk, die vanwege de maatschappelijke begeleiding en ander aanbod voor statushouders in de gemeente, vaak al zicht had op, of contact had met deze vrouwen. De gemeente had daarnaast een lijst met namen van recente vrouwelijke gezinsmigranten via het Participatieverklaringstraject.

De potentiële doelgroep is door middel van een brief – en waar al contacten bestonden door persoonlijke uitnodiging door de klantmanager of VluchtelingenWerk – uitgenodigd voor een van de twee informatieochtenden,

die de gemeente, VluchtelingenWerk en samenwerkingspartner Implacement hebben georganiseerd. De informatieochtenden – waaraan ook de partners konden deelnemen – hadden tot doel om de potentiële deelnemers te informeren over het pilotprogramma, hun vragen hieromtrent te beantwoorden en om een eerste zicht te krijgen op de behoefte en wensen ten aanzien van de te volgen onderdelen. De deelnemers konden op een formulier aangeven waarbij zij mogelijk ondersteuning zouden willen hebben, bijvoorbeeld bij financiën of het zoeken naar werk. Bij de informatieochtenden waren ook tolken aanwezig die vragen in de eigen taal konden beantwoorden. De deelnemers die aangaven belangstelling te hebben voor de empowerment-training All Women Aboard, zijn na de informatieochtend uitgenodigd voor een uitgebreide intake door Implacement. Ook met de overige vrouwen is een intake gedaan. Deelname is – ook voor vrouwen met een bijstandsuitkering – niet verplicht: de gemeente wil uitgaan van een aansluiting bij de intrinsieke motivatie van de deelnemers. De gemeente en samenwerkingspartner Implacement hebben echter aan de deelnemers aangegeven dat deelname niet vrijblijvend is.

Voor de deelnemers aan de pilot was het mogelijk om gebruik te maken van kinderopvang. VluchtelingenWerk heeft dit geregeld en ook geholpen bij het aanvragen van toeslagen. Als de eigen bijdrage een belemmering bleek, dan vulde de gemeente dit aan. Daarnaast heeft Haarlemmermeer veel kleine kernen, die ver uit elkaar liggen. Reiskosten om deel te nemen aan de trainingsbijeenkomsten zijn daarom vergoed.

#### 2.2.2. Deelnemers

Met 75 vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten is een intake uitgevoerd. Op basis van de intakes zijn er twee All Women Aboard groepen gevormd, een met voornamelijk Syrische, en een met voornamelijk Eritrese vrouwen (in totaal 18 deelnemers). Hiervoor is gekozen omdat in de training gewerkt wordt met *cultural mediators*, die waar nodig ook kunnen optreden als vertaler. In de intakes met de overige 57 vrouwen is verkend of zij belangstelling/behoefte

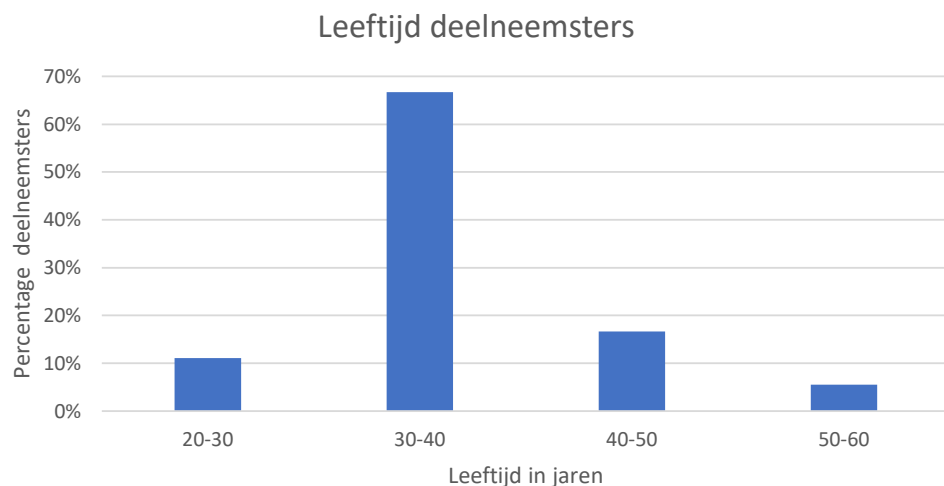
<sup>31</sup> Deze vrouwen stonden wel in het klantsysteem van de gemeente en hadden ook op deze manier in kaart kunnen worden gebracht. De verwachting was dat dit via VluchtelingenWerk gemakkelijker zou gaan.

hebben aan ander in de gemeente aanwezig op participatie gericht aanbod. Veertien vrouwen hebben naar aanleiding hiervan een training Eurowijzer of Mindfit gevolgd. Twintig vrouwen staan op een wachtlijst voor een Taal-intensiveringstraject (dat weer van start gaat na de coronamaatregelen). De overige vrouwen zijn vooralsnog niet met een activiteit of training begonnen, meestal vanwege zorgtaken of (gezondheids)problemen. De deelnemers waarover we hieronder rapporteren, zijn de vrouwen die (in ieder geval) hebben deelgenomen aan de All Women Aboard training.

In totaal deden 18 deelnemers aan de training All Women Aboard mee. Alle 18 deelnemers waren statushouder. De deelnemers zijn tussen 2015 en 2019 in de gemeente Haarlemmermeer komen wonen.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 37 jaar. Figuur 2.2.2.A geeft de leeftijdsopbouw van de deelnemers weer. Hierbij is te zien dat het twee derde van de deelnemers tussen de 30 en 40 jaar oud waren.

Figuur 2.2.2.A. Leeftijd deelnemers pilot Haarlemmermeer

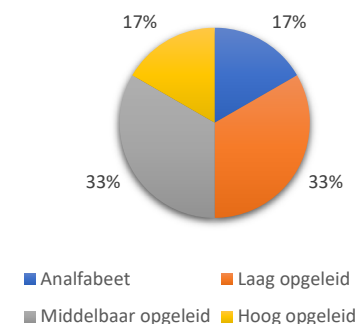


Ongeveer de helft (56%) van de deelnemers kwam uit Syrië, zeven (39%) van de deelnemers komt uit Eritrea, en één deelnemer komt uit Egypte.

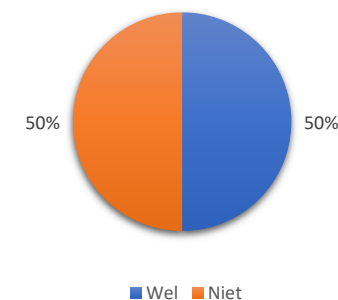
Figuur 2.2.2.B geeft het opleidingsniveau en de arbeidssituatie in het land van herkomst weer. Uit de figuur blijkt dat de helft van de deelnemers analfabeet of laag opgeleid is in het land van herkomst. Een derde is middelbaar opgeleid en minder dan een vijfde is hoog opgeleid. Uit de tweede figuur blijkt dat de helft van de deelnemers een betaalde baan had in het land van herkomst.

Figuur 2.2.2.B Opleidingsniveau en arbeidssituatie in land van herkomst

#### Opleidingsniveau land van herkomst



#### Betaald werk in land van herkomst



Bij de start van de pilot hadden de vrouwen allemaal een volledige (78%) of gedeeltelijke (22%) bijstandsuitkering. Aan het eind van de pilot ontving 83% van de vrouwen een volledige bijstandsuitkering, niemand ontving een gedeeltelijke bijstandsuitkering en 17% van de vrouwen ontving geen bijstandsuitkering meer.

Alle deelnemers wonen samen met een partner en hebben één of meer thuiswonende kinderen. Naar inschatting van de professional(s) die de vragenlijsten over de deelnemers invulde(n), had een deel van de deelnemers te maken met persoonlijke problemen, met name van lichamelijke gezondheidsproblemen. Sommige vrouwen hadden volgens de professional(s) mentale gezondheidsproblemen of problemen in de privésfeer.

Twee derde van de deelnemers was bij de start van de pilot bezig met de inburgering, vier hadden de inburgering al afgerond en één deelnemer had ontheffing. Aan het eind van de pilot had ongeveer een derde van de deelnemer het inburgeringstraject afgerond en elf (61%) deelnemers waren nog bezig met de inburgering.

### 2.2.3. Uitvoering

#### Groepsbijeenkomsten

Zoals gezegd vormt de All Women Aboard training het hart van de pilot in Haarlemmermeer. De training bestond uit ongeveer 18 bijeenkomsten/groepsactiviteiten. De training omvatte de volgende onderdelen: opbouw informeel netwerk, initiatieven in de buurt, voorlichting over mensen/vrouwenrechten, bouwen aan zelfvertrouwen en 'het er mogen zijn'. De groepsgewijze aanpak was gericht op empowerment van de deelnemers. De trainer van Implacement werkte samen met een (ervaringsdeskundige) co-trainer, die de deelnemers in de eigen taal kon begeleiden en het contact met de trainer kon vergemakkelijken. Omdat er vanwege de coronacrisis en -maatregelen veel tijd zat tussen de werving (maart 2020) en het starten van de training (september 2020) is een aantal aanvankelijk geworven vrouwen afgevallen: hun omstandigheden waren veranderd (bv zwangerschap) of men was bang voor corona. De deelname van de overgebleven vrouwen aan de bijeenkomsten werd bijgehouden door Implacement en was over het algemeen goed. Van september tot half december 2020 hebben wekelijkse fysieke bijeenkomsten plaatsgevonden van beide groepen. Daarna was dit door de coronamaatregelen niet

meer mogelijk en is overgeschakeld op training via Zoom. Door de gemeente en Implacement is veel geïnvesteerd in uitleg over en ondersteuning bij het gebruik van Zoom. In de training was ingebouwd dat de frequentie halverwege zou worden verminderd (van wekelijks naar eenmaal per twee weken). In de vrijgekomen weken zouden deelnemers zelfstandig en in groepjes zelf aan opdrachten werken. Vanwege de lockdown is hiervan afgezien en zijn de bijeenkomsten digitaal met een wekelijkse frequentie doorgezet om zo goed contact met de deelnemers te kunnen houden. Deze zoombijeenkomsten zijn korter (anderhalf uur) ten opzichte van de fysieke bijeenkomsten (2 en een half uur).

#### Individuele begeleiding

De deelnemers aan de All Women Aboard training en aan het overige ondersteuningsaanbod zijn begeleid door de eigen casemanager van het *dedicated* team statushouders van de gemeente Haarlemmermeer. Omdat door de wervingsactiviteiten in het kader van de pilot vrouwelijke nareizigers beter in beeld zijn gekomen, hebben deze casemanagers de deelnemers beter leren kennen en in reguliere voortgangsgesprekken is ook de deelname aan de pilot aan bod gekomen. Ook de individuele begeleiding en de doorverwijzing naar ander aanbod in de gemeente is beïnvloed door de coronamaatregelen: klantmanagers mochten de deelnemers niet meer fysiek ontmoeten. In de meeste gevallen leidde dit ertoe dat voortgangsgesprekken telefonisch zijn gevoerd, of zijn uitgesteld. De deelnemers die wilden deelnemen aan de Eurowijzer<sup>32</sup> en/of Mindfit trainingen<sup>33</sup> van VluchtelingenWerk hebben dit soms fysiek en soms digitaal kunnen doen. De deelnemers die hebben aangegeven aan Taalintensivering (bijvoorbeeld conversatieles, een taalmaatje, etc.) en computerles te willen deelnemen, staan ten tijde van de laatste ronde

32 Project Euro-Wijzer 3: vluchtelingen financieel zelfredzaam maken (vluchtelingenwerk.nl).

33 MindFit: focus op mentale gezondheid | West en Midden-Nederland | VluchtelingenWerk Nederland.

van dataverzameling veelal op een (wacht)lijst en zijn in afwachting van het opstarten hiervan<sup>34</sup>.

De pilot in Haarlemmermeer is verlengd tot aan de zomer van 2021. Eind mei 2021 is een feestelijke afsluiting gepland, welke de vrouwen zelf gaan organiseren. Het is de bedoeling dat bij afronding van de pilot overdrachts gesprekken plaatsvinden voor de deelnemers van All Women Aboard, zodat de opbrengsten van de training goed kunnen worden meegenomen in het vervolg van de begeleiding.

#### 2.2.4. Resultaten

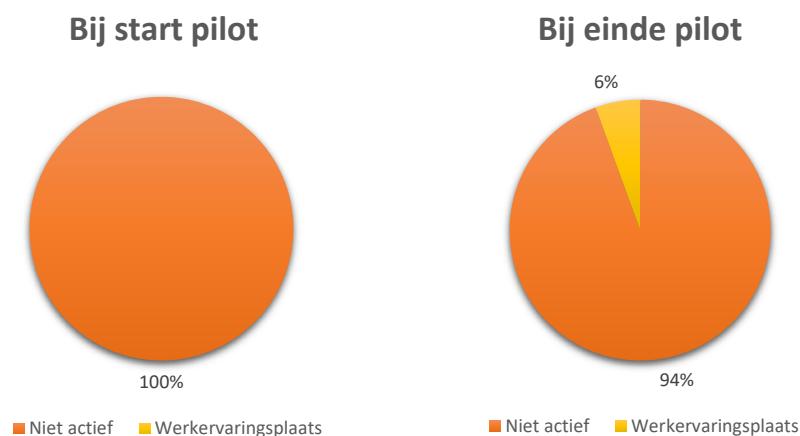
Van de 18 deelnemers die begonnen zijn aan All Women Aboard, volgen 15 (83%) deelnemers ten tijde van de eindmeting nog steeds het traject<sup>35</sup>. Drie deelnemers zijn uitgevallen wegens persoonlijke omstandigheden.

Figuur 2.2.4.A geeft de participatiestatus van de deelnemers weer, bij het begin en het einde van de pilot. Hieruit blijkt dat er niet veel verandering heeft plaatsgevonden. Bij het begin van de pilot was geen enkele deelnemer actief aan het participeren en bij het einde van de pilot was één deelnemer gaan participeren bij een werkervaringsplaats. Daarbij is het belangrijk om te vermelden dat veel deelnemers van dit traject ook meelopen met andere trajecten of op de wachtlijst staan voor andere, op participatie gerichte trajecten in de gemeente.

<sup>34</sup> De 26 vrouwen die op de wachtlijst stonden voor de Taalintensivering hebben in maart 2021 een intakegesprek gehad en begonnen diezelfde maand met de trainingen.

<sup>35</sup> De deelnemstergegevens voor de eindmeting zijn in februari 2021 aangeleverd. De pilot Haarlemmermeer liep nog tot zomer 2021.

Figuur 2.2.4.A Participatiestatus deelnemers, pilot Haarlemmermeer



Op het gebied van taalniveau waren er enkele veranderingen bij de deelnemers, sinds het begin van de pilot. Het aantal deelnemers met een (volgens de betrokken professional(s) ingeschat) laag taalniveau daalt van 39% naar 28% en het aantal deelnemers met een gemiddeld of hoog taalniveau stijgt allebei (een toename van respectievelijk 5% en 6%). Op individueel niveau blijkt dat er bij 72% van de deelnemers het taalniveau niet verandert maar bij 22% van de deelnemers gaat het taalniveau omhoog. Bij één deelnemer wordt het taalniveau aan het einde van de pilot als laag ingeschat, terwijl dit bij het begin nog gemiddeld was.

#### Resultaten volgens deelnemers en betrokkenen

De deelnemers van de pilot in Haarlemmermeer die wij spraken gaven allemaal aan gegroeid te zijn op het gebied van zelfkennis, zelfvertrouwen, naar buiten treden, actief de Nederlandse taal gebruiken, en contact maken met (Nederlandse) mensen. Door het programma voelen ze zich, samen met de andere deelnemers, gestimuleerd om dingen te gaan ondernemen en zijn ze meer gericht op het vinden van een baan. De deelnemers gingen met plezier naar de trainingen, en waren blij met het sociale aspect van de groepstrainingen.



*"Het heeft ons geholpen bij het kunnen uiten wat er binnen in ons was en het ontdekken van onze mogelijkheden. Het hielp ons om niet te wanhopen. (...) Het is belangrijk om jezelf uit te dagen. Het heeft ons uitgedaagd en dat vond ik geweldig. En we hadden plezier in de lessen." (Deelneemster pilot Haarlemmermeer)*

*"Ik heb hier geen naasten en soms voel ik me depressief en alleen. (...) Maar dan had ik deze cursus om naar uit te kijken. Dan zag ik de meiden en dronken we samen koffie en lachten en praatten, en soms leerden we iets." (Deelneemster pilot Haarlemmermeer)*

*"Ik vind dit programma een heel goed idee voor alle vrouwen omdat het ze aanmoedigt iets te doen. Er waren vrouwen die altijd zeiden ik vind de taal heel moeilijk, ik kan niets doen. Maar [de trainster] zegt nee jullie kunnen wel iets doen. Daarom vind ik dit een goed idee voor alle vrouwen." (Deelneemster pilot Haarlemmermeer)*

De begeleiders, projectleiding en samenwerkingspartners die wij spraken zien op het gebied van resultaten van de pilot vooral dat deelneemsters in beweging zijn gekomen. In plaats van alleen op het eigen gezin gericht te zijn staan ze nu open voor activiteiten buitenshuis. Hoewel zich dat nog niet vertaalt in arbeidsparticipatie of opleiding, zijn betrokkenen wel tevreden over de 'actiestand' waarin deelneemsters zijn gekomen.

*"Ze dachten eerst alleen aan hun kinderen. Als we hen vroegen wat ga je doen? Dan ging alles over de kinderen. Ze dachten niet aan hun eigen toekomst of werk of doel. Maar nu is het helemaal anders. Ze willen bijvoorbeeld graag werken, een cursus doen of een opleiding doen. Ze willen iets voor henzelf. Niet voor hun kinderen of man, maar alleen voor hen. Dat is heel mooi. Ik zie echt dat wij verschil maken. Eerst waren de vrouwen heel dicht. Ze wilden niks doen. Niks leren, niet studeren. Alleen thuisblijven en huishouden doen.*

*Het is een groot verschil met nu. Nu hebben we geen moeite. Ze komen vanzelf en willen meedoen." (Begeleiders pilot Haarlemmermeer)*

*"Ze ontwikkelen steeds meer een eigen mening. (...) Zo laten ze steeds meer van hun eigen persoonlijkheid zien. (...) Dat hebben ze natuurlijk maar dat komt dan naar boven en daar worden ze meer bewust van. Dat is denk ik het grootste resultaat. En dan misschien niet eens zozeer dat ze dan ook echt een volgende stap nemen, maar in ieder geval dat ze erover nadenken. Ook dat ze opener zijn en meer met elkaar willen delen. (Begeleiders pilot Haarlemmermeer)*

#### **2.2.5. Lessen volgens de samenwerkingspartners**

De pilot in Haarlemmermeer loopt nog. Toch zijn er volgens betrokkenen al lessen te trekken. De uitgebreide werving voor de pilot heeft opgeleverd dat de klantmanagers veel meer zicht gekregen hebben op deze vrouwen, die bij aanvang van de pilot nog niet allemaal in beeld waren bij de gemeente. Daarnaast zien betrokkenen dat voor de doelgroep vrouwelijke nareizigers het aanbieden van een empowermenttraject een noodzakelijke stap richting participatie betekent.

*"De vrouwen worden zich bewust van wat er allemaal kan hier. Praten over jezelf zijn ze niet gewend. [...] De kracht van de training is dat het heel erg vanuit de vrouwen zelf komt. Zij krijgen zelf de eigen verantwoordelijkheid. Daardoor heeft het een sterkere basis. In plaats van dat mensen gedwongen worden van alles te doen, worden dingen vanuit hun eigen motivatie gedaan". (Begeleiders pilot Haarlemmermeer)*

Een veilige omgeving is een voorwaarde en in Haarlemmermeer ervaren betrokkenen dat de betrokken ervaringsdeskundige co-trainers hierin een belangrijke rol spelen. Om die reden is gekozen voor twee aparte taalgroepen: Arabisch en Tigrinya.

*“Goed dat we taalgroepen hebben gesplitst, dat geeft soort van veiligheid. De volgende stap in het proces zou misschien zijn dat je ze wel door elkaar heen gooit, maar eerst is het belangrijk om veiligheid te creëren”. (Projectleiding pilot Haarlemmermeer)*

Verder spreken de betrokkenen de verwachting uit dat het voor een langere periode investeren in deze doelgroep nodig is, en zijn vruchten zal afwerpen. De mogelijkheid om deelnemers na(ast) de training ook door te leiden naar ander ondersteuningsaanbod in de gemeente zal hierbij een belangrijke rol spelen. Een punt van zorg is dat door de coronacrisis en -maatregelen zichtbaar is geworden dat een deel van de doelgroep niet goed te bereiken is, als fysieke ontmoetingen met de klantmanager niet mogelijk zijn. Het opdoen van digitale vaardigheden zou daarom onderdeel moeten worden van de inburgering.

#### **Samenvatting lessen volgens betrokken samenwerkingspartners pilot Haarlemmermeer:**

- Een uitgebreide werving zorgt voor beter zicht op de doelgroep.
- Een empowermenttraject vormt een noodzakelijke tussenstap richting participatie.
- Het door de deelnemers ervaren van een veilige omgeving is een voorwaarde voor een succesvol traject. Ervaringsdeskundige co-trainers kunnen hierbij een rol spelen.
- Deze doelgroep is gebaat bij een langere periode van ondersteuning.
- Training in digitale vaardigheden moet standaard onderdeel zijn van de inburgering.

## **2.3. Pilot Utrecht**

De gemeente Utrecht biedt een laagdrempelig taalaanbod op scholen aan, aan ouders die nieuw in Nederland zijn. Via dit taalaanbod kunnen deelnemers worden toegeleid naar het uitgebreide bestaande aanbod in de stad dat is gericht op het vergroten van zelfredzaamheid, participatie en werk. Hoofddoel van de pilot is dat de deelnemers gaan participeren en zo mogelijk een stap richting werk zetten. De centrale samenwerkingspartners in deze pilot zijn de vrijwilligersorganisatie Taal Doet Meer en VluchtelingenWerk.

#### **Kernelementen van de pilot samengevat:**

- Werving via school als laagdrempelige vindplaats voor vrouwelijke nieuwkomers.
- Informeel taalaanbod georganiseerd op de basisschool van de kinderen, aangepast aan de schooltijden van de kinderen.
- Verbeteren taalvaardigheid door oefenen in groepsbijeenkomsten onder leiding van een getrainde vrijwilliger.
- Motiverende gespreksvoering om behoeften aan vervolg(traject) in beeld te brengen.
- Uitvoering belegd bij externe partij, gemeente als eindregisseur.

#### **2.3.1. Werving en intake**

In deze pilot is een aantal basisscholen en een middelbare school voor onderwijs binnen Internationale Schakelklassen gebruikt als vindplaats voor het bereiken van de doelgroep. De gemeente wilde met de pilot moeders bereiken die nieuw zijn in Nederland en nog niet participeren. Een deel van de vrouwen is bijstandsgerechtigd, maar een deel ook niet. Nareizigers die net in Nederland zijn, en vrouwen zonder uitkering zijn niet direct bij de gemeente in beeld. Voor de nareizigers is dit omdat het even duurt voordat zij in het kader van de Participatiewet worden opgeroepen. Deze vrouwen komen vanwege hun kinderen wel automatisch op de basisschool. Het aanbod dat in het kader van

de pilot wordt aangeboden op de basisscholen is ook toegankelijk voor andere nieuwkomers (man/vrouw) die de taal willen oefenen. De bereikte groep is (veel) breder dan vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. De gemeente streefde ernaar om op jaarbasis minimaal 40 moeders te bereiken.

In het kader van de pilot is op basisscholen bekend gemaakt dat geïnteresseerde ouders konden deelnemen aan een programma gericht op het oefenen van het Nederlands. Vooraf was het idee dat met name de Taalschool<sup>36</sup> een belangrijke vindplaats zou zijn voor vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Dit bleek echter in de praktijk veel minder het geval. Op de Taalschool zitten weliswaar kinderen van nieuwkomers, maar dit bleken vaak (niet-inburgeringsplichtige) kennismigranten/expats te zijn. De betrokkenen bij de pilot zien dat door een langer verblijf op het AZC kinderen vaak al genoeg Nederlands spreken om direct naar een reguliere basisschool te gaan. Daarnaast hebben statushouders een sterke voorkeur voor een school in de eigen buurt. Het programma is daarom op meerdere basisscholen aangeboden. Op elke school is er een aantal ouders die binnen doelgroep van de pilot vallen. Daarnaast is geprobeerd om via het cliëntenbestand van Werk & Inkomen en het participatieverklaringstraject deelnemers te werven. Dit bleek lastig: voor mensen die net in Nederland zijn, wordt al veel georganiseerd, waardoor er weinig belangstelling was voor het aanbod. Veel van de inburgeringsplichtige vrouwen gaven aan dat zij het aanbod niet wilden of konden combineren met de inburgering.

Met alle geïnteresseerden is op school een persoonlijke intake uitgevoerd door Taal Doet Meer. In de intake is in beeld gebracht wat de wensen en ambities waren ten aanzien van het leren van de Nederlandse taal. Ook is via de intake enig zicht ontstaan op de leefsituatie van de deelnemers. Op basis van de intakes zijn groepjes gevormd van elk 4-6 deelnemers. Praktische kwesties

als een tijdstip waarop alle betrokkenen beschikbaar waren en taalniveau, zijn leidend geweest voor de indeling van de groepen<sup>37</sup>. Het aantal groepjes fluctueerde door de tijd heen: in maart 2020 waren er 6 groepen; in februari 2021 waren er 7 groepen actief. Dit hing samen met het feit dat het taalaanbod per schooljaar is georganiseerd: sommige groepen gingen een volledig schooljaar door, anderen een deel van een schooljaar en weer anderen het volgende schooljaar.

De activiteiten in de pilot zouden plaatsvinden op basisscholen. Door de coronamaatregelen was dit, ook buiten de lockdowns om, niet meer mogelijk. In plaats daarvan vonden de bijeenkomsten ten tijde van de minder strenge coronamaatregelen in nabijgelegen buurthuizen plaats. Omdat deelnemers doorgaans in de nabijheid van de school of buurthuizen woonden, was een reiskostenvergoeding niet nodig. Dit gold ook voor kinderopvang: de kinderen zaten immers op school als de bijeenkomsten plaatsvonden. Als er geïnteresseerden waren die geen mogelijkheden hadden om hun kinderen gedurende het programma te laten opvangen, dan werden zij doorverwezen naar een ander taalprogramma in de stad, waarbij ouders en kinderen samen werken aan de taal. In een groep, waar deelnemers aanvankelijk hun jonge kinderen (2,3 jaar oud) meenamen, is ervoor gekozen om gebruik te maken van een initiatief in de stad: 'de oppasmoeders', die voor een kleine vergoeding oppassen zodat moeders/ouders mee kunnen doen aan cursussen.

### 2.3.2. Deelnemers

Net als bij de andere pilotgemeenten wilden we de achtergrondgegevens en resultaten van alle deelnemers van de pilot in de gemeente Utrecht in kaart brengen. Bij deze pilot bleek het echter een stuk lastiger om dit te achterhalen,

36 Dit is een basisschool speciaal gericht op nieuwkomers in Nederland, zie <https://taalschoolutrecht.nl/>

37 Er werd bij de intake en samenstelling van de groepen niet gekeken naar welke doelgroep de deelnemers vertegenwoordigden (statushouders, gezinsmigranten, kennismigranten of expats).

omdat de deelnemers niet via de administratiesystemen van de gemeente waren gevonden en geworven, en ze ook niet vanuit deze systemen aan de pilot waren gekoppeld. De gegevens moesten daarom door de uitvoerende samenwerkingspartij worden achterhaald, meestal via de deelnemers zelf, of door begeleiders worden ingeschat. Uiteindelijk zijn voor 38 vrouwelijke deelnemers gegevens aangeleverd<sup>38</sup>.

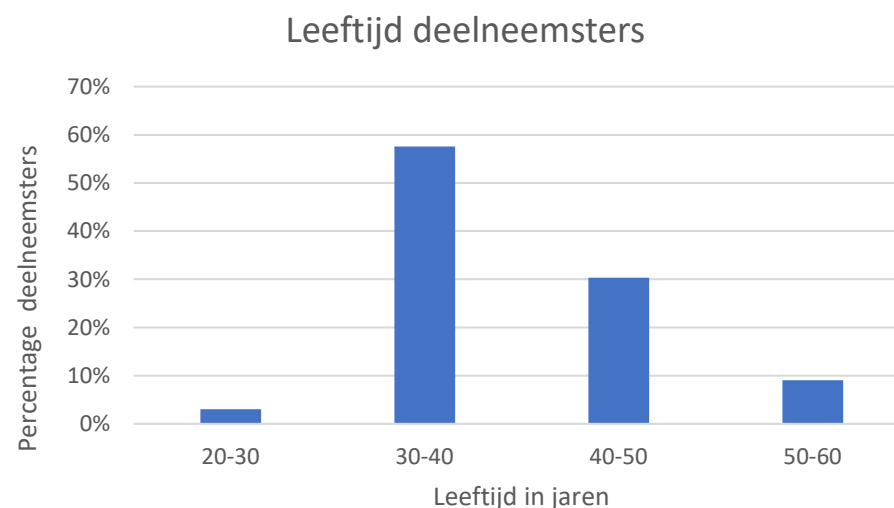
Van de 38 deelnemers waarover gegevens werden ingevuld, was er bij 8 deelnemers (21%) bekend dat ze statushouder waren. Zij kwamen uit Syrië (3 deelnemers), Irak (2), Turkije (1), Marokko (1) en Guinee (1). Bij de andere 30 deelnemers was niet duidelijk of zij als gezinsmigrant of (partner van) expat naar Nederland waren gekomen. De herkomstlanden van deze deelnemers waren India (6), Turkije (6), China (2), Japan (2), Wit-Rusland (2), Marokko (1), Jemen (1), Nigeria (1), Sudan (1), Mexico (1), Rusland (1), Armenië (1), Azerbeidzjan (1), Indonesië (1), Brazilië (1), Verenigde Staten (1) en Engeland (1).

Van 4 van de 38 deelnemers was niet bekend of ze bij de start van de pilot bezig waren met hun inburgering. Van de deelnemers waarover dit wel bekend was, was het merendeel niet bezig met de inburgering (76%). Het is aannemelijk dat veel van hen ook nooit inburgeringsplichtig geweest zijn, omdat ze als (partner van een) expat naar Nederland zijn gekomen. Bij de laatste ronde waarbij gegevens van de deelnemers werden opgevraagd waren drie deelnemers (waarvan twee statushouder waren) inmiddels wel gestart met de inburgering. Zeven deelnemers waren bij de start van de pilot al bezig met hun inburgering (van vijf van hen was bekend dat zij statushouder waren). Van één deelnemer was aangegeven dat ze haar inburgering voor het begin van de pilot al had afgerond.

<sup>38</sup> Op een later moment zijn er nog 17 deelnemers ingestroomd. Hier rapporteren we voor de uniformiteit alleen over de groep die ten tijde van de eerste dataverzamelingsronde betrokken was bij de pilot.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 39 jaar. Zoals in figuur 2.3.2.A valt af te lezen, waren de meeste deelnemers tussen de 30 en de 40 jaar (58%), gevolgd door de leeftijdscategorie 40 tot 50 jaar (30%) en 50 tot 60 jaar (9%). Eén deelnemer was jonger dan 30 jaar.

Figuur 2.3.2.A Leeftijd deelnemers pilot Utrecht



Bij een groot aantal deelnemers (34%) was het niet bekend wanneer ze in de gemeente Utrecht waren komen wonen. Bij de meeste deelnemers (89%) was wel bekend sinds wanneer zij in Nederland waren. Het grootste deel van deze deelnemers (59%) was sinds 2019 in Nederland, gevolgd door deelnemers die sinds 2018 (24%) of 2017 (9%) in Nederland waren. Drie deelnemers waren al langer in Nederland (sinds 1998, 2003 en 2010).

Het overgrote deel van de deelnemers woonden met een partner en kind(eren) samen (82%). Bij drie deelnemers met thuiswonende kinderen was niet duidelijk of ze al dan niet met een partner samenwoonden en bij één deelnemer die met een partner woonde was niet bekend of ze ook thuiswonende

kinderen had. Van de twee deelnemers die zonder partner woonden, had één wel thuiswonende kinderen. Bij twee deelnemers werd ingeschat dat er sprake was van persoonlijke belemmeringen: bij één van hen ging het om mentale en bij de andere deelnemer om lichamelijke problemen.

Bij een kwart van de deelnemers (26%) kon niet worden achterhaald wat het hoogste opleidingsniveau was dat zij in het land van herkomst hadden behaald. Van de deelnemers waarbij dat wel bekend was, viel op dat het grootste deel hoog opgeleid (82%) of middelbaar opgeleid was (14%). Van één deelnemer werd aangegeven dat zij laag opgeleid was. Ook wat betreft betaald werk in het land van herkomst bleef dit bij een deel van de deelnemers (26%) onbekend. Bijna alle deelnemers waarbij dit wel bekend was, hadden in het land van herkomst betaald werk (93%).

Waar bij andere pilots uit de gemeentelijke administratie na te zoeken was of een deelnemer een bijstandsuitkering ontving, kon dit bij de pilot in Utrecht niet voor alle deelnemers achterhaald worden op de twee momenten van dataverzameling. Ook kon het onderscheid tussen het ontvangen van een volledige of gedeeltelijke bijstand niet met zekerheid worden gemaakt. Via de deelnemers zelf was het ook moeilijk dit te achterhalen. Van 9 deelnemers (24%) was het daarom bij de start van de pilot onbekend of zij bijstand ontvingen. Van 19 deelnemers (50%) was bekend dat zij zowel aan het begin als bij het einde van de pilot geen bijstand ontvingen. Van 6 deelnemers (16%) was bekend dat zij zowel bij de start als bij het einde van de pilot bijstand ontvingen. Van 4 deelnemers (11%) was bekend dat zij bij de start nog bijstand ontvingen, maar bij het einde van de pilot niet meer.

### 2.3.3. Uitvoering

#### Groepsbijeenkomsten

Het hart van deze pilot wordt gevormd door de taaltraining aan kleine groepen (4-6) ouders op de basisschool door een getrainde vrijwilliger (taalcoach), die wordt ondersteund door een NT2-docent. Deze taaltraining wordt verzorgd door de vrijwilligersorganisatie Taal Doet Meer. Vanaf oktober 2019 is de werving gestart. Als er een groepje kon worden gevormd, zijn de bijeenkomsten van start gegaan. Het gaat om wekelijkse bijeenkomsten van twee uur, gedurende minimaal 20 weken (1 blok) en het is de bedoeling dat deelnemers twee blokken volgen. In de groepjes wordt onder leiding van de taalcoach geoefend met het spreken en begrijpen van Nederlands. De taalcoaches geven ook huiswerk op, waarmee de deelnemers thuis aan de slag kunnen. De ervaring van de taalcoaches leert dat een deel van de deelnemers het huiswerk maakt en een deel niet. De taalcoaches beschikken vanuit Taal Doet Meer over materialen voor de inhoud van de trainingen (lesbrieven). Zij zetten deze naar behoefte in tijdens de training. In de eerste bijeenkomsten wordt vooral onderling kennisgemaakt en het taalniveau van de deelnemers ingeschat. Ook halen de taalcoaches in de eerste bijeenkomsten vragen van deelnemers op: wat willen zij leren en waar willen zij meer over weten? Thema's van de lesbrieven zijn bijvoorbeeld gezondheid, opvoeden van pubers, schoolkeuze in het voortgezet onderwijs, etc. De taalcoaches hebben een grote mate van vrijheid in het materiaal en de thema's die zij aanbieden in de training: krantenknipsels die inspelen op de actualiteit, "begrijpend lezen voor anderstaligen", of het bespreken van Nederlandse feestdagen.

De 6 groepen die actief waren toen de coronacrisis uitbrak in maart 2020 zijn tot aan de zomervakantie doorgedaan, voornamelijk digitaal, hoewel vanaf juni bijeenkomsten in buurthuizen konden plaatsvinden. Na de zomervakantie is een deel van de bestaande groepen weer opgestart. Een aantal deelnemers is gestopt: zij hadden het traject afgerond, hadden inmiddels andere activiteiten of waren verhuisd. Een aantal deelnemers is gestopt uit angst

voor coronabesmetting. Er zijn in september 2020 ook nieuwe groepen van start gegaan. De groepen zijn fysiek bijeengekomen, totdat dit niet meer kon vanwege de coronamaatregelen. De groepen zijn toen weer overgeschakeld op digitale bijeenkomsten, die de taalcoaches met de deelnemers zelf organiseren. Sommige groepen komen fysiek bij elkaar, bijvoorbeeld in een buurthuis. Fysieke bijeenkomsten mogen nog niet op school, omdat ouders daar in verband met de coronamaatregelen nog niet worden toegelaten.

Er was in het projectplan voorzien dat deelnemers met (vragen over) psychosociale problemen konden worden doorverwezen naar de training Mindfit van VluchtelingenWerk. Gaandeweg is het inzicht gekomen dat het goed zou zijn om de Mindfit training aan te bieden aan de taalgroepjes, en de training te integreren in de bijeenkomsten van de groep. Idee is dat de groep de ene week Mindfit training krijgt, en de andere week met de taalcoach bijeenkomt om over hetzelfde thema te praten. Twee taalgroepen hebben hier belangstelling voor. Door de coronacrisis en -maatregelen was dit ten tijde van de laatste dataverzameling nog niet van de grond gekomen<sup>39</sup>.

### Individuele begeleiding

In het projectplan was opgenomen dat aanvullend op de taaltraining een vorm van individuele begeleiding zou worden ingezet aan de hand van de methode 'motiverende gespreksvoering'. Doel van deze begeleiding is om het zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen te vergroten en deelnemers meer 'in de actiestand' te krijgen. En om met individuele deelnemers in beeld te brengen wat hun eventuele vragen en behoeften aan een vervolgtraject zijn. Uitgangspunt daarbij was dat zoveel mogelijk het bestaande aanbod in de stad zou worden benut. Er is daarom een flyer gemaakt met opties om door te stromen naar diverse activiteiten, zoals vervolglussen taal, computerles of activiteiten in de buurt, zoals bij de bibliotheek. Door de coronacrisis en -maatregelen is het onderdeel motiverende gespreksvoering op een laag pitje komen

te staan. Deze pilot is verlengd tot eind 2021. Het is de bedoeling dat deze vorm van individuele begeleiding weer van start gaat zodra fysieke bijeenkomsten weer mogelijk zijn.

### 2.3.4. Resultaten

Zestien deelnemers (42%) namen zowel tijdens de eerste dataverzamelingsronde als tijdens de laatste dataverzamelingsronde<sup>40</sup> deel aan de pilot. Acht deelnemers (21%) waren voor de laatste dataverzamelingsronde uitgestroomd naar participatie, zoals werk of opleiding. Dertien deelnemers (34%) waren ondertussen gestopt vanwege persoonlijke omstandigheden zoals het krijgen van een kind (8%), door verhuizing naar het buitenland (5%), door de invloed van corona (3%), omdat iemand zelf op zoek wilde naar een vervolactiviteit (3%), of door onbekende redenen (16%). Van één deelnemer was onduidelijk of zij de gehele periode betrokken is geweest bij het programma.

Zoals eerder beschreven konden de achtergrondgegevens van de deelnemers aan de pilot van de gemeente Utrecht niet uit de gemeentelijke administratie worden gehaald en werd deze informatie door de belangrijkste uitvoerende samenwerkingspartij, met name door middel van gesprekken met de deelnemers zelf, achterhaald. Hierdoor waren niet alle gegevens van alle deelnemers bekend en waren deze meer afhankelijk van de inschatting van begeleiders dan bij de andere pilots. Deze resultaten dienen daarom ook met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden<sup>41</sup>.

<sup>40</sup> In Utrecht liep de pilot langer door.

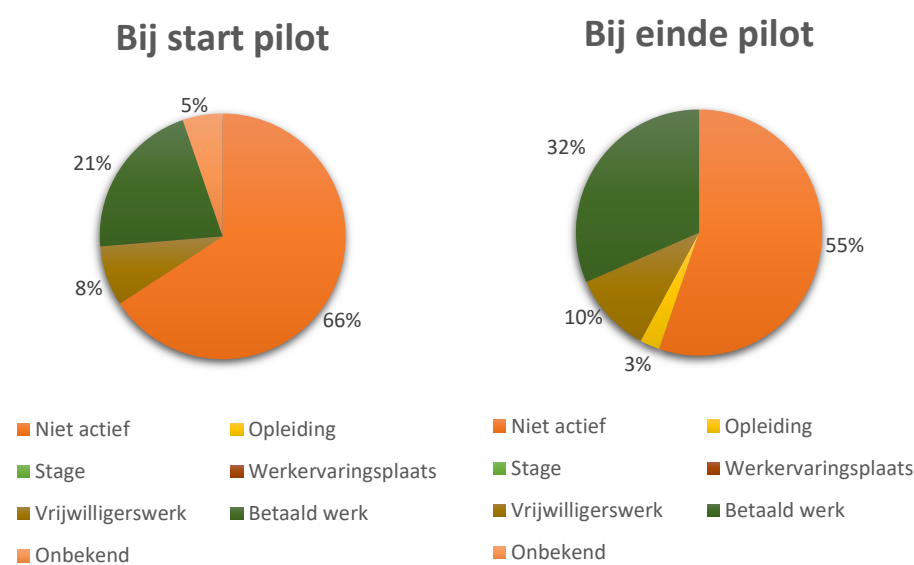
<sup>41</sup> Omdat de resultaten meer afhankelijk zijn van de inschatting van betrokken begeleiders dan bij de andere pilots én omdat de resultaten voor een groot deel betrekking hebben op deelnemers die niet binnen de doelgroep van deze pilots vallen, zullen deze resultaten niet worden weergegeven in de samenvattende tabel 4.1 in hoofdstuk 4.

<sup>39</sup> In april 2021 hadden 12 vrouwen de training Mindfit gevolgd.



Figuur 2.3.4.A geeft de participatiestatus van de groep deelnemers bij het begin en einde van de pilot weer. Hieruit valt af te lezen dat er bij het einde van de pilot iets minder deelnemers een niet actieve participatiestatus hebben (van 66% naar 55%) en er iets meer deelnemers een betaalde baan hebben (van 21% naar 32%).

Figuur 2.3.4.A Participatiestatus bij start en einde pilot, deelnemers pilot Utrecht



Tabel 2.3.4.A geeft de ontwikkeling tussen de twee meetmomenten op individueel niveau weer.

Tabel 2.3.4.A Ontwikkeling van participatiestatus deelnemers pilot Utrecht, op individueel niveau

| Ontwikkeling participatiestatus               | Aantal deelnemers (n=38) | Percentage deelnemers |
|-----------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <u>Van niet actief naar actief, nl. naar:</u> | 6                        | 16%                   |
| ■ vrijwilligerswerk                           | 1                        | 3%                    |
| ■ opleiding                                   | 1                        | 3%                    |
| ■ betaald werk                                | 4                        | 11%                   |
| <u>Bleef actief, nl:</u>                      | 11                       | 29%                   |
| ■ blijft betaald werk doen                    | 8                        | 21%                   |
| ■ blijft vrijwilligerswerk doen               | 3                        | 8%                    |
| <u>Van actief naar niet actief, nl van:</u>   | 3                        | 9%                    |
| ■ vrijwilligerswerk naar niet actief          | 2                        | 6%                    |
| ■ betaald werk naar niet actief               | 1                        | 3%                    |
| Bleef niet actief                             | 19                       | 50%                   |
| <u>Onbekend, nl:</u>                          | 2                        | 5%                    |
| ■ van onbekend naar niet actief               | 2                        | 5%                    |

Op individueel niveau zien we dat er bij 6 deelnemers (16%) een verandering in participatiestatus is opgetreden gedurende de looptijd van de pilot. Zij gingen van een niet actieve participatiestatus naar een betaalde baan, gingen vrijwilligerswerk of een opleiding doen. Bij de andere deelnemers bleef de participatiestatus gelijk: 11 deelnemers (29%) bleven actief in betaald werk of vrijwilligerswerk en 19 deelnemers (50%) bleven niet actief op het gebied van participatie.

Ten aanzien van de verandering in taalniveau van de deelnemers, zien we een voorzichtige verbetering aan het einde van de pilot, ten opzichte van het niveau bij de start van de pilot. Het aandeel deelnemers met een laag taalniveau daalde van 82% naar 66%. Op individueel niveau blijkt dat er bij 7 deelnemers (18%) een verandering is opgetreden: zij zijn van een laag naar

gemiddeld taalniveau gegaan. Bij 24 deelnemers (63%) bleef het niveau laag en bij 4 deelnemers (11%) bleef het gemiddeld<sup>42</sup>.

### Resultaten volgens deelnemers en betrokkenen

De resultaten volgens de deelnemers waarmee we een diepte-interview hielden, waren in lijn met de ervaringen en doelstellingen van de begeleiders van de taalgroepen zelf. De focus van de taalgroepen ligt op het op een losse manier oefenen met de Nederlandse taal in een sfeer waarbij vrijwilligheid voorop staat. Voor de ene deelnemer gaf deze sfeer juist het vertrouwen dat zij nodig had om te durven praten, de ander had juist meer verwachtingen van het tempo waarmee zij de taal zou kunnen leren. Hoewel de lessen wel verbonden waren aan bepaalde thema's, lag de nadruk vooral op het bekend raken met de taal en het oefenen met het gebruik daarvan. Resultaten op het gebied van empowerment, oriëntatie op of resultaten op het gebied van (arbeids)participatie hebben deze deelnemers dan ook niet ervaren.

*"Ik was erg blij om te gaan. Het was heel comfortabel, zonder druk. Het gaf me vertrouwen om te praten."* (Deelnemer pilot Utrecht, vertaald)

*"Ze proberen het, maar het gaat niet op de manier dat ik het zou willen. Ik wil heel snel. Ik heb iemand nodig die me steeds snel vertelt wat ik moet doen. Dit is te langzaam. Misschien komt het door corona. Het is best langzaam, niet wat ik had verwacht. Ik weet niet of ik veel kan bereiken op de manier die ik wil, tot nu toe. Maar de docent doet haar best."* (Deelnemer pilot Utrecht, vertaald)

De begeleiders en projectleiding die wij spraken zien ook vooral vooruitgang op het gebied van taal. Daarbij zien ze ook dat deelnemers meer zelfvertrouwen

krijgen. Hoewel wel gepland was om deelnemers naar vervolgaanbod toe te leiden, is dat door de invloed van corona nog niet van de grond gekomen.

*"De grootste verandering zit hem natuurlijk in de taal, daar zijn ze vooral mee bezig. We merken dat er misschien nog wel meer in het zelfvertrouwen verandert, meer zelfvertrouwen om Nederlands te spreken. (...) Vooral binnen in de groep. Ik merk wel dat mensen nog meer willen oefenen om ook in het dagelijks leven op straat beter te kunnen spreken en mensen te kunnen verstaan."* (Projectleiding pilot Utrecht)

*"Ik merk wel vooruitgang, niet alleen in taal, maar ook in houding en durf. Dat ze zich meer geëigend voelen met de taal. In hun eigen persoonlijke ontwikkeling zie ik het ook wel. Ik vind wel dat het resultaat heeft en gezien de verwachtingen, ik heb geen specifieke verwachtingen, ik zie dat ze zich ontwikkelen. (...) Ook in hun houding ten aanzien van hun kinderen."* (Begeleiders pilot Utrecht)

*"We hadden wel gehoopt dat we deelnemers makkelijker konden laten doorstromen of uitstromen naar andere activiteiten, zoals vrijwilligerswerk of misschien een baan. Dat is wel tegengevallen. Dat heeft te maken met corona. (...) Door corona zijn er minder opties. Of de optie is er wel maar 'het ligt nu even stil, je hoort erover als het weer loopt'. Maar dan ben je mensen ook weer vrij snel kwijt."* (Projectleiding pilot Utrecht)

### 2.3.5. Lessen volgens de samenwerkingspartners

Betrokkenen bij de pilot in Utrecht hebben ervaren dat het aanbieden van laagdrempelig taalaanbod op school, ouders bereikt die eerder nog niet in beeld waren bij de gemeente of bij andere organisaties in de stad die participatieactiviteiten aanbieden, waaronder veel kennismigranten/expats.

<sup>42</sup> Bij 3 deelnemers was het bij de start onbekend wat voor taalniveau zij hadden. Bij het einde werd ingeschat dat 2 van een gemiddeld en 1 van hen een laag taalniveau had.

*"Het zit 'm in de toegankelijkheid op school voor ouders. Deze ouders hebben niet eerder taallessen gevolgd en dit is dan echt een eerste stap [...]. Het is het laagdrempelige, "Je bent er toch al" en "zolang mijn kinderen het goed hebben", dat is universeel en de essentie van deze aanpak". (Projectleiding pilot Utrecht)*

Zoals hierboven is aangegeven, is het binnen de pilot echter nog niet goed gelukt om specifiek de doelgroep vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten te bereiken met de taalondersteuning. De gemeente en VluchtelingenWerk merken dat inburgeringsplichtigen vaak al een heel druk weekprogramma hebben. Daarom zou het goed zijn om meer afstemming te zoeken met het bestaande aanbod waarvan men (al dan niet) verplicht gebruik maakt. Betrokkenen overwegen daarom om in de toekomst voorlichting te geven in de taalgroepjes over wat de gemeente eventueel voor hen kan betekenen.

*"Mijn collega en ik willen tijdens deze pilot langsgaan bij de les en uitleggen wat de rol van de gemeente is, wat ze van ons kunnen verwachten, of juist niet. Dat ze bij ons kunnen aankloppen voor een aantal dingen. Werk, opleiding, een laagdrempelig traject...". (Begeleiders pilot Utrecht)*

#### **Samenvatting lessen volgens betrokken samenwerkingspartners pilot Utrecht:**

- Scholen zijn een goede vindplaats voor anderstalige moeders, waaronder kennismigranten en expats, die nog niet bij de gemeente in beeld zijn.
- Er is ook bij niet-inburgeringsplichtige nieuwkomers behoefte aan ondersteuning bij het wegwijs worden in Nederland.
- Stem verschillend aanbod zo goed mogelijk op elkaar af.

## **2.4. Pilot Meierijstad, Boxtel/Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught**

De gemeenten Meierijstad, Boxtel/Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught (hierna voor de leesbaarheid aangeduid als de pilot Meierijstad) hebben een aanpak ontwikkeld waarin vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten groepsgewijs en individueel worden begeleid om stappen te zetten richting arbeidsparticipatie. De pilot heeft tot doel om met een specifieke aanpak te experimenteren en deelnemers via een inzet op empowerment te begeleiden richting participatie en indien mogelijk passend betaald werk. De gemeenten werken voor de uitvoering samen met het Regionale Werkbedrijf WSD.

### **Kernelementen van de pilot**

- Werving primair vanuit gemeente; betrekken van partner/gezin.
- Groepsbijeenkomsten gericht op empowerment.
- Inzet van tolken/ervaringsdeskundigen.
- Verbeteren taalvaardigheid door middel van optionele taalstage.
- Individuele begeleiding door coach (Yalla!Coach).
- Nauwe samenwerking tussen (klantmanagers van) de gemeenten en uitvoerende partij.

#### **2.4.1. Werving en intake**

In deze pilot, waarin vier gemeenten samenwerken, is ervoor gekozen dat vanuit elke gemeente 5 vrouwen aangedragen mochten worden voor deelname. Door de klantmanagers is in de eigen bestanden nagegaan welke vrouwelijke nareizigers in aanmerking zouden kunnen komen. De uiteindelijke drie groepen voor nareizigers zijn samengesteld op basis van herkomst (omdat een deel van het programma in de eigen taal werd aangeboden) en woonplaats. Gezinsmigranten zijn benaderd via het Participatieverklaringstraject. Het aanbod om aan de pilot mee te doen bleek vooral aantrekkelijk voor een aantal gezinsmigranten met werkervaring in het land van herkomst, die hoopten

door deelname snel(ler) de inburgering te kunnen afronden. Er is één groep voor gezinsmigranten samengesteld.

De geselecteerde vrouwen zijn uitgenodigd per brief en vervolgens gebeld door een Yalla!Coach om in de eigen taal toelichting te geven en uit te nodigen. Per beoogde groep is een introductiebijeenkomst georganiseerd waarin de vrouwen geïnformeerd zijn over het programma. Bij deze bijeenkomsten waren ook tolken aanwezig en is met de vrouwen verkend welke vragen en ondersteuningsbehoeften bij hen leefden. De partners van de vrouwen waren ook uitgenodigd. Voor de nareizigers, die een bijstandsuitkering ontvingen was deelname niet vrijblijvend. Voor gezinsmigranten kunnen geen formele eisen aan deelname worden gesteld.

Toen bekend was welke vrouwen zouden deelnemen aan het traject, is geïnventariseerd welke dagdelen de deelnemers met inburgeringslessen bezig waren. Met de taalaanbieders is contact gezocht en de pilot geïntroduceerd, zodat de aanbieders ervan op de hoogte waren op welke dag de deelnemers met de workshops bezig waren. Bij de start is ook de behoefte aan kinderopvang in beeld gebracht. Er zijn wachtlijsten in de regio, dus er is eerst gekeken of de opvang in het eigen netwerk gerealiseerd kon worden. Naar behoefte zijn deelnemers geholpen met het zoeken van kinderopvang en het aanvragen van de kinderopvangtoeslag. Er is een busje ingezet voor het vervoer van een aantal deelnemers die met een relatief grote afstand en/of met een ingewikkelde ov-verbinding te maken hebben.

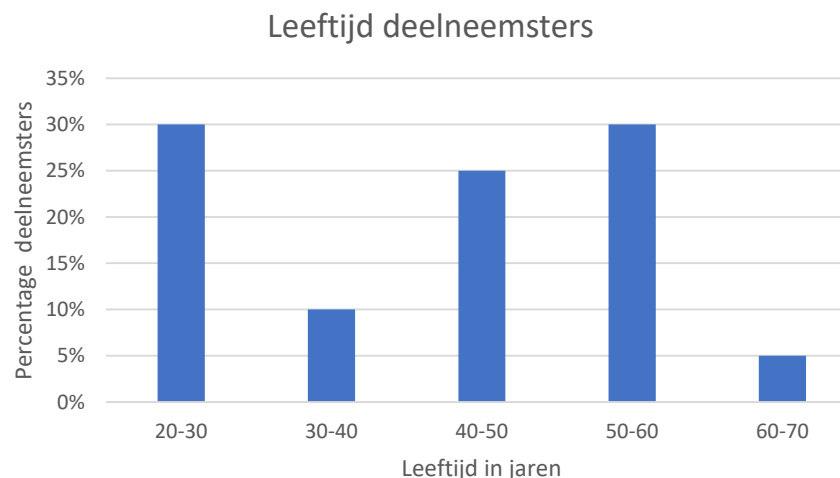
In deze pilots zijn de groepen samengesteld op basis van achtergrond/taal: er zijn twee Eritrese en een Arabisch sprekende groep, en een groep gezinsmigranten die Nederlands en Engels spreken.

#### 2.4.2. Deelnemers

Er deden 20 deelnemers mee aan dit traject: 15 daarvan waren statushouder en 5 deelnemers waren gezinsmigrant. Alle deelnemers zijn tussen 2015 en 2019 in de gemeenten Meierijstad, Boxtel/Haaren, Sint-Michiëlgestel en Vught komen wonen.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 42 jaar. In figuur 2.4.2.A is de leeftijdsopbouw van de deelnemers weergegeven. Hierbij is te zien dat meer dan de helft van de deelnemers boven de 40 jaar oud was en 35% van de deelnemers was boven de 50 jaar oud.

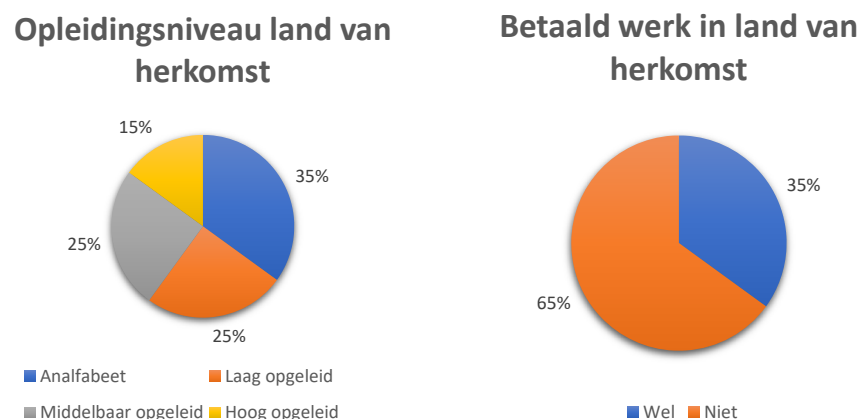
Figuur 2.4.2.A Leeftijd deelnemers Meierijstad



De helft van de deelnemers kwam uit Eritrea, drie deelnemers kwamen uit Syrië en de overige deelnemers kwamen uit Brazilië, Indonesië, Oekraïne, Irak, Jordanië, Mexico en Thailand.

Figuur 2.4.2.B geeft het opleidingsniveau en de arbeidssituatie in het land van herkomst weer. Uit de eerste figuur blijkt dat 35% van de deelnemers analfabeet is. Een kwart van de deelnemers is laag opgeleid en een kwart is middelbaar opgeleid in het land van herkomst. 15% van de deelnemers is hoog opgeleid. De 5 gezinsmigranten zijn middelbaar (3) of hoogopgeleid (5). Uit de tweede figuur valt af te lezen dat bijna twee derde (13 van de 20) van de deelnemers geen betaalde baan hadden in het land van herkomst. Van de zeven deelnemers die een betaalde baan hadden in het land van herkomst, waren er vier gezinsmigrant en drie waren statushouder.

Figuur 2.4.2.B Opleidingsniveau en arbeidssituatie in land van herkomst



Aan de start van de pilot ontving 60% van de deelnemers een volledige bijstandsuitkering, aan het einde van de pilot was dit 40%. Er is een toename zichtbaar van 5% naar 25% van de deelnemers met een gedeeltelijke bijstandsuitkering. Op individueel niveau is te zien dat er bij vijftien (75%) deelnemers geen verandering in hun situatie was. Vier (20%) deelnemers zijn van volledige bijstand naar gedeeltelijke bijstand gegaan. Eén deelnemer had bij de start van de pilot geen bijstandsuitkering maar bij het einde van de pilot was het onbekend of, en in welke mate zij bijstand kreeg.

Meer dan de helft van de vrouwen (12 van de 20) woont met een partner en één of meer thuiswonende kinderen. Vier vrouwen wonen alleen met hun partner, zonder kinderen. Twee vrouwen wonen zonder partner met één of meer kinderen, waarvan één vrouw wel een partner heeft maar niet met hem samenwoont. Eén vrouw heeft geen kinderen maar heeft wel een partner met wie ze niet samenwoont. Eén vrouw heeft wel kinderen maar het is onbekend of ze een partner heeft. Naar inschatting van de professional(s) die de vragenlijsten over de deelnemers invulde(n), had ongeveer de helft van de vrouwen te maken met persoonlijke problemen. Dit ging vooral om mentale of lichamelijke gezondheidsproblemen of problemen in de privésfeer.

Bijna alle deelnemers waren bij de start van de pilot bezig met de inburgering, met uitzondering van één deelnemer die nog niet begonnen was en één deelnemer die de inburgering al afgerond had. Bij het einde van de pilot hadden drie deelnemers het inburgeringstraject afgerond en waren zestien deelnemers nog bezig met de inburgering. Van één deelnemer was de inburgeringsstatus aan het einde van de pilot onbekend.

### 2.4.3. Uitvoering

#### Groepsbijeenkomsten

In alle vier de groepen is in 2020 een reeks van tweewekelijkse workshops (in totaal 26) aangeboden over thema's die belangrijk zijn voor de (arbeids) participatie in de Nederlandse samenleving, zoals empowerment, financiën, gezondheid en werken in Nederland. In drie van de vier groepen was een tolk beschikbaar. In de intake met de deelnemers was duidelijk geworden wat vragen en behoeften waren. De aanvankelijk 'strakke' workshop-opbouw is losgelaten en de trainers hebben naar behoeften en op maat de thema's in de workshops laten terugkomen. Door de coronacrisis- en maatregelen hebben de workshops in de periode maart tot juni 2020 digitaal plaatsgevonden. Waar nodig zijn (vanuit de bijzondere bijstand) laptops geregeld voor de deelnemers en is geïnvesteerd in het wegwijs maken van de deelnemers met

digitaal vergaderen. Daarna zijn de workshops weer fysiek hervat, totdat dit opnieuw niet mogelijk was in verband met het sluiten van de locaties. Er zijn tussentijds geen deelnemers als gevolg van (angst voor) corona uitgevallen. Door de coronacrisis en -maatregelen konden echter excursies en bezoeken aan lokale partners die in de workshops waren voorzien, niet, of in veel mindere mate doorgaan.

### Individuele begeleiding

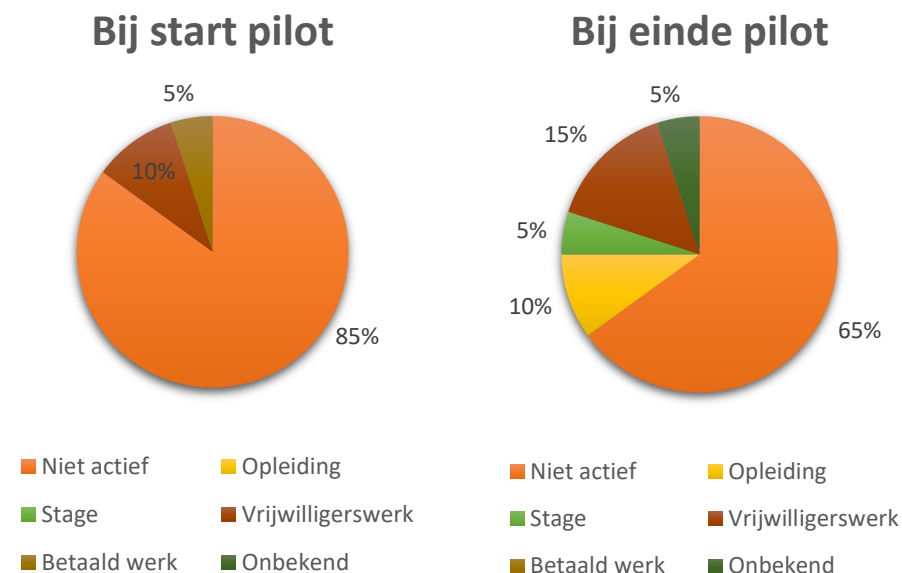
De deelnemers zijn vanaf de start van het traject individueel begeleid door een zogenaamde Yalla!Coach, die in dienst zijn bij WSD. Deze coach werkt vanuit de eerder door WSD ontwikkelde Yalla!Methodiek. De twee betrokken Yalla!Coaches hebben zowel professioneel als vanuit hun eigen achtergrond ervaring met en expertise in cultuurverschillen en taalbarrières. Elke een tot twee weken had de Yalla!Coach een individueel gesprek met deelnemer. De gesprekken waren gericht op re-integratiemogelijkheden, maar in de praktijk zo breed als nodig: er kon worden ingegaan op alle aspecten die hierop van invloed zijn, zoals capaciteiten, ervaringen, motivatie, persoonlijke omstandigheden en zelfredzaamheid. De coach functioneerde als vertrouwenspersoon en als regievoerder. Dit was het geval bij enkele deelnemers die een taalstage hebben gevolgd bij een aan WSD gerelateerd (leer)bedrijf. Door de coronacrisis en -maatregelen hebben de deelnemers hun Yalla!Coach deels fysiek en deels online, of per telefoon ontmoet. De Yalla!Coach en de deelnemers maakten hier zelf afspraken over.

### 2.4.4. Resultaten

Van de 20 deelnemers die begonnen zijn aan dit traject, hebben er 16 (80%) het volledige traject doorlopen. Drie deelnemers zijn uitgevallen vanwege persoonlijke omstandigheden en van één deelnemer is de reden van uitval onbekend.

Figuur 2.4.4.A geeft de participatiestatus van de groep deelnemers weer, bij het begin en het einde van de pilot. Ook hier is verandering te zien tussen de begin- en eindsituatie. Op groepsniveau is het aandeel deelnemers dat niet actief was gedaald van 85% naar 65% en het aantal deelnemers actief in vrijwilligerswerk is gestegen van 10% naar 15%.

Figuur 2.4.4.A Participatiestatus deelnemers, pilot Meierijstad





Tabel 2.4.4.A geeft de ontwikkeling tussen de twee meetmomenten op individueel niveau weer.

Tabel 2.4.4.A Ontwikkeling van participatiestatus deelnemers pilot Meierijstad, op individueel niveau

| Ontwikkeling participatiestatus               | Aantal deelnemers (n=20) | Percentage deelnemers |
|-----------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <u>Van niet actief naar actief, nl. naar:</u> | 4                        | 20%                   |
| ■ vrijwilligerswerk                           | 1                        | 5%                    |
| ■ opleiding                                   | 2                        | 10%                   |
| ■ (taal)stage                                 | 1                        | 5%                    |
| <u>Bleef actief, nl:</u>                      | 2                        | 10%                   |
| ■ blijft vrijwilligerswerk doen               | 2                        | 10%                   |
| Bleef niet actief                             | 13                       | 65%                   |
| <u>Onbekend, nl:</u>                          | 1                        | 5%                    |
| ■ van betaald werk naar onbekend              | 1                        | 5%                    |

Op individueel niveau zijn vier deelnemers (20%) van niet actief naar actief gegaan: één deelnemer is vrijwilligerswerk gaan doen, twee deelnemers zijn een opleiding begonnen, en één deelnemer is aan een (taal)stage begonnen. Twee deelnemers (10%) bleven actief in vrijwilligerswerk. Dertien deelnemers (65%) bleven niet actief wat betreft participatie. Bij één van deze deelnemers is wel aangegeven dat ze kan starten met vrijwilligerswerk, wanneer dat mogelijk is na de coronacrisis. Eén deelnemer had aan het begin van de pilot betaald werk, aan het eind van de pilot was niet bekend wat haar participatiestatus was.

Het aandeel deelnemers met een laag taalniveau daalt gedurende de pilot van 75% naar 60% en het aandeel deelnemers met een gemiddeld taalniveau stijgt van 25% naar 35%. Op individueel niveau blijkt dat er, naar inschatting van de betrokken professional(s), bij 75% van de deelnemers geen verandering heeft plaatsgevonden in het taalniveau. Een vijfde van de deelnemers gaat een taalniveau omhoog, van laag naar gemiddeld. Bij één deelnemer wordt het taalniveau bij het begin van de pilot gemiddeld ingeschat, maar op

het einde wordt dit laag ingeschat. Eén deelnemer had bij het begin van de pilot een gemiddeld taalniveau, maar haar taalniveau is aan het eind van de pilot onbekend.

### Resultaten volgens deelnemers en betrokkenen

Uit de diepte-interviews die we met deelnemers van de pilot Meierijstad hielden blijkt dat zij met name veel geleerd hebben over het leven in de Nederlandse maatschappij en cultuur. Ook zijn veel deelnemers uit hun sociale isolement gekomen en opener geworden. Het programma heeft deze deelnemers geholpen in het helder krijgen van hun doelen voor de toekomst. Echter, door de invloed van corona, hadden de deelnemers nog geen concrete stappen kunnen maken op het gebied van participatie:

*“Vroeger kon ik niet naar buiten, wilde niet naar buiten. Op dit moment heb ik geleerd dat ik moet durven om met de bus te gaan, niet zo vaak binnenblijven, niet verlegen zijn. Ik heb alles geleerd van de workshop en de gemeente.”*  
(Deelnemer pilot Meierijstad)

*“Ik weet nu hoe je belasting moet betalen, hoe je je rekeningen moet betalen. Ook als je brieven krijgt over je kinderen, hoe je en bij wie je hulp moet vragen, dat heb ik geleerd.”* (Deelnemer pilot Meierijstad)

*“We waren net voor corona uitbraak begonnen met het bepalen van ons toekomstplan. Of we met een opleiding zouden beginnen of iets anders. Maar toen stopte het.”* (Deelnemer pilot Meierijstad)

Uit de groepsinterviews met betrokken begeleiders, projectleiding en samenwerkingspartners bleek dat er grote verschillen waren tussen de groepen, wat betreft hun vorderingen en resultaten. Een aantal dames zijn begeleid naar een opleiding en een aantal ging zelf een stage zoeken. Bij een van de groepen, met overwegend oudere, laaggeletterde vrouwen die in hun land van herkomst op

het platteland woonden, ging het proces moeizaam en de progressie langzaam, maar zijn deelnemers wel uit hun sociale isolement gekomen.

*“Ze hebben toch stappen gemaakt: ze zijn naar buiten gegaan terwijl ze het spannend vonden, en hebben elkaar opgezocht. En ze hebben met WhatsApp gebeld.”* (Projectleiding pilot Meierijstad)

#### 2.4.5. Lessen volgens de samenwerkingspartners

Betrokkenen bij de pilot Meierijstad zijn enthousiast over de pilot. Uit de pilot zijn diverse lessen te trekken, voor de betrokkenen zelf, maar ook voor andere gemeenten. De onderlinge samenwerking en taakverdeling tussen de gemeente en WSD is goed bevallen: men kende elkaar al en daarom waren “de lijntjes kort”. De klantmanagers nodigden voor voortgangsgesprekken met de deelnemers bijvoorbeeld ook de trainer en de Yalla!Coach uit. Vragen en eventuele vervolgstappen konden zo in de volle breedte worden besproken.

Door de coronacrisis hebben betrokkenen nog andere voordelen ervaren van een compacte samenwerking: je kunt flexibeler inspelen op onverwachte gebeurtenissen.

*“We hebben voor deze pilot geen opdrachten gegeven aan andere partners. Want gaandeweg een traject kan blijken dat dat geen toegevoegde waarde heeft. We konden door corona niet op bezoek bij partners, dat is stil komen te liggen. Daar konden we nu flexibel mee omgaan.”* (Samenwerkingspartner pilot Meierijstad)

In de pilot Meierijstad heeft een aantal gemeenten samengewerkt. Ook dit is goed bevallen, omdat de samenwerking het mogelijk maakte om de deelnemers die qua achtergrond en behoeften op elkaar leken, in te delen in groepjes. Daardoor kon (per groepje) maatwerk worden geleverd.

*“We hebben in elke groep actief de onderwerpen opgehaald waarmee de deelnemers zelf iets wilden doen.”* (Begeleiders pilot Meierijstad)

De betrokkenen zijn ervan overtuigd dat dit ervoor heeft gezorgd dat zij met succes een groepje gezinsmigranten hebben bereikt en hebben vastgehouden.

*“De pilot heeft laten zien dat gezinsmigranten echt een aparte groep is: zij willen een plek hebben om vragen te stellen. Het gaat bij hen meer om het “Waar kan ik terecht”, dan “het ontdekken van”. [...]. Ze zijn overwegend ook wat meer geletterd, hun taal gaat sneller. Niet combineren met andere groepjes is mijn advies.”* (Projectleiding pilot Meierijstad)

Naast redenen van schaalgrootte is samenwerken met meerdere gemeenten ook goed omdat je van elkaar kunt leren. In elke gemeente zijn zaken soms net wat anders geregeld en ieder heeft zijn eigen lokale netwerken. Daar kun je in een pilot van profiteren.

Tot slot stellen betrokkenen dat het inzetten van tolken en Yalla!Coaches onontbeerlijk is geweest in de groepsbijeenkomsten en in de individuele begeleiding van met name de groepjes deelnemers die (nog) verder van de Nederlandse samenleving afstaan.

### **Samenvatting lessen volgens betrokken samenwerkingspartners pilot Meierijstad:**

- Zorg voor een nauwe samenwerking tussen gemeente (klantmanager) en uitvoeringsorganisaties (coach/trainer).
- Houd het aantal verschillende samenwerkingspartners klein.
- Werk samen met andere gemeenten om homogenere groepen deelnemers te kunnen samenstellen én om van elkaar te kunnen leren.
- Combineer gezinsmigranten en statushouders niet in dezelfde groep (en stem aanbod af op specifieke behoefte binnen groepen).
- Betrek tolken en interculturele coaches in de individuele en groepsbegeleiding, met name bij deelnemers die verder van de Nederlandse samenleving af staan.

## **2.5. Pilot De Bilt en Bunnik**

De gemeenten De Bilt en Bunnik (hierna voor de leesbaarheid aangeduid als pilot De Bilt) bieden vrouwelijke statushouders en gezinsmigranten een traject waarin theatertrainingen worden gecombineerd met individuele begeleiding gericht op participatie en werk. Het einddoel van de pilot is dat deelnemers gaan participeren door middel van vrijwilligerswerk, een (taal)stage, een werkervaringsplek, een studie of een betaalde baan. De uitvoering van de pilot is belegd bij het KunstenHuis De Bilt-Zeist, die de trainingen en de individuele begeleiding uitvoert. De gemeentelijke klantmanagers hadden geen rol in de uitvoering, maar werden wel op de hoogte gehouden en gecontacteerd waar nodig.

### **Kernelementen van de pilot samengevat:**

- Werving primair door uitvoerende partij; betrekken van partner/gezin.
- Groepsbijeenkomsten gericht op empowerment.
- Inzet van ervaringsdeskundigen.
- Individuele begeleiding door professionals en vrijwillige buddy's participatieactiviteiten.
- Uitvoerende partij aan zet, samenwerking met de gemeenten.

#### **2.5.1. Werving en intake**

In deze pilots wilden betrokken gemeenten vooral vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten bereiken die al iets verder waren in hun inburgering(sproces). De betrokken organisatie KunstenHuis De Bilt-Zeist, die de pilot heeft uitgevoerd, had al ervaring met de inzet van theatertraining voor statushouders. Voor succesvolle deelname aan de training bleek Nederlandse taalvaardigheid van belang. Daarnaast zag men dat er enige tijd na aankomst nodig is om te 'landen' in de gemeente, alvorens men zich kan oriënteren op de weg naar werk. Voor deze pilot is daarom gekozen voor de doelgroep inburgeringsplichtige vrouwen die de taal op minimaal A2 niveau spreken en/of die naar verwachting binnen een jaar de inburgering konden afronden.

Voor de werving van de deelnemers voor de diverse groepen is telkens een voorselectie gemaakt door klantmanagers van de Regionale Sociale Dienst. De lijsten die op basis van de voorselectie ontstonden, zijn aangevuld met namen van vrouwen uit het netwerk van VluchtelingenWerk en KunstenHuis De Bilt-Zeist. Ook werd via (sociale) media geworven. Op deze manieren werden ook gezinsmigranten bereikt.

Met de vrouwen die belangstelling hadden en tot de doelgroep behoorden (in deze pilot zijn ook vrouwen toegelaten die niet (meer) inburgeringsplichtig zijn) werd vervolgens door professionals van KunstenHuis De Bilt-Zeist een intake uitgevoerd, waarin de achtergrondkenmerken, startsituatie, wensen

en ambities in beeld zijn gebracht. De intakegesprekken vonden veelal bij de vrouwen thuis plaats, zodat ook het gezin en de leefomstandigheden in beeld konden worden gebracht en eventuele vragen van gezinsleden konden worden beantwoord. Deelname aan de pilot was niet verplicht voor bijstandsgerechtigde vrouwen maar deelname werd door de deelnemers niet als vrijblijvend ervaren.

Rondom de groepsbijeenkomsten is informele kinderopvang aangeboden: tijdens de training konden deelnemers hun kind(eren) bij een getrainde vrijwilliger op de locatie brengen. Dit gebeurde onder verantwoordelijkheid van de deelnemers.

De groepsbijeenkomsten hebben plaatsgevonden in diverse gemeenten. Op die manier is het gelukt om voor de deelnemers een redelijke reis(tijd) te realiseren. In de praktijk bleken deelnemers veel met elkaar mee te rijden. De reiskosten werden vergoed.

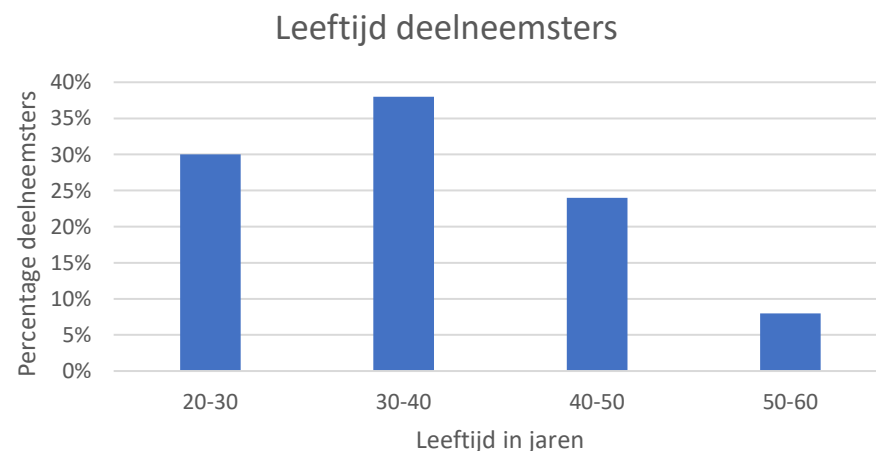
Gedurende de pilotperiode zijn er vijf series groepen gevormd en begeleid: Tweemaal in De Bilt en eenmaal in Zeist, Wijk bij Duurstede en Bunnik.

### 2.5.2. Deelnemers

De gemeenten verwachtten dat minstens 30 vrouwen zouden deelnemen aan de pilot. In totaal deden er 50 deelnemers mee aan deze pilot: 47 daarvan waren statushouder en 3 deelnemers waren gezinsmigrant. De deelnemers zijn tussen 1999 en 2020 in de gemeente de Bilt komen wonen.

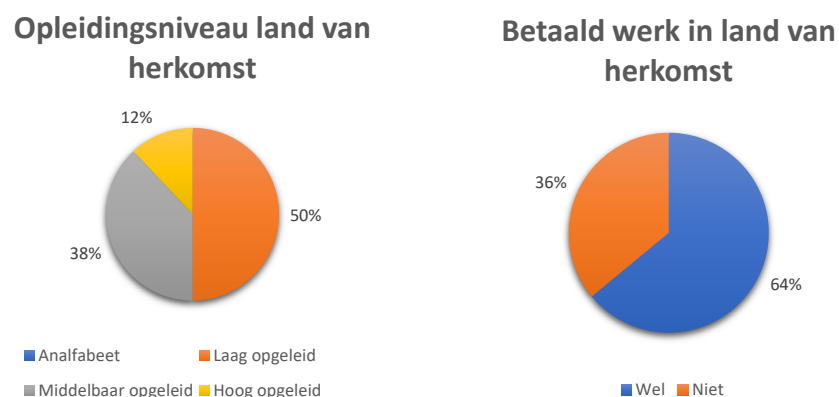
De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 36 jaar. Figuur 2.5.2.A geeft de leeftijdsopbouw van de deelnemers weer. Hierbij is te zien dat de meeste deelnemers tussen de 30 en 40 jaar oud waren.

Figuur 2.5.2.A Leeftijd deelnemers pilot de Bilt



De meeste deelnemers kwamen uit Syrië (56%), vijf (10%) deelnemers kwamen uit Eritrea, drie (6%) deelnemers kwamen uit Afghanistan en twee (4%) deelnemers kwamen uit Egypte. De overige deelnemers kwamen uit Jemen, Libië, Myanmar, Ethiopië, Tsjetsjenië, Sri Lanka, Armenië, Saudi-Arabië, Irak, Gambia, Oekraïne, Oeganda en Liberia. Figuur 2.5.2.B geeft het opleidingsniveau en de arbeidssituatie in het land van herkomst weer. Uit de eerste figuur blijkt dat de helft van de deelnemers laag opgeleid is het land van herkomst. Negentien deelnemers zijn middelbaar opgeleid en zes deelnemers zijn hoog opgeleid in het land van herkomst. Uit de tweede figuur valt af te lezen dat bijna twee derde van de deelnemers een betaalde baan hadden in het land van herkomst.

Figuur 2.5.2.B Opleidingsniveau en arbeidssituatie in land van herkomst



Bij de start van de pilot ontving 82% van de deelnemers een volledige of gedeeltelijke bijstandsuitkering, en aan het einde van de pilot gold dit voor 80% van de deelnemers. Op individueel niveau was er voor de meeste vrouwen (82%) geen verandering in hun situatie.

De meeste vrouwen (33 van de 50) wonen met een partner en één of meer thuiswonende kinderen. Acht vrouwen zijn alleenstaand met kind(eren), zeven vrouwen wonen alleen met hun partner (zonder kinderen) en twee vrouwen wonen alleen. Naar het oordeel van het professional(s) die de vragenlijsten over de deelnemers invulde(n), had ongeveer de helft van de vrouwen te maken met persoonlijke problemen, met name van mentale en/of lichamelijke gezondheidsproblemen. Sommige vrouwen hadden volgens de professional(s) problemen in de privésfeer en een enkeling had problemen met schulden.

Bij de start van de pilot was meer dan de helft van de deelnemers bezig met de inburgering en meer dan een derde van de deelnemers de inburgering al had afgerond. Eén deelnemer was nog niet begonnen. Aan het einde van de pilot had meer dan de helft van de deelnemers het inburgeringstraject afgerond. Vijftien deelnemers waren nog bezig met de inburgering, een

aantal hiervan zijn bijna klaar en wachten alleen nog op de uitslag van het examen. Aan het eind van de pilot waren er zes deelnemers met ontheffing en van één deelnemer was aan het eind van het traject onbekend waar zij stond in het inburgeringstraject.

### 2.5.3. Uitvoering

#### Groepsbijeenkomsten

Gedurende de pilotperiode zijn er zes series trainingen uitgevoerd in respectievelijk De Bilt (driemaal), Zeist, Wijk bij Duurstede en Bunnik. Elke training bestond uit een reeks van in totaal 12 interactieve bijeenkomsten. In de theatertraining is gewerkt aan het presenteren van en oefenen met praktijksituaties en rollenspellen, hierbij lag de nadruk eerst op het verkrijgen van inzicht en het opbouwen van zelfvertrouwen. Daarna is gewerkt aan de oriëntatie op toekomstige dagbesteding in Nederland. Dit gebeurde in interactieve workshops, waarin bijvoorbeeld geoefend wordt met (sollicitatie)gesprekken en het maken van een CV en een sollicitatiefilmpje. De bijeenkomsten zijn begeleid door trainers van het KunstenHuis De Bilt-Zeist samen met ervaringsdeskundige co-trainers en trainingsacteurs. Voor de 5 groepen geldt dat vier te maken hebben gehad met een periode dat de bijeenkomsten vanwege de coronamaatregelen niet fysiek hebben kunnen plaatsvinden. Maar bij alle groepen zijn fysieke bijeenkomsten deels mogelijk geweest. Deelnemers hebben wel fysiek met elkaar en met de (co-trainers) kunnen kennismaken.

#### Individuele begeleiding

Door de trainers van het KunstenHuis De Bilt-Zeist is gedurende het traject informeel contact (via telefoon, whatsapp) onderhouden met de deelnemers. De deelnemers zijn ook gekoppeld aan een buddy. Deze vrijwilligers zijn geworven via het netwerk van het KunstenHuis De Bilt-Zeist en de Vluchtelingenorganisaties en via oproepen in (sociale) media. De buddy's hebben van de trainers van het KunstenHuis De Bilt-Zeist een training interculturele communicatie gekregen. In de training is ook informatie verstrekt

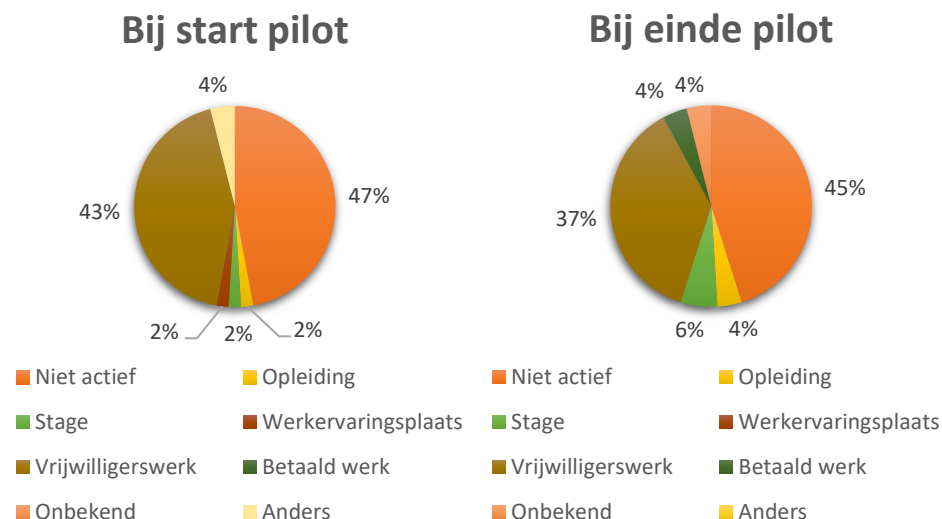
over de positie en mogelijkheden van nieuwkomers en de beoogde rol van buddy's in het project. Concreet kwam aan de orde wat de mogelijke taken van een buddy zijn in relatie tot de maatschappelijke begeleiding die de vrouwen krijgen, en de sociale kaart van organisaties waarnaar de buddy's de deelnemers konden doorverwijzen. De buddy's hadden gedurende het traject wekelijks contact met de deelnemers. In/tijdens het contact is samengewerkt aan huiswerkopdrachten die in de trainingsbijeenkomsten zijn gegeven. De buddy's werden op de hoogte gehouden van de inhoud/thema's van de trainingsbijeenkomsten door middel van een wekelijkse update via een nieuwsbrief en WhatsApp, zodat de activiteiten goed op elkaar afgestemd konden worden. Door de lockdown is het aantal beschikbare buddy's sterk teruggelopen: veel van de buddy's zijn op leeftijd en wilden geen gezondheidsrisico's nemen. Een aantal buddy's heeft digitaal contact onderhouden met een deelnemer. De buddy zou ook een rol spelen bij het samen met de deelnemer op zoek gaan naar een vrijwilligersplek, taalstage of werkervaringsplek binnen een bedrijf of organisatie. Ook dit is door de coronacrisis en -maatregelen minder goed uit de verf gekomen: bedrijven waren dicht of wilden in coronatijd geen stage of werkervaringsplek aanbieden.

#### 2.5.4. Resultaten

Van de 50 deelnemers die begonnen zijn aan de pilot, hebben er 43 (86%) de volledige pilot afgemaakt. Vier deelnemers zijn vanwege persoonlijke omstandigheden uitgevallen, van twee deelnemers is de reden van uitval onbekend en van één deelnemer is onbekend of zij de volledige pilot heeft afgemaakt.

Figuur 2.5.4.A toont de participatiestatus van de groep deelnemers, bij het begin en het einde van de pilot. Op groepsniveau zijn er geen grote veranderingen opgetreden. Wel zien we dat het aandeel deelnemers dat niet actief was, licht gedaald is.

Figuur 2.5.4.A Participatiestatus deelnemers, pilot de Bilt





Tabel 2.5.4.A geeft de ontwikkeling tussen de twee meetmomenten op individueel niveau weer.

Tabel 2.5.4.A Ontwikkeling van participatiestatus deelnemers pilot De Bilt, op individueel niveau

| Ontwikkeling participatiestatus                    | Aantal deelnemers (n=49) | Percentage deelnemers |
|----------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <u>Van niet actief naar actief</u> , nl. naar:     | 11                       | 22%                   |
| ■ vrijwilligerswerk                                | 9                        | 18%                   |
| ■ opleiding                                        | 1                        | 2%                    |
| ■ stage                                            | 1                        | 2%                    |
| <u>Bleef actief</u> , nl:                          | 14                       | 29%                   |
| ■ bleef vrijwilligerswerk doen                     | 8                        | 16%                   |
| ■ bleef vrijwilligerswerk doen, en begon opleiding | 1                        | 2%                    |
| ■ van vrijwilligers- naar betaald werk             | 2                        | 4%                    |
| ■ van vrijwilligerswerk naar stage                 | 1                        | 2%                    |
| ■ van opleiding naar vrijwilligerswerk             | 1                        | 2%                    |
| ■ van werkervaringsplaats naar stage               | 1                        | 2%                    |
| Bleef niet actief                                  | 12                       | 24%                   |
| <u>Van actief naar niet actief</u> , nl:           | 11                       | 22%                   |
| ■ van vrijwilligerswerk naar niet actief           | 10                       | 20%                   |
| ■ van vrijwilligerswerk en stage naar niet actief  | 1                        | 2%                    |
| <u>Onbekend</u> , nl:                              | 1                        | 2%                    |
| ■ van vrijwilligerswerk naar onbekend              | 1                        | 2%                    |

Op individueel niveau zien we veel grotere veranderingen dan op groepsniveau. Zo zijn elf deelnemers (22%) die eerst niet actief waren, aan het einde van de pilot wel actief in de vorm van vrijwilligerswerk, een opleiding of een stage. Veertien deelnemers (29%) bleven actief participeren: met name door vrijwilligerswerk te blijven doen, of van vrijwilligerswerk naar betaald werk of stage te gaan. Twaalf deelnemers (24%) bleven niet actief. Opvallend is dat 11 deelnemers (22%) van een actieve participatiestatus, in de vorm van vrijwilligerswerk, naar een niet actieve participatiestatus gingen.

Op het gebied van taalniveau zijn ook veranderingen bij de deelnemers zichtbaar. Op groepsniveau is het aandeel deelnemers met een gemiddeld taalniveau gedaald, en het aandeel deelnemers met een laag of een hoog taalniveau is gestegen. Op individueel niveau is er volgens de betrokken professional(s) bij 70% van de deelnemers geen verandering in het taalniveau plaatsgevonden. Acht deelnemers (16%) gaan wel een taalniveau omhoog, en bij vijf deelnemers (10%) is het taalniveau juist omlaag gegaan.

### Resultaten volgens deelnemers en betrokkenen

Uit de diepte-interviews die we met deelnemers van de pilot De Bilt hielden komt een beeld naar voren van een programma waar vrouwen met veel plezier aan deelnamen, en waar zij vooral gegroeid zijn op het gebied van empowerment en kennis over de Nederlandse cultuur. Hiermee is een eerste stap richting het vinden van hun weg naar een opleiding en werk gemaakt. De deelnemers die wij spraken werden echter niet binnen het programma naar opleiding of werk toegeleid. Ook lag volgens hen de focus van het programma, en daarmee ook hun vorderingen, niet zozeer op taalverwerving. Deelnemers die vrijwilligerswerk (zijn gaan) doen denken wel dat dit hen verder zal helpen in hun ambities op het gebied van opleiding en werk.

*“Ik hou van [het programma]. Ik hou van woensdag want dan ga ik er telkens heen.” (Deelnemer pilot De Bilt)*

*“Ik was in oorlog, ik ben vergeten wie ik ben. Alleen maar stress, alleen maar oppassen voor de kinderen. Ik ben mezelf vergeten. Ik begon met [dit programma] en ik heb geleerd dat ik ook belangrijk ben. Alles komt terug. Ja, ik hou van zwemmen, ik hou van deze dingen, ik krijg energie. Ik kom thuis van [dit programma] met heel veel energie. Mijn land was in oorlog en ik was alles vergeten. (...) Bijvoorbeeld, ik kom uit een land met oorlog en ik vind dat niet alle mensen goed zijn. Bij [dit programma] heb ik geleerd dat het niet zo is en dat mensen goed kunnen zijn. Mensen kunnen aardig zijn. Ik had zelfvertrouwen want ik heb zelf vrijwilligerswerk gevonden. Vroeger was ik*

*echt bang voor de Nederlandse mensen. Ik dacht als ik fout praat dan lachen mensen of vinden het niet goed. Ik vond mijn haren te zwart, en Nederlandse haren zijn blond. Ik vond mijn haren vervelend in Nederland. Ik dacht veel dingen omdat ik alleen in huis was. [Dit programma] heeft me geleerd dat het niet zo is in Nederland en dat mensen echt aardig zijn. Ik hoef niet bang te zijn.” (Deelneemster pilot De Bilt)*

*“[Dit programma] is echt nodig voor vrouwen. Ik kom naar Nederland, Europa. Ik weet niks over de cultuur, niet over de taal, ik weet niet dat mannen en vrouwen gelijk zijn. In [dit programma] werd alles verteld, we mochten alles zeggen. Als een vrouw naar Nederland komt, moet ze het weten. Alleen thuis, dan leer je het niet. (...). Bij inburgering leerde ik alleen taal, niet over cultuur. Alleen maar een beetje.” (Deelneemster pilot De Bilt)*

De projectleiding, samenwerkingspartners en begeleiders die we spraken zien dat het ‘zusterschap’ binnen de groepen de vrouwen een veilige omgeving biedt, waar ze naast ondersteuning vooral ook veel plezier uit halen. Net als de deelneemsters die we spraken zagen betrokkenen bij het programma ook vooral vooruitgang op het gebied van empowerment. Behalve een positieve invloed op de deelneemsters zelf merken de betrokkenen dat dit ook weer een positief effect op het gezin heeft.

*“Vrouwen zeggen letterlijk dat ze meer plezier hebben met elkaar, meer levensvreugde.” (Projectleiding en samenwerkingspartners pilot De Bilt)*

*“Vrouwen zijn opener, durven meer over zichzelf te delen, zijn zelfverzekerder geworden. Bijvoorbeeld als het gaat om iets presenteren of voor een groep staan. Ze worden ook assertiever, ze beginnen vragen te stellen als ze het niet snappen, daarin maken ze stappen.” (Begeleiders pilot De Bilt)*

*“Er is ook echt wat veranderd in de relatie met kinderen: “Oh mama ben je weer naar [de training] geweest, want je bent weer zo vrolijk”. En daardoor*

*speelde deze moeder ook weer meer met de kinderen. Dat is eigenlijk het allerbelangrijkste: ook thuis lekker in je vel zitten waardoor je kinderen ook weer van jou kunnen genieten en zich niet alleen zorgen maken.” (Projectleiding en samenwerkingspartners pilot De Bilt)*

#### **2.5.5. Lessen volgens de samenwerkingspartners**

Betrokkenen bij de pilot De Bilt zijn trots op de pilot en de deelneemsters die zij hebben kunnen ondersteunen, ondanks dat dat door de coronacrisis niet altijd meeviel. Door corona is het belang van digitale vaardigheden voor deze groep wel heel duidelijk naar voren gekomen: dat zou een standaard onderdeel van de inburgering moeten zijn.

Betrokkenen geven aan dat het werkt om deelneemsters in de theatertraining echt te laten oefenen met praktijksituaties die zij kunnen tegenkomen als zij bijvoorbeeld op zoek gaan naar werk, of als men zichzelf wil introduceren in een onbekend gezelschap.

*“De stappen om zelf ergens naar toe te gaan, om vragen te leren stellen, dat werkt goed. In de trainingen maken we dit kleiner, door middel van rollenspellen, maar ook door tips van mededeelneemsters”. (Begeleiders pilot De Bilt)*

Het benutten van de groepsdynamiek blijkt goed te werken, en het is ook ontzettend leuk. Deskundige leiding, trainers, maar ook vrijwilligers zijn hiervoor wel een voorwaarde. Het loont om te investeren in de buddy's die de deelneemsters individueel begeleiden.

*“Het is heel belangrijk dat buddy's de doelgroep en instanties snappen, en weten wat wel en wat niet kan. Daarin investeren we goed en dat is waanzinnig belangrijk”. (Projectleiding pilot De Bilt)*

Betrokkenen ervaren dat – zeker in coronatijd – werkgevers zich vaak wat rigide opstellen en deze doelgroep niet makkelijk een kans wil geven. Dit heeft vaak betrekking op het taalniveau, terwijl dit voor de functie voldoende is. Een tip is dat werkgevers onderling hun ervaringen uitwisselen. Tot slot is het van belang om in beeld te hebben waar (bijvoorbeeld in welke sectoren) tekorten aan personeel zijn. Daar zijn vaak meer kansen.

#### **Samenvatting lessen volgens betrokken samenwerkingspartners pilot De Bilt:**

- Het trainen van digitale vaardigheden moet een standaard onderdeel van de inburgering zijn.
- Oefen praktijksituaties, zoals solliciteren en jezelf introduceren.
- Maak gebruik van deskundige en/of investeer in deskundigheid van begeleiders, trainers én vrijwilligers.
- Laat werkgevers onderling ervaringen uitwisselen.
- Krijg in beeld waar tekorten aan personeel zijn.

## **2.6. Pilot Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden**

De gemeenten Midden-Drenthe, Hoogeveen en De Wolden (hierna voor de leesbaarheid aangeduid als pilot Midden-Drenthe) hebben een aanpak ontwikkeld om vrouwelijke statushouders en gezinsmigranten via groepsgewijze trainingen en intensieve begeleiding te ondersteunen bij (arbeids)participatie. Het hoofddoel van de pilot is dat vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten meer gaan participeren, met betaald werk als ultiem doel. De pilot wordt uitgevoerd onder leiding van een gemeentelijke projectgroep. Daarnaast zijn Bureau Resonance en VluchtelingenWerk betrokken bij de uitvoering van diverse (trainings)bijeenkomsten.

#### **Kernelementen van de pilot samengevat:**

- Werving door gemeente; betrekken van partner/gezin bij de werving.
- Groepsbijeenkomsten over (voorbereiding op) arbeidsparticipatie.
- Inzet van tolken/ervaringsdeskundigen.
- Cultuurtraining voor werkgevers.
- Introductie bij (stage) bedrijven.
- Werkstage om praktijkervaring op te doen.
- Uitvoering door klantmanagers en accountmanagers/werkconsulenten onder leiding van gemeentelijke projectgroep.

### **2.6.1. Werving en intake**

De inzet in deze pilot was dat alle in de gemeenten woonachtige bijstandsgerechtigde, inburgeringsplichtige vrouwelijke nareizigers aan de pilot gingen meedoen en dat ook de in de gemeenten woonachtige inburgeringsplichtige gezinsmigranten zouden worden bereikt.

De gemeenten hadden de doelgroep vrouwelijke nareizigers met een bijstandsuitkering goed in beeld: deze vrouwen waren bekend bij de *dedicated* klantmanagers. Zij hadden in de meeste gevallen door de periodieke gesprekken al een goede relatie met de vrouwen opgebouwd. Deze vrouwen zijn eerst opgeroepen via een brief, mail of app. Van inburgeringsplichtige gezinsmigranten was alleen via het Participatieverklaringstraject de naam bij de gemeente bekend. Ook zij zijn per brief opgeroepen. Eerst is aan de beoogde deelnemers en eventueel hun partners<sup>43</sup> door de klantmanagers een uitgebreide voorlichting gegeven over de aanpak van de pilot. Bij de voorlichting was ook een tolk aanwezig. De norm was dat deelname aan de pilot verplicht was, met uitzondering van zwaarwegende individuele omstandigheden. In de praktijk ging

<sup>43</sup> De partners van de vrouwen zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het intakegesprek, maar waren niet in alle gevallen aanwezig.

het om een aantal vrouwen die hoogzwanger waren of kampten met ernstige gezondheidsproblemen. Voor de gezinsmigranten gold geen verplichting tot deelname.

Nadat de deelnemers waren geworven zijn persoonlijke intakegesprekken gevoerd, waarbij ook de man aanwezig was. Op basis van het intakegesprek is per deelnemer een plan van aanpak opgesteld. Dit plan en het eventuele bijstellen daarvan is telkens onderdeel geweest van de periodieke gesprekken tussen de klantmanager en de deelnemer.

Met de deelnemers is verkend of er behoefte was aan formele kinderopvang. In de praktijk bleek dit soms lastig te organiseren vanwege het gebrek aan plaatsen in de regio. De gemeenten hebben veel geïnvesteerd in het waar nodig, zoeken van een geschikte opvangplek en het aanvragen van de toeslagen. De resterende eigen bijdrage is vergoed. Omdat de reistijden (met het openbaar vervoer) in deze regio aanzienlijk kunnen zijn, is ervoor gekozen om de groepsbijeenkomsten op twee centrale locaties aan te bieden. De reiskosten werden vergoed.

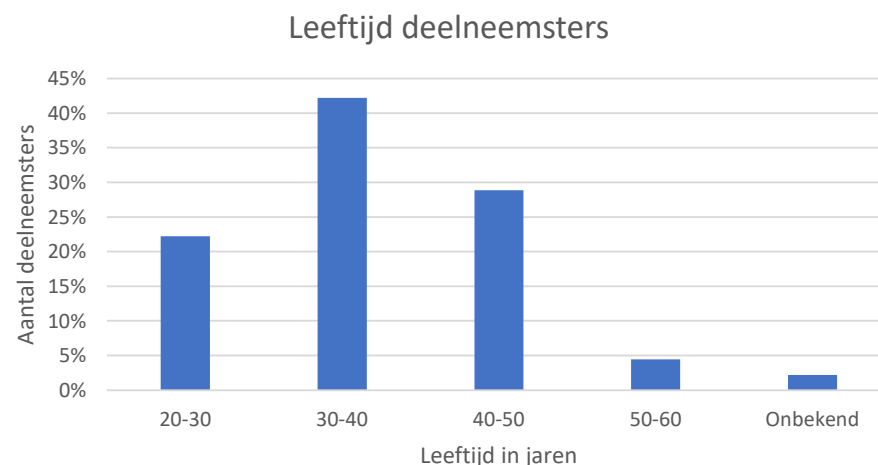
Er zijn uiteindelijk vier groepen gevormd, twee in elke gemeente.

### 2.6.2. Deelnemers

In totaal deden er 45 deelnemers mee aan het traject: 42 daarvan waren statushouder (waarvan 9 nareizigers) en drie waren gezinsmigrant. De deelnemers zijn allemaal tussen 2013 en 2019 in de gemeente Midden-Drenthe, Hoogeveen of De Wolden komen wonen.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 35 jaar. Figuur 2.6.2.A geeft de leeftijdsopbouw van de deelnemers weer. Het grootste deel van de deelnemers was tussen de 30 en 40 jaar oud.

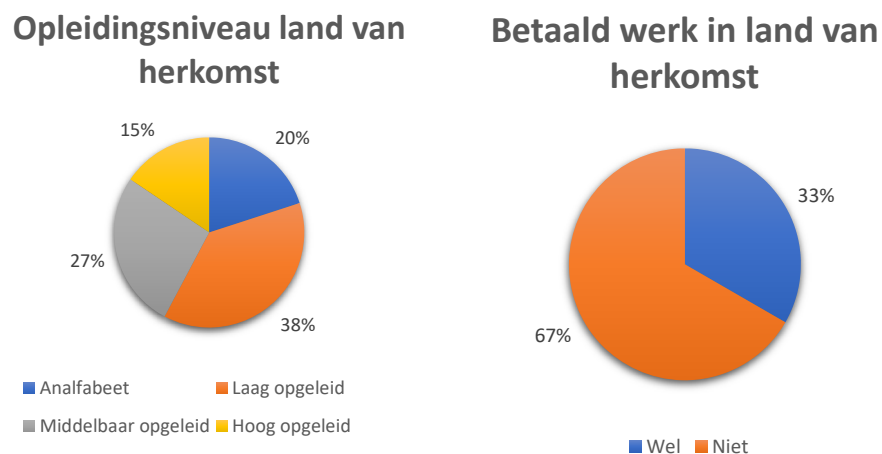
Figuur 2.6.2.A *Leeftijd deelnemers pilot Midden-Drenthe*



Ongeveer de helft (53%) van de deelnemers komt uit Syrië, twaalf deelnemers (27%) komen uit Eritrea, twee deelnemers komen uit Iran en twee deelnemers komen uit Somalië. De overige deelnemers komen uit Ethiopië, Oekraïne, Pakistan en Rusland. Van één deelnemer was het herkomstland onbekend.

Figuur 2.6.2.B geeft het opleidingsniveau en de arbeidssituatie in het land van herkomst weer. Uit de eerste figuur valt af te lezen dat het grootste deel van de deelnemers laag opgeleid is. Een vijfde van de deelnemers is analfabeet en meer dan een vierde van de deelnemers is middelbaar opgeleid in het land van herkomst. Zeven deelnemers zijn hoog opgeleid in het land van herkomst. Uit de tweede figuur blijkt dat twee derde van de deelnemers geen betaalde baan had in het land van herkomst. Van de vijftien deelnemers die wel betaald werk hadden in het land van herkomst, zijn er twaalf middelbaar of hoogopgeleid.

Figuur 2.6.2.B Opleidingsniveau en arbeidssituatie in land van herkomst



Bij de start van de pilot ontving 89% van de deelnemers een volledige bijstandsuitkering. Dat percentage is aan het einde van de pilot gedaald naar 60%. Er is een toename te zien van 7% naar 25% van de vrouwen die geen bijstand krijgt. Ook is er een toename van 4% naar 13% van de vrouwen die een gedeeltelijke bijstandsuitkering krijgt. Op individueel niveau was er bij de meeste deelnemers geen verandering in hun situatie. De veranderingen die we zien, komen overeen met het beeld op groepsniveau: een beweging richting minder bijstand.

Bijna drie kwart van de vrouwen (32 van de 45) woont met een partner en één of meer thuiswonende kinderen. Vijf vrouwen wonen alleen met hun partner (zonder kinderen), zes vrouwen zijn alleenstaand met kind(eren) en twee vrouwen wonen alleen. Naar inschatting van de professional(s) die de vragenlijsten over de deelnemers invulde(n), had een deel van de vrouwen te maken met persoonlijke problemen, vooral met lichamelijke gezondheidsproblemen en

problemen in de privésfeer. Een aantal deelnemers had volgens de professional(s) last van problemen met schulden.

Bijna twee derde van de deelnemers was bij de start van de pilot bezig met het inburgeringstraject. Een derde van de deelnemers heeft het inburgeringstraject al afgerond en twee deelnemers moeten nog beginnen. Bij het eind van de pilot hebben 27 deelnemers de inburgering afgerond en 17 deelnemers zijn nog bezig. Van één deelnemer is niet bekend of zij bezig is met de inburgering.

### 2.6.3. Uitvoering

#### Groepsbijeenkomsten

Bij de start van het traject waren de deelnemers bezig met inburgeringslessen. In deze pilot is geïntegreerd dat de deelnemers met hun eigen groep twee dagdelen voorlichting door VluchtelingenWerk hebben gevolgd in het kader van het verplichte Participatieverklaringstraject. Daarnaast hebben de deelnemers aan de vier groepen een training arbeidsparticipatie/interculturele communicatie gevolgd. De trainingen aan de vier groepen – die bestond uit twee volle dagen en een halve dag follow-up training – werden verzorgd door Bureau Resonance. Zij zetten hiervoor een professionele trainingsacteur in, samen met een Syrische en Eritrese ervaringsdeskundige, die optrad als co-trainer. Aan het begin van de training is ingegaan op algemenere, achterliggende kwesties als opvoeding, gezondheid(svoorlichting), het onderwijssysteem, wonen, sociale contacten en omgangsvormen in Nederland. In de daaropvolgende bijeenkomsten is dieper ingegaan op arbeidsparticipatie: werken in Nederland, solliciteren, werknemersvaardigheden en omgang met de werkgever. In de training vond mede door de inzet van de rolmodellen veel onderlinge interactie en uitwisseling plaats.

De deelnemers hebben daarnaast de tweedaagse training Eurowijzer van VluchtelingenWerk gevolgd. In deze training werden de deelnemers wegwijz gemaakt binnen de (huishoud)financiën in Nederland. Doel hiervan was om meer financiële zelfstandigheid te bevorderen.

Het Participatieverklaringstraject en de trainingen hebben conform planning fysiek plaatsgevonden voor de uitbraak van de coronacrisis. Tijdens de stageperiode werd in Hoogeveen en De Wolden een (fysieke) terugkomdag georganiseerd door Bureau Resonance, waarin is gereflecteerd op wat men heeft geleerd. Door de coronamaatregelen moest de terugkomdag in Midden-Drenthe tot nader orde worden uitgesteld. Een van de werkgeverstrainingen die tijdens de uitbraak plaatsvond, werd digitaal gehouden.

### Individuele begeleiding

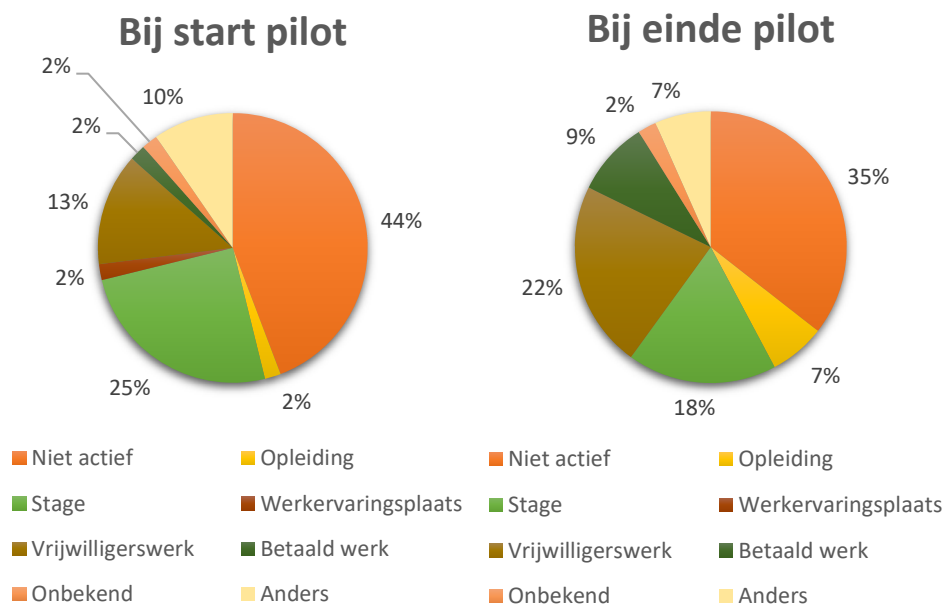
Na de trainingen hebben de klantmanagers individuele evaluatiegesprekken gevoerd met de deelnemers. Vervolgens hebben de gemeenten een rondrit georganiseerd langs meerdere bedrijven en sectoren voor alle deelnemers. Hierdoor kregen ze een beter beeld bij de mogelijkheden voor de stageperiode, die volgde op de trainingen. Accountmanagers/werkconsulenten van de gemeente hebben stageplekken geworven bij bedrijven (waarmee zij gedeels al een relatie hadden). Werkgevers die een stageplek aanboden hebben de mogelijkheid gehad om een werkgeverstraining over interculturele communicatie te volgen. De coronacrisis en -maatregelen hebben het realiseren van de stages ernstig vertraagd. De pilot heeft stilgelegen tot september 2020, hoewel in de tussentijd door de consulenten wel contact met de deelnemers is onderhouden. In september zijn de deelnemers weer opgeroepen en is er een opfrustraining gegeven. Deelnemers die voor het uitbreken van de coronacrisis al waren gestart met hun stage, konden deze meestal hervatten. Er zijn ook deelnemers die vanaf september stage zijn gaan lopen. De stageperiode eindigde met een driegesprek met de klantmanager, de deelnemer en de werkgever.

### 2.6.4. Resultaten

Van de 45 deelnemers die begonnen aan het traject, hebben er 29 (64%) het volledige traject doorlopen. Drie deelnemers zijn vroegtijdig uitgestroomd naar participatie, tien deelnemers zijn uitgevallen vanwege persoonlijke omstandigheden en van drie deelnemers is de reden van uitval onbekend.

Figuur 2.6.4.A geeft de participatiestatus van de groep deelnemers weer, bij het begin en het einde van de pilot. Hier zijn op groepsniveau geen grote verschillen te zien. Het aantal niet actieve deelnemers daalt wel van 44% naar 35%.

Figuur 2.6.4.A Participatiestatus deelnemers, pilot Midden-Drenthe





Tabel 2.6.A geeft de ontwikkeling tussen de twee meetmomenten op individueel niveau weer.

Tabel 2.6.4.A Ontwikkeling van participatiestatus deelnemers pilot Midden-Drenthe, op individueel niveau

| Ontwikkeling participatiestatus                      | Aantal deelnemers (n=44) | Percentage deelnemers |
|------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <u>Van niet actief naar actief, nl. naar:</u>        | <u>11</u>                | <u>25%</u>            |
| ■ vrijwilligerswerk                                  | 7                        | 16%                   |
| ■ stage                                              | 2                        | 5%                    |
| ■ opleiding                                          | 1                        | 2%                    |
| ■ betaald werk                                       | 1                        | 2%                    |
| <u>Bleef actief, nl:</u>                             | <u>13</u>                | <u>30%</u>            |
| ■ bleef betaald werk doen                            | 1                        | 2%                    |
| ■ van stage naar opleiding                           | 1                        | 2%                    |
| ■ bleef stage doen                                   | 4                        | 9%                    |
| ■ van stage/werkervaringsplek naar betaald werk      | 2                        | 5%                    |
| ■ van stage/werkervaringsplek naar vrijwilligerswerk | 2                        | 5%                    |
| ■ van vrijwilligerswerk naar stage                   | 1                        | 2%                    |
| ■ van vrijwilligerswerk naar opleiding               | 1                        | 2%                    |
| ■ blijft vrijwilligerswerk doen                      | 1                        | 2%                    |
| Bleef niet actief                                    | 12                       | 27%                   |
| <u>Van actief naar niet actief, nl:</u>              | <u>6</u>                 | <u>14%</u>            |
| ■ van vrijwilligerswerk naar niet actief             | 3                        | 7%                    |
| ■ van stage (en opleiding) naar niet actief          | 2                        | 5%                    |
| ■ van stage en vrijwilligerswerk naar niet actief    | 1                        | 2%                    |
| <u>Onbekend, nl:</u>                                 | <u>2</u>                 | <u>5%</u>             |
| ■ van niet actief naar onbekend                      | 1                        | 2%                    |
| ■ van onbekend naar stage                            | 1                        | 2%                    |

Op individueel niveau zien we dat er veel veranderingen hebben plaatsgevonden. Elf deelnemers (25%) die aan het begin van de pilot niet actief waren, waren wel actief aan het eind van de pilot in de vorm van vrijwilligerswerk, stage, opleiding of betaald werk. Dertien deelnemers (30%) bleven actief in participatie. Zes deelnemers (14%) gingen juist van actief (vrijwilligerswerk,

stage, opleiding of een combinatie daarvan) naar niet actief. Bij twaalf deelnemers (27%) was er geen verandering in de participatiestatus.

Op het gebied van taalniveau zijn een aantal veranderingen te zien sinds het begin van de pilot. Op groepsniveau neemt het aantal deelnemers met een gemiddeld taalniveau toe, van 35% naar 44%. Het aantal deelnemers met een laag taalniveau blijft echter ongeveer gelijk (van 38% naar 36%) en het aantal deelnemers met een hoog taalniveau daalt zelfs, van 27% naar 20%. Op individueel niveau hebben er een aantal veranderingen plaatsgevonden, waaronder drie deelnemers die een hoger taalniveau kregen. Er zijn echter ook zes deelnemers bij wie het taalniveau aan het begin van de pilot hoger ingeschat werd dan aan het eind van de pilot. Bij 36 deelnemers heeft er volgens de professional(s) geen verandering plaatsgevonden.

### Resultaten volgens deelnemers en betrokkenen

In de interviews met deelnemers van de pilot Midden-Drenthe viel op dat ze heel blij waren met het praktisch oefenen van omgaan met situaties die zij in het dagelijks leven tegenkomen, inclusief zaken omtrent solliciteren. Dit heeft ze echt geholpen in hun zelfredzaamheid. De deelnemers die wij spraken zijn door het programma succesvol toegeleid naar vrijwilligerswerk, opleiding of stage. Ze voelen zich door het programma zekerder, en goed voorbereid op het leven in Nederland. Wat betreft hun taalniveau zien deze deelnemers zelf geen grote vorderingen, terwijl ze dit wel graag hadden gewild.

*"Ik heb er veel van geleerd, hoe ik moet budgetteren en waar verzekering moet afsluiten. Ook het omgaan met DigiD. Ik heb ook geleerd over het cultuurverschil, want er zit een grote 'gap' tussen beide culturen. Als nieuwkomer en vluchtelingen waar je de taal en cultuur niet kent is het heel belangrijk. Dat ik ergens vrijwilligerswerk kon doen is al scholing op zich, want je leert hoe of wat. (...) En ik heb geleerd over opvoeding en hoe om te gaan met geld."* (Deelnemer pilot Midden-Drenthe)

*"Ik denk dat als alle vrouwen de dingen zouden leren die in de training aan bod kwamen, zouden ze niet de fouten maken die wij hebben gemaakt. Dan zouden ze geleerd hebben om zelfstandig te zijn. De Arabische cultuur is zo anders dan hier. (...) Het is veel simpeler. (...) De training heeft me voorbereid op het leven hier." (Deelneemster pilot Midden-Drenthe, vertaald)*

*"Ik zou [dit programma] aan andere vrouwen aanraden. Niet alleen omdat het goed is voor het vinden van werk. Maar ze leggen alle details over het leven hier aan je uit. Opleiding, werk, praten met mensen, alles. Sommige mensen weten dit niet. Nu zijn ze zich bewust van deze dingen. En ze kunnen echt met mensen praten. Ik ken meerdere mensen die niet de moed hebben om iets met Nederlandse mensen te doen. Maar deze trainingen verbreken die barrière. Ik was ook zo. Ik was verlegen bij Nederlandse mensen. Maar als een Nederlands persoon je vertelt dat het ok is om fouten te maken voel je je zoveel vrijer om te praten." (Deelneemster pilot Midden-Drenthe, vertaald)*

*"Ze gaven ons een cursus om ons te helpen met het vinden van werk. En als onderdeel daarvan moesten we vrijwilligerswerk doen. Dat was 8 weken, en we moesten stoppen door corona. Mijn taal is niet vooruitgegaan, omdat ik niet praatte. Ik vond het wel fijn als boost voor mijn zelfvertrouwen. Het heeft ons geleerd om niet afhankelijk te zijn van anderen, maar op jezelf te vertrouwen. Maar het was niet zo goed voor mijn taal. Alleen taaldocenten zijn geduldig genoeg om het je aan te leren, anders hebben Nederlandse mensen daar geen geduld voor." (Deelneemster pilot Midden-Drenthe, vertaald)*

In Midden-Drenthe hebben we naast de projectleiding ook accountmanagers/werkconsulenten gesproken die betrokken waren bij deze pilot. Veel van de deelnemers hebben als deel van de pilot stagegelopen. De betrokkenen merken dat er een groot verschil zit tussen deelnemers wat betreft hun motivatie om te participeren en hun taalniveau. Sommige deelnemers zijn erg gemotiveerd en daarvan wordt verwacht dat ze na de pilot actief zullen (blijven) participeren. Betrokkenen zien wel dat een te laag taalniveau vaak

in de weg staat bij het daadwerkelijk vinden van een baan. Met name de wat hoger opgeleide deelnemers, leren sneller Nederlands en kunnen makkelijker toegeleid worden naar betaald werk. Een deel van de deelnemers is minder gemotiveerd en niet erg gericht op het vinden van betaald werk na de pilot.

*"Heel veel dames vonden het heel leuk, sommigen hebben verlengd of zijn vrijwilligerswerk gaan doen. Met een aantal is het heel goed gegaan. Je ziet: de gemotiveerde dames zijn nog aan de gang."*

*De dames die een beetje "moesten" die zeiden na 12 weken stage: 'dat was het'. Dan vroegen ze: 'als ik dit heb gedaan, is het dan klaar?' (...) Wat je ziet is dat kandidaten die hoog opgeleid zijn in land van herkomst, maken taal sneller eigen, spreken uiteindelijk beter Nederlands. Die hebben plekken gevonden en konden we wel uit laten stromen naar betaald werk. Er blijft een groep die achterblijft met de taal" ... (Accountmanagers/werkconsulenten pilot Midden-Drenthe)*

*"Een aantal vrouwen willen graag [hun stage] verlengen. Die vinden het fijn om eruit te zijn. Structuur en sociale contacten. Dat wordt door een aantal vrouwen echt wel gewaardeerd. (...) Het geeft wat perspectief, het meedoen werd als positief ervaren." (Accountmanagers/werkconsulenten pilot Midden-Drenthe)*

*"[De deelnemers] zeiden letterlijk: 'dit is echt een kans voor ons om even uit de huiselijke omgeving weg te gaan en nieuwe dingen te leren'. Dit soort geluiden hoor ik continu van de groep. Het biedt hun de mogelijkheid om even weg te gaan en even opnieuw te beginnen. En het motiveert hen om stappen te nemen om verder te gaan." (Projectleiding en samenwerkingspartners pilot Midden-Drenthe)*

### 2.6.5. Lessen volgens de samenwerkingspartners

De pilot Midden-Drenthe is uitgevoerd met een compact team van klantmanagers, accountmanagers/werkconsulenten en beleidsmedewerkers. Dit is goed bevallen: de lijnen waren kort en de verantwoordelijkheden helder.

De trainingen interculturele communicatie en arbeidsparticipatie zijn ervaren als een uitstekende voorbereiding en aanvulling op de begeleiding door de consulenten en jobcoaches van de gemeenten.

De meerwaarde zit wat betrokkenen betreft in meerdere zaken. Allereerst merkten de klantmanagers dat de deelnemers veel opstaken van de informatie over hoe het 'werkt' in Nederland.

*"Onze werkconsulenten merkten gelijk een verschil in wat de vragen waren. "Mijn kind is ziek, hoe moet ik naar de dokter, kinderopvang hoe zit dat". Het hele gezin is ermee geholpen. Stel de vrouw gaat niet aan het werk, dan heeft ze toch veel opgestoken. (Accountmanagers/werkconsulenten pilot Midden-Drenthe)*

Het inzetten van een ervaringsdeskundige co-trainer was volgens betrokkenen een belangrijke succesfactor. Deze functioneerde als rolmodel en kon daarnaast in de eigen taal iets uitleggen of toelichten.

*"Ik geloof in rolmodellen, dat we succesvolle migranten een verhaal laten vertellen aan deze groep als inspiratie. Werkt veel beter dan iemand die hier geboren is en het gaat vertellen, omdat wij aanpassing niet hebben hoeven maken. Een rolmodel kan het ook nog gedeeltelijk in eigen taal vertellen. Dit zou een waardevol iets zijn om mee te nemen in de inburgering". (Accountmanagers/werkconsulenten pilot Midden-Drenthe)*

De meerwaarde van de training interculturele communicatie in de pilot was ook dat deze niet alleen is aangeboden aan de deelnemers, maar ook aan werkgevers.

*"Ik heb zelf veel van de training geleerd, waarom ze doen wat ze doen vanuit bepaalde culturen, dat is andersom ook zo. We hebben de training ook aangeboden aan werkgevers, dat werd erg positief ontvangen". (Accountmanagers/werkconsulenten pilot Midden-Drenthe)*

Wat betreft de werkgevers constateren betrokkenen dat het goed werkt om werkgevers waarmee al warme contacten bestaan te interesseren voor deze doelgroep. Omdat de contacten er al zijn, zijn deze werkgevers sneller bereid om een stageplek aan te bieden.

Tot slot hebben de ervaringen in de pilot geleerd dat voor het bereiken en bedienen van gezinsmigranten een andere aanpak nodig is. De indruk bestaat dat die groep direct geïnformeerd en geholpen wil worden met praktische zaken waar zij tegenaan lopen bij het zoeken naar werk.

### **Samenvatting lessen volgens betrokken samenwerkingspartners pilot Midden-Drenthe:**

- Maak gebruik van compacte teams van betrokken professionals, met korte lijnen en een duidelijke rolverdeling.
- Trainingen interculturele communicatie en arbeidsparticipatie vormen een goede voorbereiding op (het zetten van stappen richting) arbeidsparticipatie voor deelnemers.
- Trainingen interculturele communicatie en arbeidsparticipatie zijn ook uitermate geschikt voor werkgevers.
- Zet een ervaringsdeskundige co-trainer in als ondersteuning bij de groepstrainingen.
- Interesseer werkgevers waarmee al warme contacten bestaan voor deze doelgroep.
- Voor het bereiken en bedienen van gezinsmigranten is een aparte aanpak nodig, gericht op het regelen van praktische zaken bij het vinden van werk.

## 3 De werking van de pilots

In dit hoofdstuk staat de werking van de pilots centraal. We gaan na wat goed en wat minder goed werkte, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden. We bespreken achtereenvolgens de werving en intake, randvoorwaarden, werken aan empowerment, kennismaken met Nederland, verbeteren taalvaardigheid, ervaringsdeskundigen en tolken, digitale ondersteuning en contact, coaches en buddy's, samenwerking en het betrekken van werkgevers en andere lokale partijen. We staan daarbij ook stil bij het perspectief van de deelnemers: hoe hebben zij hun deelname aan de pilot ervaren? Door dit hoofdstuk heen geven we in kaders een inkijkje in de uitvoering van de pilots op basis van de observaties die we hebben uitgevoerd. In het conclusiehoofdstuk 3 beantwoorden we de onderzoeksvragen van hoofdvraag 2.

### 3.1. Werving en intake

In het vorige hoofdstuk hebben we beschreven hoe in de pilots de werving en intake van de deelnemers is verlopen. Hier bespreken we wat goed en wat minder goed ging in de werving van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Hoewel in de pilotplannen geen streefcijfers waren opgenomen omtrent de verhouding tussen deelnemende nareizigers en gezinsmigranten, kunnen we constateren dat de werving van gezinsmigranten heel beperkt is gelukt: zij maken een kleine 10% uit van de totale groep deelnemers. De belangrijkste reden hiervoor is dat gemeenten (via de Participatiewet) met nareizigers wél en gezinsmigranten géén contact hebben. We staan hier stil bij drie wervingsstrategieën: werving door en via de gemeente; werving via de basisschool als vindplaats en de werving van gezinsmigranten.

#### Gemeentelijke registraties startpunt voor werving

In vijf van de zes pilots (minus de pilot Utrecht) is via de gemeentelijke registraties en met behulp van de *dedicated* klantmanagers en/of regisseur statushouders een (eerste) beeld geschetst van de potentiële deelnemers met een asielstatus. In een aantal pilots bestonden reeds concrete contacten tussen bijstandsgerechtigde nareizigers en hun klantmanagers, waardoor het identificeren van de doelgroep vlot verliep. In Haarlemmermeer is via deelname aan de pilot inzichtelijk geworden dat niet alle vrouwelijke statushouders die een uitkering ontvangen, een dossier en klantmanager hadden. Een deel van hen bleek niet in beeld bij een aantal klantmanagers, die tot dan toe alleen contact hadden met de mannelijke partners van deze vrouwen. Naar aanleiding van de pilot zijn deze vrouwen alsnog in beeld gebracht, overigens in samenwerking met VluchtelingenWerk, die goed zicht had op (een deel van de) doelgroep. Ook in de pilot in De Bilt heeft VluchtelingenWerk bijgedragen aan het identificeren van de potentiële doelgroep.

De gemeentelijke dossiers van vrouwelijke nareizigers met een bijstandsuitkering bleken – zeker als al sprake was van contact in het kader van de Participatiewet door de *dedicated* klantmanager – een goed startpunt voor de werving. Immers: van deze vrouwen zijn (contact)gegevens en achtergrondinformatie bekend. Aanvullende informatie over de groep nareizigers via partners van de gemeenten, zoals VluchtelingenWerk bleek nuttig om nareizigers zonder bijstandsuitkering in beeld te brengen. Zij hebben geen dossier (meer) bij de gemeente, bijvoorbeeld omdat hun partner via betaald werk in voldoende gezinsinkomen voorziet. Deze niet-uitkeringsgerechtigden maken mogelijk wel gebruik van ander op participatiegericht aanbod, waardoor zij bekend en bereikbaar zijn via de partners die dit aanbod verzorgen. In de pilot in De Bilt zijn diverse groepen na elkaar gestart. Bovendien was met de aanpak voortgaand aan de pilot al ervaring opgedaan met de doelgroep statushouders (vrouw/man). Dit heeft erin geresulteerd dat via mond-tot-mond reclame en oud deelnemers nieuwe deelnemers zijn geworven.

### Voorlichting over het programma

Vanuit de pilots zijn niet alleen brieven verstuurd, maar zijn potentiële deelnemers ook op andere manieren geïnformeerd over het programma. De betrokken klantmanagers en/of uitvoerders van de trajecten hebben de vrouwen hierover gesproken en er zijn voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd, vaak samen met betrokken partners en in aanwezigheid van tolken of sleutelpersonen. Tijdens de voorlichtings- of introductiebijeenkomsten waren partners ook welkom, met wisselende opkomst.

*"Voor de voorlichtingsbijeenkomst werd ik al gebeld door een zoon en die zei: 'Belachelijk, waarom moet mijn moeder komen, waarom verplicht de gemeente ons dit?' Hij kwam toch samen met zijn vader mee naar de bijeenkomst en daarin hebben we goed uitgelegd wat de bedoeling was. Toen was die weerstand weg". (Pilot Berkelland)*

De voorlichtingsbijeenkomsten van de pilots zijn volgens betrokkenen positief en goed verlopen. De opkomst was goed en het bleek nuttig om het doel van het programma toe te lichten en vragen van vrouwen (en hun partners) te beantwoorden. Betrokkenen bij de pilots kregen zo ook meer zicht op de (vragen) vanuit de deelnemers. In Meierijstad – waar een reeks van gerichte introductiebijeenkomsten voor kleine groepjes deelnemers is georganiseerd – leidde het verloop van de eerste bijeenkomst tot een aanpassing van het programma van de volgende bijeenkomsten: in de opvolgende bijeenkomsten was meer ruimte voor het ophalen van de vragen en behoeften van de deelnemers.

In een aantal pilots is naar aanleiding van de voorlichtingsbijeenkomst gebeld naar de potentiële deelnemers. Dit werkte goed om reacties te horen en eventuele vervolgspraken te maken. Een verbeterpunt dat in een pilot naar voren kwam, is dat het nabellen beter in de eigen taal had kunnen plaatsvinden, om zo ook met vrouwen die nog niet goed Nederland spreken, goed te kunnen communiceren.

### Uitgebreide individuele intake

In de pilots is met alle deelnemers een uitgebreide intake gedaan. In vier van de vijf pilots waren bij de intake zowel gemeentelijke klantmanagers als uitvoerende partijen aanwezig. Hiermee is een goede basis gelegd voor tussentijdse afstemming en monitoring van de voortgang van de deelnemers tijdens de trajecten.

In de uitgebreide intakes zijn de achtergrondkenmerken, startsituatie, wensen en ambities in beeld gebracht. In alle intakes is daarnaast stilgestaan bij de gezinssituatie van de deelnemers. De partners waren doorgaans uitgenodigd om bij de intake aanwezig te zijn en zij kregen gelegenheid om vragen te stellen. In De Bilt zijn alle vrouwen thuis bezocht, waardoor de uitvoerders van het traject zichzelf een beeld konden vormen van de leefsituatie van de deelnemers en haar gezin. Betrokken gemeenten en uitvoerende partijen hebben door deze uitgebreide intake vooraf al een goed beeld gekregen van de uitgangspositie en behoeften van de deelnemers. Vice versa hebben de deelnemers gelegenheid gekregen om al hun vragen te stellen en te verkennen hoe eventuele drempels voor deelname, zoals gebrek aan opvang of een lange, ingewikkelde OV-reis, geslecht konden worden.

### Verplichting deelname

In drie van de zes pilots was deelname van bijstandsgerechtigde nareizigers verplicht. Dat wil zeggen dat van de deelnemers wordt verwacht dat zij meewerken aan de door de gemeente voorgestelde ondersteuning. Het niet nakomen hiervan kan leiden tot een verlaging van de bijstandsuitkering. De gemeenten die bij deze pilots betrokken waren hebben aangegeven dat het in de wervingsfase doorgaans niet nodig bleek om sterk te hameren op de verplichting om deel te nemen. De meeste deelnemers waren enthousiast over het gegeven dat speciaal voor hen een ondersteuningsaanbod vanuit de gemeente werd gedaan.



*"We presenteren het als een cadeautje, het is een kans. En zo zien de vrouwen het ook. Maar we willen wel een stok achter de deur". (Pilot Berkelland)*

Toch zijn in de wervingsfase een aantal vrouwen afgevallen doordat de partner full time ging werken en het gezin niet meer bijstandsgerechtigd was. Hoewel de vrouwen van de gemeente nog steeds aan het programma mee mochten doen, kozen deze vrouwen ervoor om dit niet te doen.

*"Doordat we druk zetten op vrouwen om iets te doen haalden mannen opeens betaalde fulltime contracten op verschillende plekken vandaan. Daardoor hadden de dames geen verplichting meer omdat ze uit de uitkering gingen. Zo zijn we er van de 22 4 of 5 verloren". (Pilot Midden-Drenthe)*

Maar in de vijf pilots waar geworven is door de gemeente wordt wel erkend dat – feitelijke verplichting of niet – het helpt dat de doelgroep mogelijk veronderstelt dat er een verplichting is om mee te werken. Mede hierdoor is in groten getale gehoor gegeven aan oproepen voor gesprekken of voorlichtingsbijeenkomsten.

### **Observatie Pilot Haarlemmermeer**

#### **Voorlichtingsbijeenkomst (werving)**

Begin februari 2020 zijn we aanwezig bij de eerste van twee voorlichtingsbijeenkomsten van de pilot Haarlemmermeer die plaatsvindt in een kerk in Hoofddorp. De koffie en thee staan al klaar. Behalve de gemeente zijn er ook medewerkers van samenwerkingspartijen Vluchtelingenwerk en Implacement aanwezig tijdens deze bijeenkomst. Een groot aantal potentiële deelnemers heeft per post een uitnodiging ontvangen voor deze ochtend. Al vroeg komen er twee vrouwen binnen die ontvangen worden door de projectleider. Ze worden gevraagd om een formulier in te vullen, maar één

van de vrouwen begrijpt hier onvoldoende Nederlands voor. Gelukkig kan een medewerkster van Implacement die Tigrinya spreekt te hulp schieten.

Even later wordt het druk: een gehele inburgeringsklas komt samen naar de voorlichtingsbijeenkomst. Met wat aanmoediging van de medewerkers nemen de vrouwen plaats aan tafels waar ze in gesprek kunnen gaan met verschillende partijen. De medewerkers van Implacement benadrukken bijvoorbeeld dat het programma niet alleen uit schoolse lessen bestaat, maar dat ze elkaar als groep gaan leren kennen en activiteiten zullen gaan ondernemen.

Op het drukste moment zijn er zeker 40 vrouwen aanwezig en een stuk of vijf van hun partners. Ook is er een aantal kinderen meegenomen die limonade krijgen terwijl hun moeders in gesprek zijn. Er is een gemoedelijke sfeer, en er wordt geïmproviseerd met extra stoelen en tafels om iedereen een plekje te kunnen geven.

Na ruim een uur gaan de meeste vrouwen weer op huis aan. Meer dan 20 vrouwen hebben zich ingeschreven voor de pilot, en met de meesten daarvan is direct een intakegesprek ingepland.

#### **Werving via school als vindplaats**

In de pilot van Utrecht was er een ander startpunt van de werving. Daar is op een aantal basisscholen geïnventariseerd welke ouders (moeders) belangstelling hebben voor deelname. Op deze basisscholen is bekend gemaakt dat geïnteresseerde ouders kunnen deelnemen aan een programma gericht op het oefenen van het Nederlands. Met belangstellenden is vervolgens door de organisatie die de taalondersteuning uitvoert, een intake gedaan, waarin taalniveau en wensen zijn besproken.

De werving op een aantal basisscholen in de wijk is minder succesvol gebleken om de doelgroep van de pilot – vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten – te bereiken. Er was in het pilotproject van Utrecht voorzien dat ook andere nieuwkomers die aan hun taal wilden werken (vrouw/man) zouden kunnen deelnemen. Maar omdat de vooronderstelling niet bleek te kloppen dat juist op de betreffende basisscholen veel kinderen zouden zitten met een moeder die vrouwelijke nareiziger of gezinsmigrant was, werd in de praktijk slechts een relatief klein aantal van deze moeders bereikt. Voor de organisatie die de taalondersteuning aanbood en uitvoerde, bleek het ook nauwelijks mogelijk zicht te krijgen op achtergrond en status wat betreft inburgering en bijvoorbeeld bijstandsafhankelijkheid. Voor een goede monitoring en evaluatie van een aanpak is een volledig beeld van de achtergrond en resultaten van deelnemers wel belangrijk. Een eerste les die uit de ervaringen met deze pilot kan worden getrokken is dan ook dat het essentieel is om de koppeling met de administratiesystemen van de gemeente vanaf het begin al te maken. Contact met een klantmanager of ander contactpersoon van de gemeente strekt daarbij ook tot aanbeveling.

De deelname van andere nieuwkomers, zoals expats en EU-migranten laat wel zien dat er behoefte is aan een laagdrempelig informeel taalaanbod in de wijk<sup>44</sup>.

### Werving van gezinsmigranten

Zoals gezegd is er vanuit gemeenten (of samenwerkingsorganisaties) geen vanzelfsprekend contact met (de groep) gezinsmigranten. Er is met andere woorden, geen vanzelfsprekend (wettelijk) kader of context om gezinsmigranten te treffen.

*“Je ziet ze nergens echt. En als je dan een groep vrouwen treft, dan is het lastig omdat je niet weet of zij gezinsmigrant zijn. Wij proberen mensen van de doelgroep te vinden, maar we laten ook mensen meedoen die daar niet toe behoren, want je sluit anders mensen uit voor wie dit traject ook goed is”.*  
(Pilot Utrecht)

Voorafgaand aan de pilots hadden betrokkenen het idee om gezinsmigranten in beeld te brengen via het Participatieverklaringstraject. Dit bleek in de praktijk lastiger dan gedacht. Er zijn in de pilots brieven verstuurd naar gezinsmigranten die het Participatieverklaringstraject gingen volgen. In de meeste gevallen zijn geen andere activiteiten ontplooid om deze gezinsmigranten te bereiken, ook omdat betrokkenen meenden dat zij vanwege privacywetgeving hiervoor geen andere mogelijkheden hadden. In een enkel geval is een betrokkene bij de pilot, aanwezig geweest bij een bijeenkomst in het kader van het Participatieverklaringstraject en heeft daar het programma en de uitnodiging om deel te nemen, toegelicht. Dit heeft nauwelijks tot aanmeldingen geleid. Betrokkenen melden dat er via deze weg geen belangstelling voor deelname was. Er zijn enkele gezinsmigranten via het Participatieverklaringstraject bereikt, maar vaker zijn zij via persoonlijke contacten en op eigen initiatief in beeld gekomen. In de pilots van Utrecht en De Bilt kwamen zij in beeld omdat de werving daar niet (alleen) vanuit de gemeente is ingestoken, maar ook geworven is op vindplaatsen zoals school, en (in het netwerk van) maatschappelijke organisaties. Toch heeft ook dit niet geleid tot substantiële aantallen deelnemers die gezinsmigrant zijn. Betrokkenen bij de pilots vertellen dat de ‘doelgroep’ gezinsmigranten echt anders is dan de nareizigers.

*“Gezinsmigranten hadden direct heel veel vragen. Ze hebben niet de begeleiding die statushouders krijgen. Dus ze vragen: “Waar kan ik het beste Nederlands leren, ik heb een diploma maar wat kan ik er mee in Nederland...”*  
(Pilot Berkelland)

<sup>44</sup> Zie bijvoorbeeld de aanbeveling om ontvangstvoorzieningen voor alle migranten beschikbaar te maken in de rapportage van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid: <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/12/14/samenleven-in-verscheidenheid>

In Meerijstad is vanaf de start ingezet op een apart groepje deelnemers dat gezinsmigrant is, en via het Participatieverklaringstraject is benaderd. Volgens betrokkenen hebben belangstellende gezinsmigranten ervaren dat het traject (speciaal) voor hen (op maat) zou worden aangeboden en heeft dit tot deelname geleid.

### 3.2. Randvoorwaarden

In de pilots zijn drie type randvoorwaarden geadresseerd die eventuele belemmeringen bij deelname voor de deelnemers in de weg stonden. Namelijk, afstemming met andere trajecten, het regelen van kinderopvang en vervoer.

#### Afstemming met andere trajecten

Allereerst is in vijf van de zes pilots door de betrokken gemeenten en/of samenwerkingspartijen geïnventariseerd van welk inburgeringsaanbod de deelnemers gebruik maakten en op welke momenten. Waar dit botste met beoogde tijdstippen voor groepsbijeenkomsten, is afstemming gezocht met de betreffende taalaanbieder. In verreweg de meeste gevallen is het gelukt om een oplossing te vinden (taallesen op een ander moment). Slechts in een enkel geval is het niet gelukt en heeft de betreffende vrouw niet kunnen deelnemen aan de pilot. Betrokkenen noemen dat het loont om goed bekend te zijn met de taalaanbieders en in een vroegtijdig stadium overleg te zoeken. In de pilot Meerijstad waren de taalaanbieders uitgenodigd bij informatiebijeenkomsten voor lokale partners over de pilot. Dit heeft mogelijk bijgedragen aan de bereidheid om in voorkomende gevallen gezamenlijk een oplossing te zoeken voor overlappende tijdstippen. In de pilot in Utrecht heeft geen inventarisatie van, of afstemming met het inburgeringsaanbod van de deelnemers plaatsgevonden. Betrokkenen bij deze pilot constateren dat juist inburgeraars een drukke agenda hebben vanwege de inburgeringsactiviteiten, maar bijvoorbeeld ook omdat zij afspraken hebben in het kader van de Maatschappelijke Begeleiding. Een extra ondersteuningsaanbod kan voor deze groep dan wellicht te veel zijn, op dit moment.

#### Regelen van kinderopvang

Er is daarnaast in de meeste pilots veel aandacht besteed aan het regelen van kinderopvang. In vrijwel alle pilots zijn in het kader van de pilot voorzieningen getroffen voor kinderopvang<sup>45</sup>. In Meerijstad, Haarlemmermeer, Berkelland en Midden-Drenthe hebben deelnemers naar behoefte gebruik gemaakt van formele kinderopvang en is men geholpen bij de inschrijving en het aanvragen van toeslagen. Ook is in deze pilots de resterende eigen bijdrage vanuit de pilot vergoed. Het wisselt in hoeverre deelnemers gebruik hebben gemaakt van formele opvang: soms zorgde de partner hiervoor, of werd in het eigen sociale netwerk een oplossing gevonden. In de pilot van De Bilt is informele kinderopvang aangeboden: tijdens de training konden deelnemers hun kind(eren) bij een getrainde vrijwilliger op de locatie brengen. Dit gebeurde onder verantwoordelijkheid van de deelnemers. In de pilot van Utrecht worden geïnteresseerden die geen mogelijkheden hebben om hun kinderen gedurende het programma te laten opvangen, doorverwezen naar een ander taalprogramma, waarbij ouders en kinderen samen werken aan de taal.

#### Regelen van vervoer

De pilot in Utrecht vond plaats op basisscholen in de buurten waar de deelnemers wonen. In de overige vijf pilots werden activiteiten georganiseerd op centrale plekken in de gemeente of regio. Niettemin hadden in die pilots toch veel deelnemers te maken met (een flinke) reis(afstand): een ingewikkelde, verbrokkelde reis met het openbaar vervoer en/of een flink aantal kilometers. In de pilots zijn voorzieningen getroffen om belemmeringen die met reizen te maken hebben, op te heffen. In de pilots worden alle reiskosten vergoed. In de pilot van Berkelland en Meerijstad is ervoor gekozen om zelf vervoer (taxi of busje) in te zetten om verder weg wonende deelnemers op te halen. Betrokkenen benadrukken het belang van het regelen van dit soort

<sup>45</sup> In Utrecht worden de activiteiten op school georganiseerd, onder schooltijd, waardoor er weinig vraag naar kinderopvang is.

randvoorwaarden, omdat dit tot hogere deelname leidt. Volgens betrokkenen bij deze pilots is het ook belangrijk om tijdens de uitvoering van de trajecten met de deelnemers de mogelijkheden te verkennen om na de pilot zelfredzaam te zijn als het gaat om vervoer binnen de regio, bijvoorbeeld door te leren fietsen, of door te oefenen met het gebruik van het OV.

### 3.3. Werken aan empowerment

In de pilots van Meierijstad, Berkelland, Haarlemmermeer en De Bilt zijn reeksen van bijeenkomsten georganiseerd gericht op het vergroten van zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen. De verwachting was dat dit een noodzakelijke – en in reguliere inburgering en arbeidstoeleiding vaak overgeslagen – stap is, die (de oriëntatie op) (arbeids)participatie belemmert.

Door het niet spreken van de taal maar ook door het onbekend zijn met de Nederlandse cultuur, vaak in combinatie met de negatieve effecten van hun vluchtverleden, omschreven veel van de deelnemers die wij spraken zichzelf eerst als teruggetrokken en zelfs wantrouwig. Zij vonden dat ze zich door de trajecten meer open konden opstellen, zichzelf beter (opnieuw) hadden leren kennen en meer naar buiten konden, durfden en wilden treden.

*“Soms voelde ik me verlegen, ik durfde het niet altijd te doen. [De trainster] was een erg aardige vrouw, gaf altijd ons het gevoel van kracht en je kan het, aanmoedigen. In Nederland kan je alles. Na twee of drie trainingen was ik veel minder verlegen. Bij de eerste trainingen was het veel moeilijker.”* (Deelnemer pilot De Bilt)

*“Het programma heeft mij geleerd om mezelf te vertrouwen. Als ik verdrietig was of twijfelde over iets zei mijn coach, je kan dat, ga ervoor. Ze steunt mij met woorden. Dat is leuk.”* (Deelnemer pilot Berkelland)

#### Positieve, veilige sfeer

In de groepsbijeenkomsten is door de trainers/begeleiders aandacht besteed aan het creëren van een veilige sfeer, waarin de deelnemers zich gaandeweg op hun gemak zijn gaan voelen. Trainers en begeleiders spreken de deelnemers op een positieve manier aan en dit komt de sfeer ten goede.

*“We hebben een positieve insteek. Je in je krachten laten voelen. We doen veel oefeningen met wat je sterke punten zijn, op een hele laagdrempelige manier met oefeningetjes. Bijvoorbeeld met dierenplaatjes. “Wat zijn jouw eigenschappen die bij dat dier passen? En welk dier zou je willen worden”. Op een speelse manier laat je hen over zichzelf nadenken. Dat zijn de twee kanten: informatie geven en mensen in hun kracht zetten”. (Pilot Haarlemmermeer)*

Bovenstaand citaat laat zien dat in de groepsbijeenkomsten creatieve werkvormen zijn ingezet. Deelnemers vonden het leuk om met verschillende materialen en methodieken – die ook niet allemaal even talig waren – te werken en volgens betrokkenen heeft dit de deelnemers geholpen om te reflecteren op hun eigen positie.

*“Onze trainingen zijn heel interactief geweest. We hebben met Kahoot gewerkt en filmpjes gekeken. Op die manier een beetje “uitgezoomd naar de wereld”, en gevraagd: “Wat zie je daar? En hoe zie jij jezelf als persoon op deze wereld?”* (pilot Berkelland)

Door de trainingen gingen deelnemers weer over hun eigen wensen en behoeften nadenken, in plaats van zich alleen op de zorg van hun kinderen te richten.

*“Voor de cursus leefde ik alleen voor mijn kinderen. Ik ben gevlucht voor de oorlog voor mijn kinderen, voor hun toekomst. Na de cursus realiseerde ik me dat dit niet fout is, maar dat ik mezelf ook niet moet vergeten. Ik besta ook,*

*en het moet ook goed met mij gaan als ik mijn kinderen wil kunnen helpen.”*  
(Deelneemster pilot Haarlemmermeer)

Door begeleiders van diverse pilots is naar voren gebracht dat het werken aan empowerment ook de wijze waarop men zichzelf als ondersteuner presenteert, beïnvloedt. Een open, nieuwsgierige houding en zelf actief meedoen helpt om deelneemsters het vertrouwen te geven dat zij in de bijeenkomsten zichzelf kunnen zijn.

*“Het gaat zo veel verder dan een rollenspel doen! Niemand mag blijven zitten en aapjes kijken. Iedereen doet mee, uit z’n comfortzone. En je het met z’n allen doet, daar zit echt de kracht in”. (Pilot De Bilt)*

*“Je leert elkaar steeds beter kennen. Dat is ook de kracht van de groep, dat je daar ook heel erg op kan bouwen. Wij alle drie als begeleiders staan niet boven de groep, maar we doen het samen”. (Pilot Haarlemmermeer)*

### **Groepsdynamiek**

In de meeste pilots is benoemd dat voor werken aan empowerment de groep(s-dynamiek) van belang is gebleken. Deelneemsters konden onderling van elkaar leren door het uitwisselen van ervaringen. Daarnaast gingen deelneemsters elkaar helpen.

*“De groep is ook heel belangrijk. Vanuit het delen voel je zelf je eigen kracht. Onderling kun je leren van ervaringen. Ook een belangrijk onderdeel hiervan is dat de groep elkaar gaat helpen. En dat we het een sterke groep willen laten worden. Op het begin voelt het nog spannend en onwennig. Daarna wordt de groep steady en dan laten mensen meer hun eigen uniciteit zien”. (Pilot Haarlemmermeer)*

Door betrokkenen uit diverse pilots is naar voren gebracht dat door het werken in een groep er een setting ontstaat waarin deelneemsters zich aan elkaar optrekken en elkaar in hun ambities stimuleren.

*“Ik zie dat ze elkaar beïnvloeden op een positieve manier. Er is een vrouw die heeft driekwart van de inburgering behaald, en die wil volgend jaar met een opleiding beginnen. Nu willen andere vrouwen het ook: “Zij heeft het gehaald, waarom ik niet?”. Ze willen hun examen halen om met een opleiding te kunnen starten. Dat is heel fijn om te zien”. (Pilot Meerijstad)*

Sommige deelneemsters die wij spraken gaven zelf ook aan dat ze van de ervaringen van andere vrouwen in de training leerden en zich door de andere vrouwen gestimuleerd voelden om vrijuit te spreken.

*“Je leert dingen en komt in contact met anderen. Je leert ook van anderen. Je schaamt je om iets te zeggen in het Nederlands, dat men je niet gaat uitlachen. Als iemand anders durft te praten, dan inspireert jou dat ook om zo te zijn.”*  
(Deelneemster pilot Haarlemmermeer)

Betrokkenen hebben een aantal condities genoemd die van belang zijn om het proces van empowerment van de deelneemsters te bevorderen. Hierboven noemden we al het belang van een veilige sfeer en wat de trainers/begeleiders doen om die te scheppen. De precieze samenstelling van de groep deelneemsters kan hierbij ook een rol spelen. In een van de groepen in de pilot in De Bilt, zat een christelijke deelneemster uit een islamitisch land in een groep met islamitische deelneemsters. Deze deelneemster voelde zich niet veilig, ook omdat de overige vrouwen buiten de bijeenkomsten met elkaar contact hadden.

### **Inspelen op individuele behoeften**

Empowerment is ook een individueel proces: de deelneemsters hebben een verschillende uitgangspositie, en individuele wensen en behoeften. In de trajecten van de pilots is hier op diverse wijzen op in gespeeld. In de pilot

Meerijstad is bijvoorbeeld aan de 'voorkant' ervoor gekozen om groepjes te vormen van deelnemers die op elkaar lijken. Zo was er een groepje oudere Eritrese, goeddeels analfabete deelnemers, maar ook een groepje van gezinsmigranten die (ook) Engels spraken. Al vroeg tijdens de uitvoering van de trainingen, is in deze pilot besloten om de aanvankelijk strakke invulling van de trainingen los te laten om zo meer te kunnen inspelen op de behoefte van de deelnemers en de kwesties waar zij tegenaan lopen. Zo kon in de gezinsmigrantengroep aandacht worden besteed aan bijvoorbeeld werkneemsvaardigheden, terwijl in de groep met oudere Eritrese vrouwen veel tijd is besteed aan het letterlijk en figuurlijk wegwijs maken in Nederland.

*"Deze deelnemers wisten niet dat zijzelf ook iets te zeggen hebben als iemand een afspraak met hen wou maken. Ze denken dat het niet mag om te zeggen dat je niet kan bijvoorbeeld. Dan zeggen ze gewoon "Ja", maar dan gaat het mis. We zijn eerst met elkaar naar de winkel gegaan om een agenda te kopen. Daar gaan we dan mee oefenen". (Pilot Meerijstad)*

### Groepssamenstelling

Het hebben van een gemeenschappelijke taal is ook een belangrijke conditie: men moet elkaar immers wel kunnen begrijpen. Om die reden is in een aantal pilots gewerkt met groepen uit hetzelfde taalgebied en/of met de inzet van een tolk. Dit komt later in deze paragraaf nog aan de orde.

Ook de groepsgrootte speelt een rol. In de pilot in Meerijstad is gewerkt met kleine groepjes van 4-6 personen. Hoewel het de trainers/begeleiders goed is bevallen dat veel aandacht aan de individuele deelnemers kon worden besteed, is ook opgemerkt dat deze groepsgrootte ook kwetsbaar is als het gaat om het bevorderen van een proces van empowerment.

*"Vijf vrouwen is eigenlijk te weinig, 15 is te veel. Een groep van bijvoorbeeld acht zou prima zijn. Je zoekt naar groepsdynamiek, dat je het samen uitzoekt. Als je nu iemand hebt die afhaakt, dan heeft dat een grote impact op de groep. Als er iets meer deelnemers zijn, dan is je effect veel groter". (Pilot Meerijstad)*

Betrokkenen in de andere pilots hebben de grootte van hun groepen (tussen de 8 en 15) als prettig en werkbaar ervaren.

Tot slot is door betrokkenen in meerdere pilots benoemd dat het voor empowerment belangrijk was dat de groepen – en de begeleiders – louter uit vrouwelijke deelnemers bestonden. De betrokkenen bij de pilots zien bevestigd dat een speciaal traject voor vrouwen loont. Vrouwen voelen zich meer op hun gemak en laten meer van zichzelf zien.

*"We kunnen nu concluderen: op het moment dat je vrouwen met vrouwen samen zet, krijg je gewoon beter resultaat met deze doelgroep. Ik krijg veel meer respons, mag dichterbij komen, dan als ik het vergelijk met vrouwen die ik op dit moment in gemengde groep begeleid". (Pilot Berkelland)*

*"Wij kennen dat in Nederland niet zo, zusterschap. Het intieme dat je deelt omdat je allebei vrouw bent. Islamitische vrouwen bouwen in Nederland een ander soort relatie op met een man dan met een vrouw. Wij leren er zelf ook veel van hoe hecht vrouwenrelaties kunnen zijn". (Pilot De Bilt)*



## Observatie Pilot De Bilt

### Workshop We Match (groepstraining)

De theatertraining van pilot De Bilt, We Match, vindt plaats in een ruim klaslokaal in het gedeelde pand van de bibliotheek en het theater in Zeist. Het is 11 maart 2020, en het coronavirus is onderwerp van gesprek wanneer de deelnemers deze woensdagochtend binnendruppelen.

Er zijn twee trainsters aanwezig die de oefeningen uitleggen en notities maken op het flipboard, en er is een ervaringsdeskundige die twee jaar eerder zelf theatertrainingen van We Match heeft gevolgd. Er zijn geen tolken en de voertaal is Nederlands. Het taalniveau verschilt per persoon, maar is over het algemeen goed. Heel af en toe vertaalt een deelnemer iets voor een andere vrouw. Er zijn deze dag zeven deelnemers met verschillende achtergronden aanwezig, een aantal andere vrouwen heeft zich ziek gemeld. Een vrouw die meedoet aan de training heeft haar kindje naar de opvang gebracht die door We Match is geregeld in hetzelfde gebouw.

Deze dag gaat de training over dromen en doelen. Bij We Match spelen theater en beweging een grote rol in de activiteiten. Tijdens de eerste activiteit gaat er steeds een deelnemer in het midden van de ruimte staan en roept dan: 'Zullen we?' aangevuld met een werkwoord. Dan rent iedereen door de ruimte terwijl ze dit werkwoord uitbeelden. Vervolgens wordt de activiteit 'over de streep' gespeeld, waarbij bijvoorbeeld de vraag wordt gesteld 'wie wil leren fietsen?'. Vrouwen die nog niet kunnen fietsen stappen over de

streep en dan worden er concrete tips en contactgegevens uitgewisseld om hiermee aan de slag te gaan. De vrouwen geven hierbij ook zelf input voor de vragen: er wordt gesproken over autorijden, studeren en werken.

Na de pauze volgt er onder andere een zwaardere opdracht waarbij de vrouwen op een punt op de 'levenslijn' in het midden van de ruimte gaan staan en een keerpunt in hun leven beschrijven. Er worden moeilijke verhalen verteld over thuislanden, oorlog en vluchten. Daarna mogen de deelnemers op een punt gaan staan waarop ze zich heel krachtig voelden. Het gaat veel over de aankomst na een moeilijke vlucht, of het afstuderen of werken in het land van herkomst.

Tijdens de training is er is een open en veilige sfeer waarin emotionele verhalen gedeeld kunnen worden. Er wordt gehuild en getroost, maar ook veel gelachen. Er wordt geluisterd en waar mogelijk gezocht naar een manier om de ervaringen om te buigen naar motivatie voor de toekomst.

Aan het einde van de training vraag de coördinator naar input van de deelnemers voor de volgende training die zal gaan over studie- en beroepskeuze. Hebben de vrouwen concrete vragen die ze willen behandelen? Ook halen de deelnemers de training van de voorgaande week aan: daarin werd 'assertiviteit' besproken. Ze willen graag een eindactiviteit verzetten naar een ander moment vanwege de Ramadan. Hieraan wordt gehoor gegeven, en de trainsters prijzen de deelnemers voor hun assertiviteit.

### 3.4. Kennismaken met Nederland

In de ingediende pilotprojectplannen benoemen de betrokkenen dat zij de kennis van de deelnemers over (hoe het werkt in) Nederland willen vergroten. De aanname is dat deze nieuwkomers nog weinig gelegenheid hebben gehad om kennis te maken met Nederland en de Nederlanders en dat dit een noodzakelijke voorwaarde is om te kunnen participeren.

In de pilots wordt in de groepsbijeenkomsten beperkt of uitgebreider aandacht besteed aan thema's die met leven in Nederland te maken hebben. Naast arbeid en scholing, wordt er ook aandacht gegeven aan onderwerpen als opvoeding, gezondheid, welzijn, persoonlijke effectiviteit, timemanagement, etc. In het trainingsprogramma van de pilot van Berkelland wordt bijvoorbeeld gewerkt aan positief denken en zelfvertrouwen, opvoedingsvragen, combineren van werk en zorg, "hoe werkt kinderopvang", het opbouwen van een nieuw netwerk in Nederland, arbeidsmarktoriëntatie, "hoe werkt de gezondheidszorg" in Nederland, etc. Er zit doorgaans een opbouw in de inhoud van de informatie: eerst worden zaken besproken die als ' dicht bij huis ' worden ervaren, zoals wonen, opvoeding en gezondheid. Van daaruit wordt de overstap gemaakt naar leven en werken buiten de eigen directe kring. Onderwerpen die dan aan de orde komen zijn bijvoorbeeld de arbeidsmarkt en het politieke en bestuurlijke bestel.

Opvallend is dat betrokkenen ervaren dat de inburgeringslessen – waarin kennis over (hoe het werkt in) Nederland ook een belangrijk thema is – nog onvoldoende in de behoefte voorzien.

*"De training gaat deels over onderwerpen die ook al in de inburgering aan de orde zijn gekomen. Toch kregen we de reactie: "We hebben veel geleerd". Herhaling is van toepassing, dan bekijft het. Het onderwijssysteem bijvoorbeeld, daar vielen kwartjes. Ook in de zorg. Wanneer ga je naar een huisartsenpost? Dat snaptten ook veel vrouwen voor die tijd niet. Dus daar*

*hebben ze echt wat aan gehad. Ondanks dat ze dat ook als onderdeel van de inburgering hebben". (Pilot Midden-Drenthe)*

Naar eigen zeggen lukt dit in de groepsbijeenkomsten beter om informatie te laten beklijven, omdat flexibel wordt ingespeeld op vragen en vraagstukken die voor de deelnemers op dat moment actueel zijn.

*"Sommige onderwerpen zijn gedeeltelijke herhaling van onderwerpen bij de inburgering. Workshops bieden verdieping en richten zich op de fase waarin de deelnemers zich nu bevinden. We geven dus informatie over vragen waar ze nú mee zitten. Dan staan ze er meer voor open en zijn ze er meer actief mee bezig". (Pilot Meierijstad)*

Veel van de deelnemers die wij spraken hadden door het traject veel over de Nederlandse cultuur geleerd, en vonden dit ook belangrijk en waardevol.

*"Ik heb geleerd over de verschillen tussen de Nederlandse en Eritrese leefstijl. In ons land doe je alles samen, gewoon spontaan zonder plan. Hier is alles volgens plan en ga je eerst bellen en plannen, zonder plan doe je hier niks. [Wat betreft financiën heb ik geleerd] over budgetteren. Dat je je budget moet weten en je je daaraan moet houden om hier te kunnen leven. [Ik heb ook geleerd] hoe je contact maakt met mensen, dat je iemand recht in de ogen kijkt i.p.v. naar beneden. Dat heb ik geleerd." (Deelnemer pilot Meierijstad)*

#### Praktijkgerichte trainingen

Wat betreft de inhoud van de groepstrainingen, vonden zowel de deelnemers als de betrokken samenwerkingspartners het belangrijk dat deze zoveel mogelijk betrekking heeft op de (dagelijkse) praktijk. Zo vonden deelnemers van pilots waarbij echt geoefend werd met het handelen in dagelijkse situaties, zoals bij de pilot Midden-Drenthe, dat ze daar met name veel baat bij hadden. Het leren van praktische zaken vergrootte hun zelfredzaamheid in en aansluiting bij de Nederlandse maatschappij.

*“Ze hebben ons geleerd hoe je een sollicitatiegesprek voert, een afspraak maakt, je mening geeft. Daar heb ik veel aan gehad. Het is ook goed voor mijn kinderen later.” (Deelneemster pilot Midden-Drenthe, vertaald)*

Dit komt ook overeen met een van de lessen die door de samenwerkingspartners van de pilot in De Bilt werd meegegeven, namelijk om daadwerkelijk te oefenen met het omgaan met praktijksituaties, zoals solliciteren en jezelf introduceren.

Een deelneemster van de pilot Haarlemmermeer gaf nog als tip dat ze praktische informatie het liefst direct van Nederlandse professionals werkzaam binnen verschillende thema's zou verkrijgen, zoals bijvoorbeeld een huisarts of gemeenteambtenaar. Zo vond ze een les waarbij er een politievrouw langskwam om wat te vertellen over de regels in Nederland en de houding van de politie ten opzichte van Nederlandse burgers, heel erg nuttig.

### 3.5. Verbeteren taalvaardigheid

#### Aandacht voor taalontwikkeling binnen de pilots

Het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid van de deelneemsters is in alle projectplannen genoemd als inzet of uitkomst van de trajecten. Verwacht werd dat het spreken en oefenen van Nederlands in de trajecten zou bijdragen aan de taalvaardigheid van de deelneemsters en daarmee een goede aanvulling zou zijn op de inburgeringslessen die volgens betrokkenen minder zijn gericht op het dag tot dag spreken en gebruiken van de taal.

In de pilot in Utrecht is het oefenen met de Nederlandse taal de kern van het traject. Volgens betrokkenen van deze pilot maken deelnemers hier gaandeweg het traject stappen in. Om dit te realiseren is een aantal condities belangrijk: aansluiten bij de behoefte van de deelnemers en homogene groepen (qua taalniveau).

*“In ons project is het belangrijkste dat de taalcoach aansluit bij de behoefte van de deelnemers, en dat de samenstelling van de groep zo is dat de niveaus niet te ver uit elkaar liggen. Onze ervaring is dat de groepen waarin de deelnemers op geen vergelijkbaar niveau zitten en een vergelijkbare achtergrond hebben, het beste lopen”. (Pilot Utrecht)*

Daarnaast is een veilige omgeving waarin deelnemers fouten durven te maken, belangrijk.

*“Ze voelen zich veilig in mijn groep. Ik vraag wel eens: “Vinden jullie het goed als ik af en toe corrigeer”. Dat willen ze en dan geef ik aan wat anders kan. Ik grijp daarbij af en toe terug op eerdere situaties. Dan gaat het hen dagen! [...]. Ik ben enthousiast als het goed gaat en dan zeg ik ook steeds: “Je spreekt gewoon heel goed Nederlands”. (Pilot Utrecht)*

Deze condities gelden in bepaalde mate ook voor de andere pilots, maar daar staat taalverwerving minder op zichzelf en neemt in het traject een veel minder prominente rol in.

In een aantal pilots is in de trainingsmethodiek ingebouwd dat per bijeenkomst systematisch nieuwe woorden worden geïntroduceerd die te maken hebben met het thema van de bijeenkomst. In een van de pilots wordt elke bijeenkomst begonnen met een bekend Nederlands spreekwoord.

*“Elke les beginnen we met de woordenlijst, we oefenen met woorden en zorgen dat de woorden begrepen worden. We trainen de taalvaardigheid op verschillende manieren, bijvoorbeeld door een “running dictée” en gekke woordspelletjes. Zo raken de woorden ingesleten”. [...]. “Het gaat vaak om woorden die ze nog niet eerder gebruikten, zoals over gezondheid, je lichaam, vrouwelijke problemen en over kinderen. Dat is een aanvulling op de inburgering”. (Pilot Berkelland)*

In de pilot in Haarlemmermeer is ervoor gekozen om de twee groepen samen te stellen, aan de hand van het taalniveau en taalachtergrond. Er is een A1 en een A2 groep, waarbij de ene groep voornamelijk uit Eritrese en de andere groep voornamelijk uit Syrische vrouwen bestaat. Volgens betrokkenen draagt de homogeniteit in de groep ertoe bij dat deelnemers actief meedoen in de training.

*"In het begin zeiden ze steeds: "Ja, hetzelfde als wat mijn buurvrouw zei". Nu durven ze ook te praten en kunnen ze zichzelf makkelijker presenteren". (Pilot Haarlemmermeer)*

### Nederlands durven praten

Uit de interviews met deelnemers bleek dat meerdere deelnemers van verschillende pilots vinden dat ze door het traject vooral hebben geleerd om te durven praten. Door het vele oefenen met praktisch taalgebruik durven ze de taal veel meer toe te passen in het dagelijks leven, worden ze gestimuleerd om te blijven oefenen, en hebben vertrouwen in het kunnen blijven ontwikkelen van hun Nederlands.

*"Voor Nederlandse taal hielp het mij. Ik sprak een beetje Nederlands, door vrijwilligerswerk en [trainingen] en school samen, was het goed voor mijn Nederlands. Ik heb gezien, sommige vrouwen gaan alleen inburgering doen en dan thuis zitten, en kunnen geen Nederlands. Ik kan Nederlands goed verstaan." (Deelnemer pilot De Bilt)*

*"Ik heb gemerkt dat vrouwelijke vluchtelingen erg bang zijn om te praten. Vaak durven ze dat niet. Misschien kunnen ze Nederlands wel verstaan, maar ze gaat het praten uit de weg. En als je thuisblijft hoe je ook niet te praten. Maar deze activiteiten geven je de kans om te communiceren." (Deelnemer pilot Haarlemmermeer)*

*"Het heeft geholpen met durven. Een jaar geleden durfde ik niet Nederlands te praten. Maar door deze training heb ik geleerd Nederlands durven te praten. Ik durf nu veel te praten. Ik maak fouten maar toch blijf ik het proberen." (Deelnemer pilot Haarlemmermeer)*

*"Door de taal heb ik meer zelfvertrouwen gekregen. (...) Ik kan zeggen wie ik ben, wat ik wil, wat ik leuk vind. Alles door de taal. Hoe meer je de taal kan spreken, hoe meer je over jezelf kan vertellen." (Deelnemer pilot Berkelland)*

*"Ik kan nu goed luisteren, en ik word in situaties geplaatst waarin ik moet praten. Voor ons, als beginners met de taal, is het moeilijk om ons uit te drukken. Ook al begrijp ik het meeste van wat er wordt gezegd. (...) Lezen en schrijven gaan makkelijker. Om te kunnen praten moet je oefenen." (Deelnemer pilot Utrecht, vertaald)*

### Observatie Pilot Berkelland

#### Workshop Powervrouwen (groepstraining)

Het is begin maart 2020 als we aanwezig zijn bij de 13<sup>de</sup> groepsles van de pilot powervrouwen. Deze workshop vindt plaats in Borculo, in een licht zaaltje in hetzelfde gebouw als waar de bibliotheek is gevestigd. De groep bestaat uit 13 vrouwen met verschillende achtergronden. Er zijn twee trainsters aanwezig, en twee tolken (Arabisch en Tigrinya) die tijdens de les zachtjes vertalen voor twee vrouwen die nog betrekkelijk kort in Nederland zijn en de Nederlandse taal nog niet zo goed kunnen volgen. Verder is Nederlands de voertaal.

Aan het begin van de les vraagt de trainster: 'Wie heeft er vorige week [in de vakantie, toen er geen training was] Nederlands

gesproken?'. Sommige vrouwen vertellen dat ze een kwartiertje Nederlands hebben gesproken, waar anderen aangeven dat ze de hele dag met hun partner Nederlands hebben gepraat.

Dan wordt de groep in twee teams verdeeld die tegen elkaar gaan strijden tijdens verschillende taalactiviteiten. Eerst is er een quiz met vragen over de tekst van de week ervoor, waarna de training verder gaat met een 'Running dictee': steeds rent één vrouw per team naar de gang om een tekst te onthouden, om deze vervolgens met haar team te noteren. Bewegen is goed voor het leren van de taal, legt de trainster uit.

Na nog een activiteit waarbij de vrouwen moeten samenwerken, gaan de deelnemers tijdens het laatste uur van de les aan de slag met het organiseren van een evenement. De vrouwen hebben besloten dat ze een studiedag willen organiseren, waarop ze verschillende opleidingen en instanties willen uitnodigen. Twee deelnemers nemen hierbij de leiding. De trainster geeft aan dat de vrouwen alles zelf moeten beslissen en regelen, maar dat ze kan helpen bij de organisatie waar nodig.

Tijdens de les is er een open sfeer en wordt er veel gelachen. De deelnemers doen actief mee, en voeren de opdrachten serieus uit. De hele workshop werken de vrouwen met hun persoonlijke multimap met hand-outs en formulieren. Aan het einde van de les is er ruimte voor reflectie: de vrouwen noteren wat ze geleerd hebben, wat ze moeilijk vonden en wat er goed ging.

### 3.6. Ervaringsdeskundigen en tolken

In vijf van de zes pilots (minus Utrecht) zijn op beperkte of grotere schaal ervaringsdeskundigen en tolken ingezet bij de groepsgewijze ondersteuning. De verwachting was dat dit de communicatie met de deelnemers zou vergemakkelijken en aldus de kwaliteit van de ondersteuning ten goede zou komen.

#### Inzet tolken

In vier van de zes pilots zijn in de groepsbijeenkomsten tolken ingezet. De inschatting en ervaring was dat deelnemers de training vanwege hun taalniveau anders niet (goed) zouden kunnen volgen.

*"Er was altijd iemand bij de trainingen die kon helpen met de taal, anders zou het ook ingewikkeld geworden zijn voor veel vrouwen". (Pilot Berkelland)*

In twee pilots bleek bij de aanvang van de bijeenkomsten dat een aantal deelnemers (uitsluitend) Koerdisch spraken, terwijl de veronderstelling was dat zij met een Arabisch tolk bediend zouden kunnen worden. In beide pilots is een tolk gevonden die beide talen beheerst. In het werken met gemengde taalgroepen, is het *aantal* tolken in een bijeenkomst een aandachtspunt: te veel verschillende talen en tolken, halen de vaart uit een bijeenkomst en belemmeren het gesprek.

*"Nu hebben we een tolk die Arabisch en Koerdisch kan, dus het probleem is opgelost. Die dames nemen nu ook actiever deel en kunnen de informatie opnemen. En les is om van tevoren goed in beeld te brengen wie een tolk nodig heeft en dan te kijken of dit ook past in de groep. Met drie tolken voor een groep is ook niet wenselijk". (Pilot Meierijstad)*

Als in een groep de deelnemers allemaal een andere moedertaal hebben en nog bezig zijn met het leren van Nederlands, is het sowieso een uitdaging om een gemeenschappelijke taal te vinden waarin deelnemers goed met

elkaar en de begeleiding kunnen communiceren. Tolken is dan geen oplossing. In de pilot Meierijstad – in het groepje gezinsmigranten – is na verloop en aansluitend op de behoefte van de deelnemers afgesproken dat de voertaal Nederlands is.

*“In het begin dachten we dat we echt in het Engels moesten aanbieden. Daar zijn we vrij snel vanaf gestapt. Vrouwen hebben veel behoefte om Nederlands te oefenen als ze bij elkaar zijn. Engels is wel hun favoriete taal, als ze het niet meer weten schakelen ze snel over. Maar we hebben afgesproken dat we de tijd gaan gebruiken om Nederlands te oefenen. Het duurt soms wat langer, maar er wordt geen Nederlands en Engels meer door elkaar gehaald, alleen maar Nederlands”. (Pilot Meierijstad)*

De wens van deelnemers zelf om zoveel mogelijk Nederlands te oefenen binnen de trainingen blijkt ook uit de diepte-interviews die we met deelnemers van de pilots hielden. Daarbij viel op dat sommige deelnemers aangaven het zelf het prettigst vinden als ze gestimuleerd worden om Nederlands te spreken, dat er ruimte is om fouten te maken en te leren, en dat een tolk alleen ter ondersteuning aan zou moeten vullen op momenten dat het echt noodzakelijk is.

*“Er was een tolk. Maar wat ik geweldig vond is dat als we ergens het woord niet voor wisten, ze het ons toch lieten uitleggen met de woorden die we wel kenden, in plaats van het de tolk te vragen. Ook al was onze taal niet perfect. We werden aangemoedigd om uit te leggen wat we begrepen. Dat maakte ons beter. Ik vertelde je dat we ons vaak onzeker voelen over onze taal. Maar dit maakte ons zelfverzekerder en minder bang om fouten te maken.” (Deelnemer Midden-Drenthe, vertaald)*

De tolken vertalen overigens doorgaans niet (alleen) letterlijk wat er gezegd wordt; zij leggen ook over en weer uit wat de betekenis is áchter de woorden. Zij zijn als het ware ook een culturele tolk.

*“De tolk doet meer. Vanuit hun cultuur weten ze wat er kan spelen, maar ze zijn ook goed geïntegreerd in Nederland. Ze gaan discussie aan: “Je man kan ook een keer poetsen”. Dat kan een Nederlandse trainer zeggen, maar als iemand vanuit eigen cultuur dat doet, dan werkt dat beter. Ik noem het tolkplus”. (Pilot Meierijstad)*

### **Ervaringsdeskundigen**

De tolken in de pilots die meer doen dan alleen letterlijk vertalen, zijn ook ervaringsdeskundigen: zij hebben zelf – vaak vrij recent – ervaren hoe het is om in Nederland een nieuw leven op te bouwen. In de bijeenkomsten krijgen de tolken daarom ook veel vragen van de deelnemers. Enerzijds omdat zij in de eigen taal hun vragen kunnen stellen, maar ook omdat zij weten dat de tolk vanuit een vergelijkbare Ausgangssituation zich een positie in Nederland hebben verworven. Door hun ervaringen als nieuwkomer in Nederland, vervullen zij ook een functie als rolmodel.

*“Je moet geduldig zijn. Veel vrouwen hebben verschillend gedrag. Dus je moet vriendelijk zijn. Je moet zachte woorden gebruiken. Zodat ze je vertrouwen. Ik ben niet goed in de [Nederlandse] taal, maar zij denken daar niet over. Zij zijn soms rond dezelfde tijd in Nederland gekomen als ik. Ze zijn blij voor mij. Ik begeleid hen. Ik ben een stimulans voor hen. In het begin kon ik niet goed praten, nu is het misschien nog steeds niet perfect, maar ik kan jullie goed verstaan en jullie verstaan mij”. (Pilot Haarlemmermeer)*

Tot slot benadrukken trainers die werken met een ervaringsdeskundige (co-trainer) in de bijeenkomsten, dat niet alleen de deelnemers, maar ook zichzelf profiteren van de (ervarings)deskundigheid.

*“In een van mijn groepen komen de deelnemers van het platteland. Die hebben een heel laag niveau. Dat maakt het voor mij uitdagend. Soms heb ik geen flauw idee hoe ik de vrouwen moet helpen of coachen. Ik vraag dan hulp bij mijn collega en die helpt me heel veel. We hebben heel veel tijdens de workshops samen geprobeerd en uiteindelijk komen we een klein stapje verder”. (Pilot Meierijstad)*



## Observatie pilot Haarlemmermeer

### Workshop van Implacement (groepstraining)

Het is oktober 2020 en de groepstraining van pilot Haarlemmermeer vindt nog fysiek plaats. De workshop wordt gegeven in een zaaltje met grote ramen in het centrum van Hoofddorp, niet ver van het gemeentehuis. De stoelen staan in een kring op ruime afstand van elkaar, en ook draagt iedereen een mondkapje wanneer ze naar hun stoel lopen. Er zijn vandaag zeven Eritrese deelnemers aanwezig. De trainster die de workshop leidt spreekt alleen Nederlands. Ook is er een Eritrese vrouw die gedurende de les kan vertalen. De twee hebben een fijne dynamiek en kennen elkaar goed, omdat de Eritrese tolk eerder zelf taallessen volgde bij de trainster.

Het is even wachten totdat de groep compleet is: sommige deelnemers moeten deze regenachtige ochtend met de bus vanuit ver gelegen dorpen komen. Iedereen begroet elkaar enthousiast bij binnenkomst. De workshop begint met een kringgesprek over de herfstvakantie. Sommige vrouwen kunnen hun verhaal in het Nederlands vertellen, anderen hebben de tolk hierbij echt nodig.

Vervolgens gaan de vrouwen oefenen met bellen via Zoom. De deelnemers pakken hun telefoon en gaan de slag met het installeren van de app. Dat blijkt nog niet zo gemakkelijk voor iedereen. De vrouwen helpen elkaar onderling, terwijl de begeleiders bij iedereen langsgaan om te kijken of het is gelukt.

Tijdens de volgende activiteit kan er met behulp van een aantal laptops gelijk geoefend worden met beeldbellen via Zoom. Eerst zijn er wat technische problemen, maar die worden geduldig opgelost. Een ervaringsdeskundige Eritrese vrouw komt via Zoom vertellen over

hoe ze na haar aankomst in Nederland vrijwilligerswerk en later ook een betaalde baan heeft gevonden. Ze vertelt in het Tigrinya, en af en toe vertaalt de tolk zodat de trainster het verhaal ook kan volgen. De ervaringsdeskundige komt sterk over, en de deelnemers vertellen achteraf dat zij het knap vinden hoeveel zij heeft gedurfd. Voor de trainster is dit een mooi bruggetje om het over het centrale thema van de dag te hebben: durven. Met inbreng van de deelnemers schrijft ze woorden op het bord zoals 'zelfstandig', 'positief', en 'vrijwilligerswerk'. De groep bespreekt samen het belang van durven en van kansen pakken, en er worden eigen ervaringen gedeeld.

Aan het einde van de workshop vraagt de trainster hoe de vrouwen de les vonden, en wat ze nog meer willen leren. Ook spreekt de groep een moment af om die week nog extra met elkaar te kunnen oefenen met Zoom.

## 3.7. Digitale ondersteuning en contact

### Van fysieke naar digitale bijeenkomsten

Ten tijde van de eerste lockdown waren de groepsbijeenkomsten nog in volle gang (in de pilots van De Bilt, Meierijstad, Berkelland en Utrecht). In de pilot Haarlemmermeer zijn de groepsbijeenkomsten in september 2020 van start gegaan, toen fysieke ontmoetingen mogelijk waren. Alleen in Midden-Drenthe was de geplande serie groepstrainingen al afgelopen. Met andere woorden: in alle pilots hebben deelnemers, trainers en eventueel andere betrokkenen, zoals tolken, elkaar eerst fysiek getroffen. Dit heeft ervoor gezorgd dat er een basis was om tijdens de lockdowns de groepsbijeenkomsten via digitale middelen voort te zetten. Men kende elkaar immers al. Het heeft trainers en betrokkenen vanuit de gemeente veel tijd en inspanningen gekost om het mogelijk te maken dat de deelnemers konden meedoen in een digitale vergaderomgeving.

*“Om alle vrouwen op Zoom te krijgen heeft me per vrouw twee avonden gekost! Het was een drama, maar het is gelukt. Binnen 2 weken gaven we online trainingen. Had ik nog nooit gedaan. Programma’s moesten omgeschreven, wat korter en bondiger. En één van de deelnemers kon niet in de online vergadering komen. Daar lag Vluchtelingenwerk in de tuin uit te leggen hoe het moest. Online is lang niet zo leuk als in het echt. Maar we hebben het maar mooi gedaan, en ze waren er wel”. (Pilot Berkelland)*

Nadelen van digitale bijeenkomsten die betrokkenen hebben ervaren zijn dat de bijeenkomsten minder interactief zijn, en daarom minder leuk.

*“Fysieke lessen zijn intensiever, de energie is anders, je gaat ergens naartoe je zit daar. Thuis op de Zoom moet je moment vinden, kinderen zijn thuis. Fysiek samenkomen is heel fijn! Het is afgebakende tijd op een andere plek. (Pilot Haarlemmermeer).*

Ook deelnemers zelf waren blij als trainingen nog online door konden gaan, maar ervarden ook zeker de nadelen en beperkingen van de digitale bijeenkomsten:

*“We kregen online les. In het begin was het heel moeilijk met Zoom en inloggen. De eerste les was heel moeilijk. Niet iedereen kon het geluid of de camera aandoen. Daarna werd het gewoon normaal. Het duurde twee keer en toen was het normaal. Huiswerk kregen we via de brievenbus, we maken het en maken een foto en sturen het via de groepsapp. Maar de les was alleen een verhaal, geen spelletjes meer. Bij alle vrouwen waren kinderen of familie thuis. Normaal was de training 3 uur, en nu 1,5 uur en alleen woorden leren. De les ging goed, maar spelletjes of grapjes maken was moeilijk. Dat vond ik jammer.” (Deelnemer pilot Berkelland)*

*“De digitale les is goed, maar het is niet hetzelfde als live lessen volgen, want in de les kan je makkelijker om hulp vragen.” (Deelnemer pilot Meerijstad)*

*“Ik hou niet van online. Mijn kinderen waren dichtbij me. Mijn man wilde eten. Ik vind het fijner om uit huis te zijn, in een omgeving waar je goed kunt leren.” (Deelnemer pilot Haarlemmermeer, vertaald)*

In alle pilots zijn veranderingen in de duur (minder lang), frequentie (soms juist vaker om contact te blijven houden) en de inhoud doorgevoerd. In een aantal pilots zijn de bijeenkomsten langer dan gepland door gegaan.

*“Het is een soort bijvangst, maar voor sommige dames was het heel fijn dat we uiteindelijk langer bezig waren met project. Zeker bij de oudere vrouwen waren we minder ver gekomen als we in september waren gestopt”. (Pilot Berkelland)*

### **Belang van digitale vaardigheden**

Door de noodzaak om digitaal om elkaar digitaal te treffen, zijn ook verschillen in digitale vaardigheden van deelnemers duidelijk naar voren gekomen.

*“Voor gezinsmigranten was deze digitale manier van werken niet echt een probleem, bij nareizigers wel, vooral bij de Eritrese groep. Daar duurde allemaal even: laptops moesten geregeld worden vanuit school, of de gemeente als ze in bijstand zaten. Veel kinderen hebben hun ouders geholpen met inloggen en dergelijke. Dat gaf ons ook veel waardevolle informatie over gezinsdynamiek en interne gezinsrollen”. (Pilot Meerijstad)*

Betrokkenen bij meerdere pilots hebben genoemd dat ze door het beeldbellen letterlijk en figuurlijk een kijkje in de thuissituatie hebben gekregen. De introductie van de mogelijkheid om elkaar in groepsverband digitaal te treffen had ook tot gevolg dat deelnemers informeel contact hielden via beeldbellen. Dit is extra belangrijk als fysieke ontmoetingen niet mogelijk zijn en isolement dreigt.

Hoewel het met name in het begin veel moeite kostte om alle deelnemers van de pilots aan de digitale bijeenkomsten te kunnen laten meedoen, viel het op dat zodra de deelnemers eenmaal over deze drempel waren, zij in de meeste gevallen trouw aanwezig waren bij de digitale lessen. Een van de begeleiders en een van de deelnemers merkten tijdens hun interview op dat vrouwen zelfs meer durfden te praten en vragen durfden te stellen tijdens de online les dan in het klaslokaal.

*“Het verschil met lessen in de klas en op Zoom: bij Zoom is de stap minder groot, waardoor mensen meer durven. (...) Daarnaast denk ik dat ze die Zoom vaardigheden nu ook ontwikkeld hebben. Ze zijn ook altijd allemaal aanwezig. Het ritme is belangrijk. Om er te zijn en te komen.” (Pilot Haarlemmermeer)*

Kortom, hoewel digitale ontmoetingen uit nood zijn geboren, heeft het ook een positieve uitwerking gehad in de pilotprojecten, niet alleen op de deelnemers; ook de trainers zijn uitgedaagd om via nieuwe wegen en met nieuwe methodieken te werken.

*“Ik word zelf ook bedreven in hoe ik Zoom gebruik. Minder statisch, niet alleen maar zitten op je stoel en naar de deelnemers op je scherm kijken. Ik denk na over hoe ik alsnog een actieve houding bij iedereen kan creëren. En de Whatsapp groep van de vrouwen is nu veel actiever, ze sturen bijvoorbeeld meer foto's naar elkaar”. (Pilot Haarlemmermeer)*

De gedwongen introductie van online bijeenkomsten heeft heel duidelijk laten zien dat digitale vaardigheden voor leven en participeren in Nederland nog veel belangrijker zijn dan we al dachten. De ervaringen van de pilots leert dat een groot deel van deze doelgroep gerichte ondersteuning nodig heeft bij het (leren) omgaan met digitale middelen.

*“Als corona iets duidelijk heeft gemaakt, is het dat mensen digitaal vaardig maken eigenlijk ook opgenomen moet worden in het [inburgerings]pakket, want de bleek heel duidelijk dat ze daar niet vaardig in waren”. (Pilot De Bilt)*

## Observatie Pilot Meierijstad

### Online workshop (groepstraining)

In februari 2021 haken we aan bij een anderhalf uur durende online groepsbijeenkomst van pilot Meierijstad. Na wat technische problemen met het geluid kan de workshop, die via Google Meet wordt gegeven, van start gaan. De trainster vertelt tijdens deze workshop over het maken van een CV en het gebruik van vacaturewebsites. Er zijn drie deelnemers aanwezig. Ieder van hen is gezinsmigrant en heeft een Nederlandse partner. Tijdens de workshop spreekt ieder een Nederlands, al wordt soms even naar het Engels gewisseld. De vrouwen helpen elkaar als iemand iets niet begrijpt.

De groep bespreekt het opstellen van een CV en waarom het handig is om dat samen te doen met iemand die je goed kent. Eén van de deelnemers had al eerder een CV gemaakt met behulp van haar partner. Samen bespreken de trainster en de vrouwen wat er goed aan is, en wat er nog verbeterd kan worden. Ook geeft de trainster tips over hoe een goed CV eruitziet. Daarna deelt de trainster haar scherm en laat daarop zien hoe de lokale vacaturewebsite het best gebruikt kan worden. Welke filters zijn handig om toe te passen, wat betekenen afkortingen zoals 'CAO', en welke manier van solliciteren is het beste?

Tussendoor en aan het einde is er ruimte om vragen te stellen. In het begin zijn de deelnemers nog wat terughoudend, maar later

maken ze hier meer gebruik van. De workshop verloopt rustig. Af en toe vertelt iemand iets persoonlijks, of worden er grapjes gemaakt. De vrouwen geven aan dat ze de fysieke activiteiten missen, en de lekkere hapjes die ze daar altijd mee naartoe namen. Ook geven ze elkaar tips, bijvoorbeeld over de optie om een computercursus te volgen bij de bibliotheek.

Tijdens de workshop maakt de trainster een lijst met 'nieuwe' woorden die de deelnemers nog niet kenden. Na afloop stuurt ze deze lijst op in de gezamenlijke WhatsApp-groep, zodat de vrouwen de woorden nog eens kunnen herhalen.

### 3.8. Coaches en buddy's

Door de individuele begeleiding in de pilots<sup>46</sup> worden de deelnemers geholpen met allerlei zaken die randvoorwaardelijk zijn voor participatie. In de wervingsfase ging het hierbij om zaken als het regelen van kinderopvang, of afstemming met de inburgeringslessen. Tijdens de uitvoering van de trajecten had de begeleiding bijvoorbeeld betrekking op het samen maken van een CV, het oriënteren op mogelijkheden om stage te lopen of vrijwilligerswerk te doen.

In de vijf pilots (minus Utrecht) zijn de deelnemers gedurende het traject niet alleen individueel ondersteund door hun klantmanager, maar ook door een coach of buddy. In de pilot van Midden-Drenthe ging het om professionele jobcoaches, die de deelnemers hielpen bij het vinden van een stageplek en bij de begeleiding op de werkvloer zelf. In de andere pilots waren professionele begeleiders van de samenwerkingsorganisatie actief (trainers en coaches).

<sup>46</sup> Het gaat hier om individuele begeleiding in het kader van de pilots. Dit is naast de Maatschappelijke begeleiding waarvan een deel van de deelnemers aan de pilot naar verwachting gebruik maakt.

In de pilots van De Bilt en Berkelland zijn de deelnemers daarnaast begeleid door vrijwilligers.

Betrokkenen hebben ervaren dat deze coaches of buddy's een belangrijke rol vervullen als persoonlijke steun en vraagbaak, met name voor kwetsbare deelnemers die op meer afstand staan van de samenleving.

*"Het is belangrijk. De vrouwen die ik coach hebben allerlei problemen, ze zijn niet zo vrij als ze eruitzien. Mentaal hebben ze veel problemen, zowel van thuis, als uit hun land. Ik help ze zodat zij de inburgering serieus gaan aanpakken en succes gaan boeken. Verschillende instanties geven hulp, maar niet altijd vertrouwen. Soms moet er iemand tussenbeide komen om te helpen". (Pilot Meijerijstad).*

Ook de deelnemers van de verschillende pilots die wij spraken zelf zijn erg blij met de ondersteuning van hun individuele coaches of buddy's. Ze helpen hen met zaken waar ze naar eigen zeggen zelf niet uit waren gekomen, worden door hen gemotiveerd en beschouwen hen soms zelfs als vriendin.

*"Elke vrouw kreeg een eigen coach. Die kwam naar mijn huis. Dan ging ze kijken, wat wil je doen? Wat wil je? De eerste twee maanden kwam ze elke twee weken. Ze helpt mij ook bij andere dingen. Bijvoorbeeld het zoeken van een fysiotherapeut. Of voor mijn dochter als ik iets voor haar wil. Bijvoorbeeld het regelen van kinderopvang. Het helpen bij het aanvragen van toeslag. (...) We spreken Nederlands samen. (...) Zij helpt mij echt. Ze praat met de gemeente. Zij spreekt de gemeente op dingen aan." (Deelnemer pilot Berkelland)*

*"Zij helpt heel veel. Ik ben nu bezig met het goed ontwikkelen van Nederlands leren en schrijven en spreken. Zij doet heel erg haar best en ze is ook streng, dat vind ik heel goed van haar. Ze corrigeert altijd. Ik vind het heel fijn als ik een zin zeg en het niet goed is, dat ze ook precies zegt wat er niet goed is.*

*Ze doet veel met werk en opleiding, bekijken wat mogelijkheden zijn voor mij. Als ik hulp nodig heb kan ik makkelijk met haar mailen of appen. We hebben goed contact.” (Deelneemster pilot De Bilt)*

*“We kregen een taalcoach. Ze was erg lief en geweldig. Ze heeft me echt geholpen. Ze legde heel veel uit en oefende met me voor examens.” (Deelneemster pilot Haarlemmermeer, vertaald)*

Het opbouwen van een vertrouwensband met de deelneemster brengt ook met zich mee dat de begeleider meer zicht krijgt op de thuissituatie en die kan soms ook aanleiding zijn voor ondersteuningsvragen.

*“Je hebt dat hele systeem nodig. Onze Yalla!Coaches mogen echt fysiek binnenkomen bij iemand. Zij hebben antennes. Hoe iemand reageert, hoe reageert de partner? De trainers hebben de dames en gaan aan de slag, maar bereiken minder het systeem eromheen. De coaches doen dat wel”. (Pilot Meierijstad)*

Als de relatie tussen coach en deelneemster goed is, kan deze soms een rol vervullen in het wegnemen van (nieuwe) belemmeringen in de thuissituatie die participatie in de weg staan.

*“Een deelneemster was begonnen met een opleiding. De coach had bij de start ook de man daarbij betrokken. Die man deed zelf vrijwilligerswerk en op zijn werkplek werd hij aangesproken: “Dat jij dat goed vindt, dat jouw vrouw dat gaat doen...”. Toen moest de vrouw stoppen van de man en is het geëscaleerd. De coach heeft toen gesprekken gevoerd met iedereen en de zaak weten te redden. Als de coach niet al een relatie had gehad met die man, dan was het verloren geweest”. (Pilot Berkelland)*

Een risico om voor te waken bij kwetsbare deelneemster is een te grote afhankelijkheid voor informatie, bemiddeling of steun van de coach. In diverse

pilots is benoemd dat gaandeweg het traject wordt toegewerkt naar meer zelfredzaamheid en zelf doen. En in de overdrachts- of eindgesprekken wordt besproken of nog ondersteuning nodig is, en zo ja in welke vorm dit zou kunnen.

Als voor individuele begeleiding vrijwilligers worden ingezet, dan is het belangrijk om hen voldoende te betrekken bij het traject (dat de deelneemsters doorlopen). In de pilot De Bilt krijgen vrijwillige buddy's een wekelijkse app-nieuwsbrief, met daarin informatie over de onderwerpen van de laatste training, zodat zij in hun begeleiding daarbij goed kunnen aansluiten. Ook hebben zij een training gekregen waarbij onder andere werd ingegaan op (de reikwijdte) van hun rol en taken.

### 3.9. Samenwerking tussen betrokken partijen

De bij de pilots betrokken gemeenten hebben veel geïnvesteerd in het creëren van draagvlak voor een (speciale) aanpak voor vrouwelijke inburgeraars in de eigen organisatie. Dit kost tijd maar het levert veel op: als betrokkenen op één lijn zitten, lukt het om vlot en flexibel in te spelen op de vragen van deelneemsters en uitdagingen bij de uitvoering van de pilot. In de pilots hebben de gemeenten daarnaast samengewerkt met andere partijen. In alle pilots was sprake van één centrale samenwerkingspartner, die een (grote) rol heeft gespeeld in, in ieder geval de groepsgewijze ondersteuning. Naast een belangrijke uitvoerende partij, waren in de pilots andere samenwerkingspartners op een smallere manier aangehaakt, bijvoorbeeld om één onderdeel van het traject te verzorgen, als mogelijke stageplek voor deelnemers of als aanbieder van een eenmalige activiteit. In de dagelijkse uitvoeringspraktijk was meestal sprake van een kerngroep, bestaande uit de coördinator vanuit de aanvragende gemeente samen met de centrale uitvoerder.

De samenwerking tussen de gemeenten en een gespecialiseerde aanbieder van op participatiegerichte trajecten of activiteiten is alle betrokkenen goed

bevallen. Compacte teams, persoonlijke contacten, 'korte lijntjes' en het vooraf helder definiëren van taken en rollen hebben hieraan bijgedragen.

*"We komen een keer per maand met [de uitvoeringsorganisatie] en gemeente samen om te overleggen hoe het pilotbreed verloopt. (...) Dingen als reiskostenvergoeding worden dan besproken. Maar ook bijvoorbeeld over de computercursus, wat er mogelijk is. Over werk, wat betekent het, waar kun je terecht? De samenwerking verloopt goed. We hebben goed contact. Dat gaat heel makkelijk. Mailen of bellen. Een directe contactpersoon. Onze visie ligt wel op één lijn."* (Pilot Haarlemmermeer)

Dat men goeddeels positief oordeelt over de onderlinge samenwerking had vaak ook te maken met het feit dat de belangrijkste partners elkaar al kenden en goede ervaringen met elkaar hadden. In Utrecht was er een minder nauwe samenwerking tussen de externe, uitvoerende partij en de gemeente, hetgeen ook als verbeterpunt door de betrokken partijen zelf werd aangegeven.

In de pilots van Midden-Drenthe, Meierijstad en Berkelland waren klantmanagers van de gemeente gedurende de uitvoering van trajecten nauw betrokken bij de uitvoering van de trajecten zelf, terwijl in de pilots van De Bilt en Haarlemmermeer klantmanagers wel betrokken waren, maar niet bij de uitvoering van de trajecten. In Utrecht waren klantmanagers van de gemeente niet betrokken bij de trajecten van de deelnemers. Uit de ervaringen met de pilots blijkt dat er veel voordelen zitten aan een nauwere betrokkenheid van klantmanagers bij de trajecten. Bijvoorbeeld om op een efficiënte manier de randvoorwaarden voor deelname te regelen of om contact met werkgevers te leggen. Daarnaast is gebleken dat de koppeling met de gemeente noodzakelijk is om helder in beeld te hebben in welke doelgroep deelnemers vallen en hoe hun situatie zich eventueel ontwikkelt. Onderstaand citaat laat zien dat korte lijnen, compactere teams en een heldere rolverdeling tussen klantmanagers en uitvoerende partijen de voorkeur hebben:

*"Korte lijnen zijn fijn, dat je elkaar even kunt bellen. (...) Toen we begonnen waren lijnen niet overal even kort. Het zou fijn zijn voor coaches en trainers dat je kennis maakt met de betrokken klantmanagers en op dat moment telefoonnummers uitwisselt en ook gelijk beeld heb van 'wie hoort bij wie, en wie bel je'. Dat was in begin niet zo. (...) Er was eerst een vaste klantmanager voor statushouders, dan had je vanuit de gemeente één gezicht. Maar zij viel uit en toen moesten de klantmanagers de klanten verdelen. Toen werd het wat moeilijker om contact te zoeken. (...) De klantmanager had ook contact met mijn coachee van 'hoe gaat het', dat was ook fijn. Noodzakelijk ook. (...) Bij klantmanagers hebben we aangegeven: het ligt nu bij de coaches [van de externe uitvoeringspartij]. Jullie gaan niet nu ook nog met die vrouwen aan de gang. Sommige [cliënten] zijn een meester in het shoppen en dan gaan ze bij de klantmanagers zeggen 'ja, ik wil dit graag' of juist 'ik wil het niet'. We hebben gezegd tegen de klantmanagers: 'als er signalen komen pik je het op met de coaches'. Niet dat de klantmanager linksom gaat en de coach rechtsom gaat."* (Pilot Berkelland)

### 3.10. Betrekken van werkgevers en andere lokale partijen

#### Invloed van corona

De betrokkenheid van werkgevers en andere lokale partijen bij de pilots is door de coronacrisis en -maatregelen minder goed uit de verf gekomen in de pilots. Hetzelfde geldt voor de ambitie in de pilotprojecten dat *alle* deelnemers praktijkervaring met participatie zouden kunnen opdoen, in de vorm van een stage, vrijwilligerswerk of in een werkervaringsplaats.

*"Door corona is het heel moeilijk. Bij onze groep wilde alle vrouwen met een taalstage starten, maar dat kan nu niet. Door de lockdown is het heel moeilijk om op de juiste plek te komen".* (Pilot Meierijstad)



Tot op het moment van schrijven van dit rapport duren beperkende maatregelen voort. Het is de onvoorspelbaarheid en het feit dat niet duidelijk is wanneer de beperkende maatregelen opgeheven worden, die het plannen en realiseren van deze activiteiten sterk hebben bemoeilijkt.

*“Werkgevers trekken zich terug, dat merken we ook regulier [bij de bemiddeling van andere bijstandsgerechtigden]. Alles gaat ‘on hold’, stages en werkervaringsplekken. En dan komt er telkens weer verlenging van de maatregelen, dat helpt ook niet”. (Pilot Haarlemmermeer)*

Betrokkenen hebben goede hoop dat na opheffing van de coronamaatregelen, deelnemers alsnog ervaring kunnen opdoen met bijvoorbeeld het lopen van een stage. Wel zijn er zorgen over de praktische realisatie hiervan: in de pilots was voor het organiseren van de stage en het begeleiden ervan veel tijd en inzet ingeruimd. Dit is na afloop van het traject niet zonder meer beschikbaar.

#### **Ervaringen met werkgevers en andere lokale partijen**

Ondanks de grote gevolgen die corona heeft gehad voor de mogelijkheid om daadwerkelijk te gaan participeren, is in de meeste pilots rondom individuele deelnemers toch waardevolle ervaring opgedaan met het betrekken van werkgevers. In de pilot van Meierijstad is bij de start bijvoorbeeld een informatiebijeenkomst georganiseerd voor lokale partners, ondernemers en (vrijwilligers)organisaties. Doel van deze bijeenkomst was om deze organisaties te informeren over de pilot en hen mogelijk te interesseren om hierbij betrokken te raken. De bezoekers vulden op verzoek allemaal een kaartje in: “Wat wil ik bijdragen aan dit project.....”. Niet alleen was de bereidheid groot om iets te doen, ook heeft dit veel opgeleverd, zoals het beschikbaar stellen van accommodaties, catering, maar ook mogelijke stageplaatsen. Door de coronacrisis en -maatregelen is de betrokkenheid van deze partners maar gedeeltelijk gerealiseerd.

Uit de ervaringen binnen de pilots bleek het met name belangrijk om werkgevers die geïnteresseerd waren in het aanbieden van een stageplaats het zo gemakkelijk mogelijk te maken.

*“Je moet het eigenlijk best wel zakelijk houden: tijd is geld, dus goed afstemmen op waar de behoefte van het bedrijf ligt. Veel mensen willen best iets doen, maar het moet eigenlijk meteen goed zijn, het moet een concrete vraag zijn. Je moet dus duidelijk hebben wat je precies vraagt en ook wat je precies kan bieden”. (Pilot De Bilt)*

In de pilot Midden-Drenthe, waar een deel van de deelnemers conform het projectplan een stage heeft kunnen lopen, was de ervaring dat stageplaatsen vooral gerealiseerd konden worden bij werkgevers die al onderdeel waren van het netwerk van de betrokken jobcoaches. De training interculturele communicatie die in het kader van de pilot is aangeboden aan deze werkgevers, is heel goed ontvangen. Werkgevers die deze training hebben gevolgd, hebben aan de jobcoaches verteld dat de training hen inzicht heeft gegeven in de achtergrond en leefsituatie van de deelnemers en concrete handvatten voor communicatie op de werkvloer.

## 4 Conclusies en Lessen

Het eerste deel van dit hoofdstuk is gewijd aan de conclusies. De centrale probleemstelling van dit procesonderzoek is: *Wat werkt goed, wat werkt minder goed, voor welke doelgroepen, hoe werkt het en onder welke voorwaarden?* We beantwoorden op hoofdlijnen de onderzoeksvragen over de werkwijze, deelnemers, de werking en de resultaten van de pilots (4.1).

Daarna trekken we lessen voor de verdere inrichting van een adaptief inburgeringsstelsel en de voorbereiding op de implementatie van de nieuwe Wet inburgering (4.2).

### 4.1. Conclusies

#### Aanleiding en doelen

In de pilots is geëxperimenteerd met het aanbieden van trajecten gericht op het verstevigen van de positie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten. Specifieke aandacht voor deze vrouwelijke nieuwkomers is gewenst vanwege hun achterblijvende positie op de arbeidsmarkt. Daarnaast, zo bleek al uit onderzoek, lukt het gemeenten in het kader van de Participatiewet niet altijd om tijdige en passende ondersteuning bij arbeidstoeleiding aan deze doelgroep aan te bieden. Ook de aan de pilot deelnemende gemeenten hebben dit geconstateerd. Specifieke uitdagingen voor hen zijn daarnaast dat vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten door gebrek aan opleiding, of werkervaring in het land van herkomst en het ontbreken van een beroepsidentiteit, zich lang niet altijd op betaald werk lijken te (willen) oriënteren. Ook het gegeven dat meestal het leeuwendeel van de zorgtaken bij vrouwen is belegd, speelt hierin een rol.

De pilotplannen die de gemeenten hebben ingediend, hebben tot doel om vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten te activeren en hen te ondersteunen bij het zetten van stappen richting participatie. Vanwege de ervaren grote afstand van (een deel van) de doelgroep tot de arbeidsmarkt, hebben de pilotgemeenten aangegeven dat betaald werk weliswaar einddoel is, maar dat dit naar verwachting niet door alle deelnemers (binnen het bestek van de pilot) kan worden behaald. Daarnaast is het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid van de deelnemers in de projectplannen genoemd als inzet of uitkomst van de trajecten.

#### Kernelementen

Hoewel in elke pilot een eigen aanpak is ontwikkeld en uitgevoerd, zijn er kernelementen die in de meeste, of alle pilots terugkomen. Zo is in de meeste pilots geïnvesteerd in een uitgebreide werving en intakefase, waarbij ook de partner en/of het gezin van de deelnemer is betrokken. Alle pilots boden deelnemers groepsbijeenkomsten. In een van de pilots waren deze bijeenkomsten specifiek gericht op het oefenen van de Nederlandse taal, in de andere pilots was dit een (klein) onderdeel. In vijf pilots werd in de bijeenkomsten informatie gegeven over het leven en werken in Nederland, maar daarnaast ook gewerkt werd aan empowerment. Daarbij is gebruik gemaakt van tolken en ervaringsdeskundigen. De pilots hebben – allemaal op hun eigen manier – de groepswijze ondersteuning gecombineerd met individuele begeleiding, gericht op het wegnemen van eventuele belemmeringen bij participatie en/of coaching richting participatieactiviteiten. Door de coronacrisis en -maatregelen hebben minder deelnemers dan gepland een stage gelopen of werkervaringsplek gehad als onderdeel van de trajecten.

## Deelnemers

Alvorens we ingaan op de werking van deze kernelementen, staan we eerst stil bij de deelnemers. In totaal hebben 206 deelnemers deelgenomen aan de pilots. Van 168 deelnemers aan vijf pilots hebben we complete en betrouwbare gegevens<sup>47</sup>. De pilots blijken met name vrouwelijke statushouders/nareizigers bereikt te hebben en in beperkte mate gezinsmigranten: 152 statushouders deden mee, en 16 gezinsmigranten. De meerderheid (55%) van de deelnemers komt uit Syrië, 21% is afkomstig uit Eritrea en een kwart (24%) heeft een ander land van herkomst. Een kwart van de deelnemers is jonger dan 30 jaar en 64% van de deelnemers is tussen de 30 en 50 jaar. Van de deelnemers is 11% ouder dan 50 jaar. 83% van de deelnemers heeft een partner met wie ze – op 2 uitzonderingen na – samenwonen en 80% van de deelnemers heeft thuiswonende kinderen.

Ongeveer de helft van de deelnemers was in hun land van herkomst analabeet (14%) of laag opgeleid (39%), een derde (32%) had een middelbaar opleidingsniveau, en 16% was hoog opgeleid in hun land van herkomst. In het land van herkomst had 45% van de deelnemers wel en 54% van deelnemers geen betaald werk (bij één deelnemer was het niet bekend). Toen de trajecten van start gingen, ontvingen de meeste deelnemers een volledige (80%) of gedeeltelijke (7%) bijstandsuitkering. Veertien procent ontving geen bijstandsuitkering. Ook was het merendeel (70%) nog met de inburgering bezig. Bij de laatste meting ontving 57% een volledige en 19% een gedeeltelijke bijstandsuitkering. Eenentwintig procent ontving geen bijstand<sup>48</sup>. Iets minder dan de helft (42%) was nog bezig met de inburgering.

<sup>47</sup> De gegevens van de 38 deelnemers aan de pilot in Utrecht laten we hier buiten beschouwing: een groot deel behoort niet tot de doelgroep vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten en niet alle achtergrondgegevens zijn bekend.

<sup>48</sup> Omdat het al dan niet ontvangen van bijstand van veel verschillende factoren afhankelijk is, waaronder de arbeidssituatie van de partner, kunnen we geen conclusies trekken over de invloed van de pilots op de eventuele verandering in uitkeringssituatie van de deelnemers. Wij presenteren deze gegevens alleen om een beeld te geven van de achtergrondsituatie van de deelnemers.

Naar inschatting van de betrokkenen bij de pilot heeft een flink deel van de deelnemers te maken met zaken in de leefsituatie die participatie kunnen belemmeren. Vaak genoemd zijn psychische- of lichamelijke gezondheidsproblemen, zorgen en stress (bijvoorbeeld over het welzijn van gezinsleden), analfabetisme en (dreiging van) financiële problemen.

## Werving van nareizigers via gemeentelijke registraties en klantmanagers

De gemeentelijke registraties van vrouwelijke nareizigers met een bijstandsuitkering bleken een goed startpunt voor de werving van deze doelgroep aan de diverse trajecten. Belangrijke randvoorwaarde hierbij is dat de gemeentelijke registratie van de gegevens van deze doelgroep op orde is. Het helpt als er al persoonlijke contacten zijn tussen de klantmanager en de beoogd deelnemer. Deelnemers kunnen dan naast de uitnodiging per brief, ook persoonlijk worden geïnformeerd over het traject. Hoewel deelname aan de trajecten niet voor alle pilots verplicht was voor bijstandsafhankelijke vrouwelijke nareizigers, lijkt het benaderd worden door 'de gemeente' voor sommige vrouwen toch een extra motivatie te zijn om te gaan deelnemen. In de intake werd het belangrijk bevonden om de nadruk te leggen op de kansen die deelname aan de trajecten de vrouwen biedt, en de wens om als gemeente de vrouwen te willen ondersteunen in wat zij willen en kunnen. Voor het werven van de nareizigers die niet bijstandsgerechtigd zijn – en dus niet voorkomen in de gemeentelijke registraties hieromtrent – is in diverse pilots samengewerkt met andere organisaties met een aanbod voor de doelgroep, zoals VluchtelingenWerk. Dit is goed bevallen, ook omdat deze samenwerkingspartners van de gemeente de doelgroep weer op andere manieren kan aanspreken: deelname is niet verplicht, maar wel een kans om ambities met betrekking tot (arbeids)participatie te realiseren.

### **Verplichte deelname**

In de praktijk zijn vooral vrouwelijke nareizigers met een bijstandsuitkering bereikt. Zij vormden ruim 80% van de deelnemers. Hoewel er in de pilots geen specifieke doelstellingen waren geformuleerd ten aanzien van het aantal te bereiken gezinsmigranten, kunnen we stellen dat deze groep via de pilots niet goed in beeld is gekomen: 16 gezinsmigranten deden mee.

Betrokkenen bij de pilots hebben uiteenlopende ervaringen als het gaat om de vraag of het verplichten tot deelname – wat mogelijk is voor bijstandsge-rechtigde nareizigers in het kader van de Participatiewet – bijdraagt aan het motiveren (tot deelname) van de doelgroep. Veel deelnemers hebben aangegeven veel aan de pilot te hebben gehad en niet dat zij hebben deelgenomen vanwege een verplichting. Niettemin is een aantal vrouwelijke nareizigers gedurende hun traject gestopt omdat de verplichting wegviel toen hun partner een betaalde baan had gevonden. Ook hebben betrokkenen aangegeven dat potentiële deelnemers zonder uitkering minder goed te bereiken zijn. We kunnen in ieder geval concluderen dat als geen sprake is van een relatie met de gemeente in het kader van een bijstandsuitkering, dat het lastiger is om de doelgroep te bereiken en/of vast te houden.

### **Bereik en deelname van doelgroep gezinsmigranten**

De door de pilots gebruikte strategieën voor het werven van gezinsmigranten – via de Participatieverklaring, sociale media, samenwerkingsorganisaties of scholen – hebben geen grote respons opgeleverd. Slechts een kleine deel van de groep gezinsmigranten dat heeft gereageerd en/of bijvoorbeeld een voorlichtingsmoment heeft bezocht, heeft uiteindelijk besloten om deel te nemen aan de pilot. De pilotgemeenten signaleren dat gezinsmigranten in veel opzichten een andere doelgroep zijn dan nareizigers. Weliswaar zijn beiden nieuw in Nederland en bezig met de inburgering, maar gezinsmigranten die willen gaan werken, krijgen niet automatisch ondersteuning vanuit de gemeente hierbij. De gezinsmigranten die belangstelling hadden voor deelname aan de pilot, hadden vooral behoefte aan hulp bij het (versneld) kunnen afronden van de

inburgering en het oplossen van praktische belemmeringen bij het zoeken naar werk. Samenwerkingspartners van de pilot waar een apart groepje van gezinsmigranten was gevormd, waarin ruimte was om op hun specifieke vragen in te gaan, raadden andere gemeenten ook aan om apart aanbod voor deze doelgroep te creëren. Bij een andere pilot was de ervaring juist dat gemengde groepen goed waren bevallen, omdat deelnemers het interessant vonden om kennis te maken en van elkaar te leren. Op basis van de kleine aantallen gezinsmigranten die deelnamen aan de pilots, is het moeilijk om verdere concrete conclusies te trekken over wat wel en niet werkt bij deze specifieke doelgroep.

### **Betrekken van partners/kinderen**

Aan de indieners van de pilots is gevraagd op welke manieren zij (personen in) de sociale omgeving van de deelnemers wilden betrekken bij de trajecten. Dit is van belang omdat de ervaring is dat de participatie(kansen) van deze doelgroep sterk beïnvloed worden door deze sociale omgeving. Pilotgemeenten hebben ervaren dat het loont om bij de werving en intake partner en eventuele (volwassen) kinderen te betrekken. Naar eigen zeggen heeft dit ertoe geleid dat eventuele weerstand voorafgaand of tijdens het traject vanuit de thuissituatie sterk is weggenomen. Een nevenopbrengst is dat betrokkenen bij de uitvoering van de pilot, al voordat de deelnemers waren gestart, een inkijkje hebben gekregen in de leefsituatie/het gezin van de deelnemers. Dit bood aanknopingspunten voor de begeleiding.

Het betrekken van partners bij verdere groepsactiviteiten is beperkter dan gepland (gebleven). Dit heeft te maken met de coronacrisis en -maatregelen, waardoor (feestelijke) bijeenkomsten waarbij ook externen, waaronder partners, zouden worden uitgenodigd niet door konden gaan. In een aantal pilots is in de trainingsbijeenkomsten wel aandacht besteed aan het maken van een link tussen het traject van de deelnemer en haar thuissituatie.

## Regelen van randvoorwaarden

Uit de ervaringen binnen de pilots blijkt hoe belangrijk het is om randvoorwaarden voor deelname aan dit soort trajecten goed geregeld te hebben. In de pilots is het in de meeste gevallen goed gelukt om praktische belemmeringen voor deelname – opvang van kinderen, reizen/reiskosten, afstemming met andere inburgeringsactiviteiten – op te lossen. In het kader van de pilots hadden betrokkenen hiervoor ook de middelen en/of het mandaat. Zo konden zij bijvoorbeeld de eigen bijdrage aan kinderopvang vergoeden of (taxi)vervoer regelen. Betrokkenen benadrukten dat het loont om goed bekend te zijn met de taalaanbieders en in een vroegtijdig stadium overleg te zoeken, bijvoorbeeld over de lestijden. Door de invloed van corona werd daarnaast duidelijk hoe belangrijk digitale vaardigheden en toegang tot digitale (hulp)middelen zijn als randvoorwaarde voor participatie, en dat deze doelgroep daar ondersteuning bij nodig heeft. De ervaringen van de pilots in deze unieke periode van lockdowns liet ook zien dat deze doelgroep heel goed in staat is om met extra ondersteuning over de eerste drempel voor het gebruik van digitale middelen te stappen, en dat er daardoor ook weer nieuwe kansen en mogelijkheden ontstaan.

## Werken in groepen

De pilotgemeenten hebben positieve ervaringen met het werken in groepjes van deelnemers. Deelnemen aan groepslessen of -trainingen haalt vrouwen vaak al uit hun relatieve sociale isolament.

Dit wordt door de vrouwen zelf al als zeer waardevol ervaren. Vrouwen leren andere vrouwen buiten hun familiekring kennen, leren van elkaars ervaringen, nemen een voorbeeld aan elkaar, en ondersteunen en helpen elkaar. Een veilige sfeer binnen de groep zorgt dat vrouwen zichzelf durven openstellen en oefenen met de Nederlandse taal. Het creëren van een veilige, open sfeer binnen een groep vergt een open, nieuwsgierige houding van trainers. Het gebruik van alleen vrouwelijke trainers werd daarvoor ook als belangrijk ervaren. De inzet van ervaringsdeskundigen draagt hier ook aan bij en biedt

deelnemers rolmodellen die hen motiveren en ondersteunen. Wat betreft de groepssamenstelling leert de ervaring uit de pilots dat niet te kleine maar ook niet te grote groepen (8-15 deelnemers), die qua niveau en mogelijkheden niet te ver uit elkaar liggen en waar de deelnemers een gemeenschappelijke taal hebben, de voorkeur hebben. Door de gemeenschappelijke taal is eventuele ondersteuning van een tolk ook makkelijker te organiseren en minder storend bij het trainingsproces.

Deelnemers hadden zelf veel aan praktische oefeningen, die over het omgaan met situaties in het dagelijks leven gingen. Dit gaf hun zelfvertrouwen om zich ook buiten de les open te stellen en zelfstandig zaken op te pakken waar zij voorheen moeite mee hadden. Hoewel er in de inburgeringslessen natuurlijk al gewerkt wordt aan taal en kennis van de Nederlandse cultuur, hebben de deelnemers meer behoefte aan het oefenen met de taal en leren over het omgaan met cultuurverschillen. Groepstrainingen blijken een goede vorm om aan deze behoefte te voldoen. In de pilots waar hier gerichte aandacht voor is worden deelnemers ook actief uitgedaagd om (weer) over eigen doelen en toekomst na te denken, buiten het gezin. Een deel van de vrouwen formuleert daardoor ook echt concrete doelen op het gebied van (arbeids)participatie of is hier een stap dichterbij gekomen.

## Individuele coaching

Individuele coaching, als aanvulling op de groepslessen en het reguliere contact met een klantmanager, werd door alle betrokkenen en deelnemers als zeer waardevol ervaren. De coaches boden steun, en hielpen bij het regelen van allerlei praktische zaken die veelal randvoorwaardelijk waren voor deelname aan de trajecten en/of het realiseren van toekomstplannen voor (arbeids)participatie. Belangrijk is wel om gedurende een traject steeds meer te werken aan zelfredzaamheid. Ook moeten de coaches, zeker als het vrijwillige coaches betreft, goed op de hoogte zijn en blijven van het doel en verloop van het traject waar de coaching onderdeel van uitmaakt.

### **Samenwerking tussen betrokken organisaties**

In de pilots werd veelal samengewerkt door partijen die elkaar voor de pilots al goed wisten te vinden. Compacte teams, persoonlijke contacten, 'korte lijntjes' en het vooraf helder definiëren van taken en rollen waren elementen die de samenwerking binnen de pilots succesvol maakten. Een goede aansluiting van de gemeente en eventuele externe uitvoeringspartijen is ook belangrijk gebleken voor het inzicht hebben en houden van belangrijke (achtergrond) gegevens van de deelnemers, voor het regelen van randvoorwaarden en voor het creëren van mogelijkheden voor (arbeids)participatie. Deze aansluiting kan worden gemaakt door middel van de betrokkenheid van klantmanagers van de gemeente. Uit de ervaringen met de samenwerking met werkgevers blijkt dat het belangrijk is om werkgevers die stageplaatsen willen aanbieden, zo goed mogelijk te informeren en ondersteunen. Als werkgevers al onderdeel waren van het netwerk van de gemeente (bijvoorbeeld SW-bedrijven), konden stageplaatsen makkelijker gerealiseerd worden. Het aanbieden van een training interculturele communicatie werd door werkgevers als positief ervaren, omdat het hen inzicht gaf in de achtergrond en leefsituatie van deelnemers en concrete handvatten gaf voor effectieve communicatie op de werkvloer.

### **Invloed van corona**

Door de invloed van corona zijn de pilots flink aangepast. Er zijn veranderingen aangebracht in de duur, frequentie en de inhoud van trainingen. Veel van de trainingen gingen, soms na een korte pauze, digitaal door. Door de vertrouwensbasis die er voor de lockdown al was opgebouwd en dankzij grote inspanningen van betrokkenen van de gemeenten en samenwerkingspartijen, konden groepsbijeenkomsten en individuele begeleiding grotendeels worden voortgezet via digitale middelen. Nadelen van digitale bijeenkomsten zijn volgens betrokkenen en deelnemers dat deze minder interactief zijn, er minder trainingsvormen mogelijk zijn, de communicatie over het algemeen moeilijker gaat (zeker in een taal die al uitdagend is) en het simpelweg veel minder leuk is. Sommige deelnemers hielden informeel contact met elkaar via beeldbellen. De gedwongen introductie van online middelen om trainingen te volgen en

individueel contact te hebben, liet zien dat digitale vaardigheden voor leven en participeren in Nederland nog veel belangrijker zijn dan we al dachten.

De maatregelen rond corona hebben vooral veel invloed gehad op de mogelijkheden voor stages en (vrijwilligers)werk. Door de coronacrisis is de betrokkenheid van werkgevers en andere lokale partijen die hierbij een rol zouden spelen, maar gedeeltelijk gerealiseerd. De ambitie dat in de pilotprojecten alle deelnemers praktijkervaring met participatie zouden kunnen opdoen, in de vorm van een stage, vrijwilligerswerk of werkervaringsplaats, kon ook niet worden gerealiseerd. Dit leidde zowel bij betrokkenen en deelnemers tot grote teleurstelling. Betrokkenen hopen dat na opheffing van de coronamaatregelen, deelnemers alsnog ervaring kunnen opdoen met bijvoorbeeld het lopen van een stage. Er zijn wel zorgen over de praktische organisatie hiervan, gezien het feit dat de pilots tot een einde zijn gekomen.

### **Kwantitatieve resultaten**

Het zicht op de werking van de pilotprojecten is een belangrijke opbrengst van onderhavig onderzoek. Hier staan we stil bij de kwantitatieve resultaten die zijn bereikt. Eerst geven we hiervan een beeld in een overzichtstabel.



Tabel 4.1: Overzicht van het bereik en de resultaten van de zes pilots

|                                                        | Berkelland                | Haarlemmermeer | Utrecht          | Meerijstad                                             | De Bilt           | Midden-Drenthe                           |
|--------------------------------------------------------|---------------------------|----------------|------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------|
| Deelnemende gemeenten                                  | Berkelland en Bronckhorst | Haarlemmermeer | Utrecht          | Meerijstad, Boxtel/Haaren, Sint-Michielgestel en Vught | De Bilt en Bunnik | Midden-Drenthe en Hoogeveen en De Wolden |
| Aantal pilot-deelnemers                                | 35                        | 18             | 38               | 20                                                     | 50                | 45                                       |
| Aantal statushouders + aantal gezinsmigranten          | 30 + 5                    | 18 + 0         | Onbekend         | 15 + 5                                                 | 47 + 3            | 42 + 3                                   |
| Aantal uitvallers <sup>49</sup>                        | 3                         | 3              | 13               | 4                                                      | 7                 | 13                                       |
| % Actief in participatie <sup>50</sup> bij start pilot | 11%                       | 0%             | .. <sup>51</sup> | 10%                                                    | 53%               | 54%                                      |
| % Actief in participatie bij einde pilot <sup>52</sup> | 69%                       | 6%             | -                | 30%                                                    | 51%               | 63%                                      |

We hebben eventuele vorderingen van deelnemers met betrekking tot participatie kwantitatief inzichtelijk willen maken door vooraf en aan het einde van de pilot in beeld te brengen of zij op enige manier actief waren geworden. In de vragenlijst, die voor alle deelnemers is ingevuld, is gevraagd naar de begin- en eindstatus wat betreft participatie. Antwoordopties waren: Actief met vrijwilligerswerk, (taal)stage, opleiding (niet inburgeringscursus), werkervaringsplaats, betaald werk en/of anders; of niet actief in participatie. Hieruit blijkt dat bij de start van de pilot gemiddeld 35% van de vrouwen actief was. Zij deden voornamelijk vrijwilligerswerk (34 vrouwen) en een enkeling (in totaal 3 vrouwen) had al betaald werk.

49 De deelnemers die zijn uitgevallen zijn merendeels uitgevallen vanwege persoonlijke omstandigheden. Bij enkele deelnemers is de reden van uitval niet bekend. Deelnemers die vroegtijdig zijn uitgestroomd richting participatie zijn niet meegeteld als uitvallers.

50 In de vragenlijst die voor alle deelnemers is ingevuld is gevraagd naar de begin- en eindstatus wat betreft participatie. Antwoordopties waren: Actief met vrijwilligerswerk, (taal)stage, opleiding (niet inburgeringscursus), werkervaringsplaats, betaald werk en/of anders; of niet actief in participatie.

51 Omdat de resultaten van de pilot in Utrecht voor een groot deel betrekking hebben op deelnemers die niet binnen de gestelde doelgroep van de pilots vallen en omdat de resultaten meer afhankelijk zijn van de inschatting van betrokken begeleiders dan bij de andere pilots, worden de resultaten m.b.t. participatiestatus hier niet weergegeven. Deze resultaten worden beschreven in sectie 2.3.4.

52 Deze tabel geeft de resultaten weer op groepsniveau. In hoofdstuk 2 is voor elke pilot aangegeven wat de resultaten zijn op het niveau van individuele deelnemers.

Bij het einde van de pilot is de participatiestatus van de deelnemers toegenomen: ongeveer de helft van de 168 deelnemers (51%) is dan actief. De meeste vrouwen die actief zijn, doen vrijwilligerswerk. Dit zijn 35 vrouwen. Zeventien deelnemers volgen een stage of werkervaringsplek (soms gecombineerd met een opleiding) en 16 deelnemers volgen een opleiding aan het einde van de pilot. Betaald werk komt het minste voor: in totaal hebben 12 deelnemers aan het einde van de pilot betaald werk<sup>53</sup>.

In absolute aantallen zien we dat deelnemers die aan het einde van de pilot niet actief zijn, in land van herkomst vaker geen betaald werk hadden of analfabeet/laagopgeleid waren. We zien echter geen significante verschillen tussen betaald werk en opleidingsniveau in het land van herkomst en participatiestatus aan het einde van het traject, dus we kunnen hier geen conclusies aan verbinden.

Kortom, deelnemers zijn na afloop van de pilot vaker actief in voornamelijk vrijwilligerswerk, een stage of werkervaringsplaats of een opleiding.

53 We hebben binnen dit onderzoek geen actuele informatie over aard, duur en omvang van het dienstverband.

### Stappen op weg naar participatie

Naast kwantitatieve uitkomsten is ook kwalitatief in beeld gebracht wat de stappen zijn die deelnemers hebben gemaakt. Het vergroten van zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen blijkt een noodzakelijke tussenstap voor (de oriëntatie op) (arbeids)participatie, die in de reguliere inburgering en arbeidstoeleiding vaak wordt overgeslagen. De pilots laten zien dat empowerment van de deelnemers een van de belangrijkste opbrengsten van de trajecten is. Zowel de betrokken partijen als deelnemers zelf, zagen dat deelnemers zich meer open gingen opstellen, meer kennis over en vertrouwen kregen in zichzelf en meer naar buiten traden. Deelnemers gingen (weer) over hun eigen wensen en behoeften nadenken, in plaats van zich alleen op de zorg van hun kinderen te richten en kregen meer zicht op hun eigen mogelijkheden ten aanzien van (arbeids)participatie.

## 4.2. Lessen voor het nieuwe inburgeringstelsel

In het eerste hoofdstuk van dit rapport hebben we, op basis van bestaande literatuur, vastgesteld dat de (arbeids)positie van vrouwelijke nieuwkomers achterblijft in vergelijking tot die van mannen. Dit geldt zowel voor vrouwelijke nareizigers als voor vrouwelijke gezinsmigranten. Dit heeft enerzijds te maken met de kenmerken van deze vrouwen en van hun situatie: zij nemen meestal het leeuwendeel van de opvoed- en zorgtaken thuis voor hun rekening en hebben minder vaak dan mannen een duidelijke beroepsidentiteit en concrete ideeën of wensen omtrent werken in Nederland. Eerder onderzoek liet daarnaast zien dat gemeenten meer, of eerder investeren in de arbeidstoeleiding van mannelijke nieuwkomers, omdat zij als gemakkelijker bemiddelbaar worden gezien. Als de partner betaald werk heeft gevonden en er geen beroep meer wordt gedaan op een gezinsuitkering, dan valt volgens de systeemlogica

van de Participatiewet<sup>54</sup> de noodzaak weg voor gemeenten om te investeren in de arbeidstoeleiding van de vrouw. Daarnaast vervalt de verplichting om naar werk te zoeken en deel te nemen aan een arbeidstoeleidingstraject. In de praktijk zorgt dit ervoor dat vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten met een werkende partner op dit moment nauwelijks een beroep (kunnen) doen op ondersteuning bij arbeidstoeleiding.

Het nieuwe inburgeringstelsel, dat in 2022 ingaat, heeft tot doel dat alle nieuwkomers 'meedoen', het liefst via betaald werk<sup>55</sup>. Het stelsel stelt eisen aan de inburgeraar, maar daar staat tegenover dat inburgeraars meer dan nu moeten kunnen rekenen op begeleiding vanuit de gemeente. In het nieuwe inburgeringstelsel krijgen gemeenten betere mogelijkheden om nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk én op het vereiste taalniveau te krijgen. Gemeenten krijgen mogelijkheden om integrale trajecten aan te bieden (waarin bijvoorbeeld het leren van de taal en het opdoen van werkervaring samengaan), maar ook om voor alle inburgeraars maatwerk te leveren en randvoorwaarden te creëren die meedoen mogelijk maken.

In het licht van het nieuwe stelsel, benoemen we een aantal aanknopingspunten om vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten beter te ondersteunen op weg naar (arbeids)participatie.

### Investeer in een uitgebreide(re) introductie en kennismaking met de Nederlandse samenleving

Veel vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten hebben – juist omdat zij zich direct bij een partner hebben gevoegd en bijvoorbeeld niet in een AZC

54 Gruijter, M., de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij* 2019 (46) 1, pp. 7-22.

55 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018). *Kamerbrief Hoofddlijnen veranderopgave inburgering*, 2 juli.

hebben gewoond – behoefte aan een uitgebreidere introductie over leven en werken in Nederland. Dit geldt in sterkere mate voor laagopgeleide vrouwen zonder arbeidsverleden of beroepsidentiteit. In de pilots hebben we gezien dat trainingen en bijeenkomsten gericht op het kennismaken met de Nederlandse instituties en cultuur allerm minst zijn beleefd als een onnodige herhaling van zaken die in de inburgering al aan de orde zijn geweest. Integendeel, het leren over en oefenen met situaties in de Nederlandse samenleving werd door de deelnemers zeer gewaardeerd. De pilots laten zien dat het van belang is dat de informatie op een praktisch toepasbare manier wordt aangeboden en waar nodig wordt herhaald. In het nieuwe stelsel zouden deze ervaringen kunnen worden gebruikt bij de inrichting van het Participatieverklaringstraject.

Overigens is in de pilots geconstateerd dat in het inburgeringsprogramma een aantal zaken wordt gemist, die belangrijk bleken voor participatie. Heel concreet ging het om fietslessen, die inburgeraars in staat stellen om zelfredzamer te zijn. Door de coronacrisis en -maatregelen is daarnaast het belang van digitale vaardigheden sterk naar voren gekomen. De behoefte aan eventuele ondersteuning bij deze zaken kan actief worden uitgevraagd in de brede intake en een plaats krijgen in het PIP.

### **Ruimte voor empowerment, ook binnen de B1-Route**

Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten zijn vaak (nog) niet georiënteerd op betaald werken, bijvoorbeeld omdat zij zich op de zorg van hun kinderen richten en/of omdat zij geen duidelijke beroepsidentiteit hebben. In dat geval zijn er tussenstappen nodig om uiteindelijk toe te treden tot de arbeidsmarkt. Om vrouwen (en hun mannen) bewust te maken van hun mogelijkheden om ook buiten het gezin een rol te vervullen, zijn interventies gericht op het verstrekken van informatie, empowerment en bewustwording geschikt<sup>56</sup>.

Empowermenttrainingen richten zich op het vergoten van het zelfvertrouwen en het geloof in eigen kunnen en hebben de deelnemers aan de pilots gestimuleerd om weer over hun eigen wensen en behoeften nadenken, in plaats van zich alleen op de zorg van hun gezin te richten. Uit de pilots kwam naar voren dat het werken met vrouwengroepen bijdraagt aan empowerment: vrouwen stimuleerden en steunden elkaar, waardoor hun zelfvertrouwen toenam. In het nieuwe inburgeringsstelsel zou aandacht voor empowerment niet uitsluitend in de Z-route moeten worden georganiseerd. Ook vrouwelijke inburgeraars, die een van de twee andere routes volgen, kunnen deze stap nodig hebben om hun leerroute succesvol te doorlopen.

### **Belemmeringen voor participatie wegnemen**

In de pilots zijn diverse randvoorwaarden belangrijk gebleken bij het wegnemen van belemmeringen voor deelname aan activiteiten gericht op inburgering en participatie. Het ging om kinderopvang, reizen en reiskosten, afstemming met ander aanbod in het kader van de inburgering en de toegang tot en het gebruik van digitale communicatie. De pilots hebben goede ervaringen opgedaan wat betreft de afstemming met de taalaanbieder over de vraag hoe de arbeidstoeleiding en in de inburgering op elkaar kunnen aansluiten. Het helpt om bij de taalaanbieder (arbeidstoeleiding)trajecten voor vrouwen vroegtijdig te introduceren. Dat biedt ook de gelegenheid om te verkennen of taal en aanbod gericht op participatie ook inhoudelijk op elkaar kunnen worden afgestemd.

Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten met (kleine) kinderen, nemen vaak het leeuwendeel van de zorgtaken voor hun rekening. Om deelname aan trajecten gericht op het vergroten van (arbeids)participatie mogelijk te maken, is het van belang om bij de werving en intake te verkennen of er behoefte is aan kinderopvang, en zo ja, hoe hierin kan worden voorzien. Soms kan het informeel worden opgelost binnen het eigen gezin of netwerk. Bij langere, of intensievere trajecten ligt het voor de hand om formele kinderopvang te regelen. Omdat vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten nog maar kort in Nederland zijn en nog bezig zijn met het leren van de Nederlandse taal, etc. is het belangrijk

<sup>56</sup> Gruijter, M., de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: Beleid en Maatschappij 2019 (46) 1, pp. 7-22.

om hen te 'ontzorgen' wat betreft het zoeken naar geschikte opvang en het aanvragen van toeslagen. Overweeg ook om de eventueel resterende eigen bijdrage aan de kosten voor de duur van het traject voor rekening te nemen.

Het is belangrijk om bij de organisatie van op participatie gericht aanbod stil te staan bij reismogelijkheden en reistijden van beoogde deelnemers. Organiseer activiteiten zoveel mogelijk op centrale plekken in de gemeente of regio en vergoed eventuele reiskosten. Lange, of ingewikkelde reizen met het OV zullen niet altijd vermeden kunnen worden. In de pilots zijn goede ervaringen opgedaan met praktische oplossingen, zoals het inzetten van eigen vervoer (al dan niet door vrijwilligers). Daarbij bleek het wel van belang dat in de begeleiding aandacht wordt besteed aan het vraagstuk van zelfredzaamheid en mobiliteit, bijvoorbeeld door fietslessen aan te bieden, of samen te oefenen met het gebruik van het OV.

Het beschikken over digitale vaardigheden is belangrijk om mee te kunnen doen in de samenleving. Ze zijn onontbeerlijk gebleken in omstandigheden waarin fysieke ontmoetingen tijdelijk niet mogelijk zijn. Het beschikken over de benodigde digitale middelen en -vaardigheden is zowel van toepassing op de deelnemers, als op begeleiders en aanbieders van op participatie gericht aanbod. De ervaringen in de pilots hebben laten zien dat het digitaal vaardig maken van de doelgroep een flinke tijdsinvestering vraagt. Ook beschikken niet alle deelnemers over een laptop. Zoals we hierboven aangaven, is het een goed idee om in de brede intake in kaart te brengen of men over digitale vaardigheden én middelen beschikt. Het aanleren van digitale vaardigheden zou ook onderdeel kunnen zijn van op participatie gericht aanbod. Uit de pilots blijkt dat begeleiding via digitale middelen (zoals WhatsApp of Zoom) kan – mits alle betrokkenen hiermee vertrouwd zijn en beschikken over goede faciliteiten – een aanvulling zijn op fysieke ontmoetingen met deelnemers aan arbeidstoeleidingstrajecten. Het biedt mogelijkheden om frequenter en informeler contact te onderhouden en tussentijds vragen te beantwoorden.

### **De inzet van ervaringsdeskundigheid**

Er zijn goede ervaringen opgedaan met de inzet van ervaringsdeskundigen: zij kunnen culturele verschillen overbruggen en weten uit eigen ervaring hoe het is om in een vreemd land je weg te moeten vinden<sup>57</sup>. Zij vervullen niet alleen een rol als vraagbaak of rolmodel voor de inburgeraar, maar dragen ook bij aan de verbetering van de kwaliteit van het (ondersteunings)aanbod, doordat zij aanbieders kunnen adviseren over de aansluiting van zowel de vorm als de inhoud van de ondersteuning. In het nieuwe stelsel kan op diverse manieren meer gebruik worden gemaakt van ervaringsdeskundigheid: bij de brede intake en het opstellen van het PIP maar ook bij het ontwikkelen en uitvoeren van (nieuw) aanbod of individuele begeleiding.

### **Gezinsmigranten zijn een aparte groep**

Uit de pilots is gebleken dat gezinsmigranten een specifieke doelgroep zijn, die niet gemakkelijk in beeld kan worden gebracht. Dit wordt anders in het nieuwe inburgeringsstelsel. Gezinsmigranten zullen daarin worden begeleid tijdens hun inburgeringstraject. Zij krijgen verplicht een Brede intake en ook wordt met hen een PIP opgesteld, waarin wordt vastgelegd welke leerroute zij dienen te volgen om aan de inburgeringsplicht te voldoen. In tegenstelling tot inburgeringsplichtige statushouders dienen zij echter het inburgeringsonderwijs (taal en KNM) zelf te betalen. In de pilots is gebleken dat gezinsmigranten die hebben deelgenomen andere vragen en behoeften hebben als het gaat om inburgering en participatie: zij hebben zich al vaker zelf georiënteerd en hebben concrete vragen over het (versneld) afronden van de inburgering en het zoeken naar werk of een opleiding. Het zou goed zijn om aan deze vragen en behoeften van gezinsmigranten tegemoet te komen in die onderdelen van het inburgeringsaanbod die ook aan gezinsmigranten worden aangeboden, te weten de Brede intake en het PIP, de voortgangsgesprekken, de Module Arbeidsmarkt

57 Gruijter, M. de, Kahmann, M., Yohannes, R. & Razenberg, I. (2020) De inzet van sleutelpersonen in de inburgering. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

en Participatie en het Participatieverklaringstraject. Hoewel zij als niet-uitkeringsgerechtigden ook een beroep kunnen doen op ondersteuning bij het zoeken naar werk in het kader van de Participatiewet, gebeurt dit tot op heden nauwelijks. In de begeleiding die gezinsmigranten krijgen bij het inburgeren kunnen zij actief de mogelijkheid worden geboden om gebruik te maken van ondersteuning gericht op re-integratie in het kader van de Participatiewet.

# Bijlagen

## Bijlage 1 Plannen van aanpak pilots in vogelvlucht

### 1. Pilot Berkelland en Bronckhorst

#### Aanleiding

De pilot biedt de betrokken gemeenten een mogelijkheid om vrouwelijke nareizigers eerder en beter in beeld te krijgen en hen een passend ondersteuningsaanbod te doen. Zonder deze speciale inzet is de praktijk dat vrouwelijke nareizigers als de man werk heeft (en er aldus geen sprake meer is van een uitkering) niet goed worden bereikt met arbeidstoeleiding.

#### Doel(groep)

Hoofddoel van de pilot is uiteindelijk de toeleiding van de doelgroep vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten naar betaald werk, zodat deze vrouwen de mogelijkheid hebben om financieel onafhankelijk te zijn en hun kwaliteiten in Nederland waar te kunnen maken. Er zijn geen kwantitatieve doelen gesteld als het gaat om (arbeids)participatie van de deelnemers. Naar verwachting zullen de opbrengsten per persoon verschillen. Er worden in totaal 30 deelnemers geworven (15 uit elke gemeente).

#### Werving en intake

Het klantbestand van de gemeenten is uitgangspunt voor de werving van vrouwelijke nareizigers. Gezinsmigranten worden benaderd via het Participatieverklaringstraject. Gemeenten en de betrokken uitvoerende organisatie werken samen aan de werving en de intake van de doelgroep. Partners en ander gezinsleden worden uitgenodigd voor informatiebijeenkomsten en intakegesprekken.

#### Activiteiten

De deelnemers krijgen een programma "Powervrouwen in Nederland". Hierin wordt in 26-wekelijkse groepsbijeenkomsten gekeken naar de informatie, mogelijkheden, kansen en vaardigheden die vrouwen/moeders moeten kennen en kunnen toepassen als zij in Nederland hun kind opvoeden en/of (naast het moederschap) graag weer andere activiteiten willen gaan doen en echt willen meedoen in Nederland. De bijeenkomsten worden verzorgd door trainers/NT2 docente. Ook worden 'cultuurverbinders'<sup>58</sup> en tolken in de training ingezet. Tijdens de training wordt gewerkt aan de verbetering van de woordenschat en taalgebruik en deelnemers kunnen een taalmaatje krijgen. Ook krijgen de deelnemers vanaf de derde maand een eigen jobcoach. Deze brengt in wekelijkse individuele gesprekken samen met de deelnemer in beeld wat zij wil en kan en wat haar mogelijkheden zijn. Deze begeleiding leidt naar tenminste één snuffelstage en één leerwerkplek en indien mogelijk naar betaald werk. Bij afronding van het traject (na zes maanden) worden er overdrachtsgesprekken gevoerd met de deelnemer samen met de trainer, de jobcoach, en de consulent/klantmanager. In dit gesprek worden de resultaten besproken en specifieke vervolgspraken vastgelegd, zodat de opvolging van acties is gewaarborgd.

#### Betrokken partijen en samenwerking

In de pilot wordt samengewerkt met Interbeek Support. Deze organisatie is betrokken als uitvoerder. Zij leveren een coördinator, NT2-docenten en trainers die de groepsbijeenkomsten verzorgen en jobcoaches voor de individuele begeleiding. De coördinator van Interbeek Support onderhoudt nauw contact met de docenten, trainers en jobcoaches. Daarnaast onderhoudt de coördinator contact over de voortgang met de projectleider en de klantmanagers (Berkelland)/consulenten sociale teams (Bronckhorst) die de deelnemers begeleiden in het kader van de Participatiewet.

<sup>58</sup> <https://www.vluchtelingenwerk.nl/oostnederland/cultuurverbinders>



## 2. Pilot Haarlemmermeer

### Aanleiding

De klantmanagers van de gemeente Haarlemmermeer constateren dat vrouwelijke nareizigers uit beeld verdwijnen als hun partner werk vindt. Het gezin is dan immers economisch onafhankelijk. In lijn met het beleid van de gemeente kan een vrouw wel een reeds ingezet traject afmaken, maar er wordt niet verder ingezet op de begeleiding naar werk. De gemeente Haarlemmermeer ziet de pilot als een mogelijkheid om juist deze vrouwen te bereiken en extra aandacht te geven, waardoor ze zich kunnen ontwikkelen binnen de Nederlandse samenleving. Ook inburgeringsplichtige gezinsmigranten krijgen doorgaans geen begeleiding naar werk. Ook aan deze groep kan via de pilot een passend ondersteuningsaanbod worden gedaan.

### Doel(groep)

De pilot van gemeente Haarlemmermeer is erop gericht meer aandacht te kunnen bieden aan de integratie van een diverse groep vrouwen, dan nu mogelijk is. De doelgroep bestaat uit zowel vrouwen die met wat praktische hulp de stap richting werk kunnen maken, als vrouwen voor wie de weg naar arbeidsparticipatie nog lang is. Hoofddoel van de pilot is participatie in de samenleving en werk waardoor economische onafhankelijkheid ontstaat. Er zijn in deze pilot geen kwantitatieve doelen gesteld als het gaat om (arbeids)participatie van de deelnemers. Naar verwachting zullen de opbrengsten per persoon verschillen. Naar verwachting doen er 35 tot 40 vrouwen mee aan de pilot.

### Werving en intake

Het klantbestand van de gemeente is uitgangspunt voor de werving van vrouwelijke nareizigers. Daarnaast worden vrouwelijke nareizigers zonder uitkering in beeld gebracht door VluchtelingenWerk. Gezinsmigranten worden benaderd via het Participatieverklaringstraject. De gemeente, VluchtelingenWerk en de betrokken uitvoerende organisatie werken samen aan de werving en de intake van de doelgroep. Partners en ander gezinsleden worden uitgenodigd voor informatiebijeenkomsten en intakegesprekken.

### Activiteiten

Casemanagers van de gemeente maken in samenwerking met VluchtelingenWerk per vrouw een plan van aanpak. De aanpak van de pilot is een combinatie van maatwerk en groepsgewijze trainingen. Samenwerkingspartner Implacement verzorgt een empowerment-training genaamd: 'All Women Aboard'. Dit is een éénjarige training waarbij de volgende onderdelen aan bod komen: opbouw van een informeel netwerk, initiatieven in de buurt, voorlichting over mensen-/vrouwenrechten, bouwen aan zelfvertrouwen en 'het er mogen zijn'. Bij de training worden co-trainers uit dezelfde herkomstgroepen als de deelnemers betrokken. Deze training is ook bedoeld om interactie tussen de deelnemers te stimuleren. Aan de hand van het persoonlijk profiel van de vrouw kunnen er naar gelang verschillende instrumenten worden ingezet, zoals extra taalintensivering, sollicitatietraining en opleidingsmogelijkheden. Als dat aan de orde is, kan het werkgeversservicepunt helpen met het regelen van snuffelstages, werkervaringsplekken en proefplaatsingen bij werkgevers.

### Betrokken partijen en samenwerking

De gemeente Haarlemmermeer heeft een team van *dedicated* klantmanagers die gedurende de pilot hun eigen cliënten begeleiden. In de pilot werkt de gemeente samen met Implacement. Zij zijn betrokken als uitvoerder van de empowerment training. Tijdens de uitvoering van de training zijn de begeleiders van Implacement het dagelijks aanspreekpunt voor de deelnemers. Met VluchtelingenWerk wordt niet alleen samengewerkt bij de werving, Ook kunnen deelnemers bij VluchtelingenWerk naar behoefte trainingen volgen.

### 3. Pilot Utrecht

#### Aanleiding

De gemeente Utrecht wil met de pilot moeders die nieuw in Nederland zijn en jonge kinderen hebben, via de basisschool, een ondersteuningsaanbod doen, in eerste instantie gericht op taal en het verkennen van de eigen mogelijkheden. Daarna en daarnaast worden deelneemsters toegeleid naar het uitgebreide bestaande aanbod in de stad, gericht op het vergroten van zelfredzaamheid, participatie en werk.

#### Doel(groep)

Hoofddoel van de pilot is dat de deelneemsters gaan participeren en zo mogelijk een stap richting werk zetten. Er zijn geen kwantitatieve doelen gesteld als het gaat om (arbeids)participatie van de deelneemsters. Naar verwachting zullen de opbrengsten per persoon verschillen. De gemeente streeft ernaar op jaarbasis minimaal 40 vrouwen te bereiken.

#### Werving en intake

De werving (en de uitvoering) wordt verzorgd door Taal Doet Meer. Dit is een professioneel geleide vrijwilligersorganisatie, die onder andere taaltrajecten aanbiedt. Taal Doet Meer werft ouders van basisschoolleerlingen, zoals De Taalschool (waar basisschoolleerlingen in Utrecht die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen maximaal anderhalf jaar verblijven voordat zij naar reguliere scholen uitgeplaatst worden). Ook op andere basisscholen in de wijken Overvecht en Kanaleneiland worden ouders geworven. Op basis van belangstelling en beschikbare dagdelen, maakt Taal Doet Meer groepjes ouders.

#### Activiteiten

Op diverse scholen starten groepjes van ongeveer vijf deelnemers. Vrijwillige taalcoaches geven wekelijks Nederlandse les aan groepjes van ongeveer 5 deelnemers. De vrijwilligers worden getraind en ondersteund door een NT2-docent. Ook worden door Taal doet Meer motiverende gesprekken gevoerd

om deelnemers te motiveren na te denken over vervolgstappen na of naast de taalondersteuning. Iedere deelnemer kiest een vervolgtraject, waarbij optimaal gebruik gemaakt wordt van het bestaande aanbod in Utrecht. Zo biedt VluchtelingenWerk de training 'Mindfit' aan, aan deelnemers die hier behoefte aan hebben. Deze training is gericht op het vergroten van de weerbaarheid van de vrouwen en duurt acht weken. Andere voorbeelden zijn extra taalles, vrijwilligerswerk, werkervaringsplekken en het ter plekke kennis maken met beroepen zoals klasse-assistent.

#### Betrokken partijen en samenwerking

De centrale samenwerkingspartners van de gemeente in deze pilot zijn Taal Doet Meer en VluchtelingenWerk. De gemeente treedt op als eindregisseur en brengt partners uit de stad bij elkaar.

### 4. Pilot Meierijstad, Boxtel/Haaren, Sint-Michielsgestel en Vught

#### Aanleiding

De gemeenten constateren dat de groep vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten een specifieke aanpak nodig hebben om hen te ondersteunen richting participatie en werk: er is sprake van een lage arbeidsparticipatie van vrouwelijke migranten en zij verdwijnen gemakkelijk uit het zicht van de gemeente (bijvoorbeeld als de partner betaald werk heeft). Een specifieke aanpak is volgens de gemeenten ook belangrijk om intergenerationele overdracht van achterblijvende participatie te voorkómen.

#### Doel(groep)

De pilot heeft tot doel om met een specifieke aanpak te experimenteren en deelneemsters via een inzet op empowerment te begeleiden richting participatie en indien mogelijk passend betaald werk. Er zijn geen kwantitatieve doelen gesteld als het gaat om (arbeids)participatie van de deelneemsters. Naar verwachting zullen de opbrengsten per persoon verschillen. In het traject is plaats voor 20 nareizigers en gezinsmigranten.

## Werving en intake

Het klantbestand van de gemeenten is uitgangspunt voor de werving van vrouwelijke nareizigers. Gezinsmigranten worden benaderd via het Participatieverklaringstraject. Gemeenten en de betrokken uitvoerende organisatie werken samen aan de werving en de intake van de doelgroep. Partners en ander gezinsleden worden uitgenodigd voor informatiebijeenkomsten en intakegesprekken.

## Activiteiten

Gedurende het gehele traject wordt iedere deelnemer begeleid door een getrainde coach in haar participatieproces. Regionaal Ontwikkelbedrijf WSD verzorgt een reeks van 26 workshops gedurende een jaar aan groepjes van vijf deelnemers. Hierbij worden rolmodellen en lokale organisaties betrokken en komen onderwerpen zoals gezondheid, financiën en arbeidsmarktoriëntatie aan bod. De workshops worden gekoppeld aan excursies en activiteiten, zoals een bezoek aan een bedrijf, bibliotheek, gezondheidscentrum of lokaal evenement. Ook worden er netwerkbijeenkomsten georganiseerd waar vrouwen en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten. Daarnaast worden lokale taalstages ingezet om de vrouwen te helpen met praktische taalvaardigheden. Vervolgens kan er per vrouw gekeken worden naar een mogelijke vervolgstap, zoals het bezoeken van werkplekken, het opdoen van basale werkvaardigheden, het zoeken naar betaald werk in samenwerking met een *jobhunter*, of begeleiding naar een passend opleidingstraject.

De uitvoering van deze pilot is in handen van het Regionale Werkbedrijf WSD. Zij verzorgen de workshops en leveren de coach. WSD onderhoudt nauwe contacten met de beleidsmedewerkers en klantmanagers van de betrokken gemeenten.

## Betrokken partijen en samenwerking

De uitvoering van deze pilot is in handen van het Regionale Werkbedrijf WSD. Zij verzorgen de workshops en leveren de coach. WSD onderhoudt nauwe contacten met de beleidsmedewerkers en klantmanagers van de betrokken gemeenten.

## 5. Pilot De Bilt

### Aanleiding

De pilot van gemeente de Bilt en Bunnik zet kunst en cultuur in als middel bij het toeleiden van nareizigers en gezinsmigranten naar een baan. Het door het KunstenHuis de Bilt – Zeist ontwikkelde en al eerder uitgevoerde programma 'WeMatch' begeleidt, activeert en stimuleert deelnemers door het ondernemen van cultuur-educatieve activiteiten richting maatschappelijke participatie.

### Doel(groep)

Het einddoel van de pilot is dat deelnemers gaan participeren door middel van vrijwilligerswerk, een (taal)stage, een werkervaringsplek, een studie of een betaalde baan. Er zijn in deze pilot geen kwantitatieve doelen gesteld als het gaat om participatie. Naar verwachting zullen de opbrengsten per persoon verschillen. De gemeenten verwachten dat minstens 30 vrouwen deelnemen aan de pilot en hanteren bij de selectie een taaleis van A2-niveau.

### Werving en intake

Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten worden geworven via o.a. de gemeenten, de Regionale Sociale Dienst, WeMatch, maatschappelijke organisaties, inwoners van de gemeenten en verschillende communicatiekanalen zoals de woonstichting en lokale kranten. WeMatch en de betrokken gemeenten werken samen aan de werving en de intake van de doelgroep. Partners en andere gezinsleden worden uitgenodigd voor informatiebijeenkomsten en intakegesprekken.

### Activiteiten

De pilot bestaat uit interactieve (theater)trainingen met rollenspellen in groepen van 15 deelnemers. Hierbij wordt aandacht geschonken aan het opbouwen van zelfvertrouwen, het verkrijgen van dagbesteding, het maken van een CV en het doen van proefsollicitaties. Ook zijn er activiteiten gericht op zelfontplooiing, zoals workshops muziek en beweging. Professionals verzorgen

individuele coaching voor de deelnemers en sleutelpersonen worden ingezet om ook de gezinnen van de vrouwen te betrekken bij de pilot. Vrijwilligers uit de gemeenten, zogenaamde *buddy's*, begeleiden de deelnemers op wekelijkse basis. Daarnaast worden er netwerkbijeenkomsten, snuffelstages en bedrijvenbezoeken georganiseerd in samenwerking met lokale organisaties. Alle deelnemers lopen tijdens de pilot een stage, doen vrijwilligerswerk of gaan aan de slag in een werkervaringsplek.

### **Betrokken partijen en samenwerking**

KunstenHuis De Bilt-Zeist is verantwoordelijk voor de uitvoering van de pilot. Een coördinator van het KunstenHuis is de spil in de samenwerking met andere betrokken organisaties, zoals VluchtelingenWerk. De coördinator onderhoudt contact met de betrokken klantmanagers van de Regionale Sociale Dienst en het Werkgeversservicepunt.

## **6. Pilot Midden-Drenthe**

### **Aanleiding**

De gemeenten wilden met de pilot de achtergestelde positie van vrouwelijke statushouders en gezinsmigranten ten opzichte van mannen tegengaan, door vrouwen de stimuleren meer te gaan participeren in de samenleving. De gemeente wil dat vrouwen zelfstandiger worden en weten wat de mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn.

### **Doel(groep)**

Het hoofddoel van de pilot is dat vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten meer gaan participeren, met betaald werk als ultiem doel. Er zijn geen kwantitatieve doelen gesteld als het gaat om (arbeids)participatie van de deelnemers. Naar verwachting zal de opbrengst per persoon verschillen. De gemeenten verwachten dat er in totaal 45 vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten zullen deelnemen aan de pilot.

### **Werving en intake**

Het klantbestand van de gemeenten is uitgangspunt voor de werving van vrouwelijke nareizigers. Gezinsmigranten worden benaderd via het Participatieverklaringstraject. Klantmanagers van de betrokken gemeenten verzorgen de werving en intake van de doelgroep. Partners en andere gezinsleden worden uitgenodigd voor informatiebijeenkomsten en intakegesprekken.

### **Activiteiten**

De pilot start met een voorlichting over het hele traject. Daarna volgt een reeks inhoudelijke activiteiten, waarbij samenwerkingspartners VluchtelingenWerk en Bureau Resonance een grote rol spelen. VluchtelingenWerk verzorgt het participatieverklaringstraject, en ook een training over omgaan met financiën. Bureau Resonance zet een trainer en rolmodellen in tijdens arbeidsparticipatie-trainingen. Vervolgens spelen de klantmanagers en accountmanagers een rol bij de 'voorlichting-carrousel'. Hierbij gaan de deelnemers met een busje langs bij bedrijven en ontmoeten daar potentiële werkgevers. Gedurende de tweede helft van de pilot doen alle vrouwen een werkstage binnen een van de volgende sectoren: horeca, zorg, schoonmaak en productie. Tijdens deze werkstage wordt begeleiding geboden aan zowel de deelnemers als de werkgevers. Er wordt ook een terugkomdag georganiseerd door Bureau Resonance. Na acht weken praktijkervaring wordt er per vrouw gekeken wat een passende vervolgstap kan zijn. Opties zijn doorstroom naar vrijwilligerswerk, een werkstage, een parttime- of fulltimebaan, of een opleiding.

### **Betrokken partijen en samenwerking**

Voor deze pilot wordt een gemeentelijke projectgroep samengesteld waarin vanuit verschillende niveaus (leidinggevend, beleid en uitvoering) de gemeenten vertegenwoordigd zijn. Vanuit deze groep worden de werkzaamheden verdeeld. Daarnaast zijn Bureau Resonance en VluchtelingenWerk betrokken bij de uitvoering van diverse (trainings)bijeenkomsten.

## Bijlage 2 Leden van de begeleidingscommissie

- Mevrouw L. Alsayed, Nijmegen
- Mevrouw B. Bakker, ministerie SZW
- Mevrouw Drs. A. de Groot, ministerie OCW
- Mevrouw M. Heusinkveld, MA, gemeente Berkelland
- Mevrouw Prof. Mr. T. de Lange, Radboud Universiteit Nijmegen
- Mevrouw M. ter Meer, MSc, Divosa
- De heer Drs. L. Mallee, ministerie SZW
- Mevrouw Drs. V. Monfils, ministerie SZW
- De heer Drs. A. Verweij, ministerie SZW

## COLOFON

|                     |                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Opdrachtgever       | Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid                                                                                                                                                                                      |
| Auteurs             | Drs. M.J. de Gruijter<br>Dr. J.K. Asmoredjo<br>M. Sikkema, MSc                                                                                                                                                                       |
| Met medewerking van | I. Razenberg, MSc<br>R. Yohannes, MSc<br>T. Campbell<br>M.M.A. Maan<br>E.H.K. Zwerus                                                                                                                                                 |
| Foto omslag         | ANP - John van Hamond<br>Nederland, Bilthoven (Cultureel Centrum het Lichtruim),<br>9 oktober 2019. Training in de vorm van theater voor<br>vrouwelijke statushouders.                                                               |
| Uitgave             | Verwey-Jonker Instituut<br>Kromme Nieuwegracht 6<br>3512 HG Utrecht<br>T (030) 230 07 99<br>E <a href="mailto:secre@verwey-jonker.nl">secre@verwey-jonker.nl</a><br>I <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a> |

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

ISBN 978-94-6409-089-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, mei 2021.

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.