



Monitoring en evaluatie van de pilot Inburgering+

Vorbereiden op het nieuwe inburgeren: ervaringen, lessen en opbrengsten in regio

Hart van Brabant

Kirsten Tinnemans
Marlinda van der Hoff
Ruth Yohannes



Voorbereiden op het nieuwe inburgeren: ervaringen, lessen en opbrengsten in regio Hart van Brabant



Monitoring en evaluatie van de pilot Inburgering+

Auteurs

Kirsten Tinnemans

Marlinda van der Hoff



Ruth Yohannes



Utrecht, juli 2021

Inhoud

Managementsamenvatting	4	5 Ontwikkelingen in de participatie van statushouders	45
1 Inleiding	9	5.1. Onderzoeksverantwoording (samengevat)	45
1.1. Achtergrond van de pilot	9	5.2. Werk en opleiding	48
1.2. Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen	10	5.3. Maatschappelijke participatie	51
1.3. Onderzoeksaanpak	10	5.4. Sociale participatie	55
1.4. Leeswijzer	14	5.5. Competenties	58
2 Over de pilot Inburgering+	15	6 Ervaringen van professionals	63
2.1. Inleiding	15	6.1. Rol en werkzaamheden klantregisseurs	63
2.2. Brede intake en oriëntatie	16	6.2. Ervaringen met trajecten Refugee Team	64
2.3. Inburgering+ routes	26	6.3. Samenwerking tussen betrokken partijen	65
2.4. Aanbod van lokale en/of maatschappelijke organisaties	28	6.4. Trajecten binnen de Inburgering+ routes	67
3 Ervaringen van statushouders	29	6.5. Discussiepunten voor de toekomst	69
3.1. Ervaringen met introductiedagen en intakegesprek	29	7 De vijf uitgangspunten van Inburgering+	71
3.2. Ervaringen met het starttraject	32	7.1. Vroegtijdige ondersteuning	71
3.3. Ervaringen met het opstellen van het PIP	34	7.2. Integrale ondersteuning	72
3.4. Ervaringen met overige ondersteuning	35	7.3. Doorlopende ondersteuning	75
3.5. Eerste ervaringen met de nieuwe brede intake	37	7.4. Learning by doing	77
3.6. Suggesties van statushouders	40	7.5. Lokale kracht	78
4 Ervaren opbrengsten voor statushouders	42	8 Conclusies en aanbevelingen	80
4.1. Ervaren opbrengsten volgens statushouders	42	8.1. Conclusies	80
4.2. Ervaren opbrengsten volgens professionals	44	8.2. Aanbevelingen	83
		Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording vragenlijstonderzoek	86
		Bijlage 2 Achtergrondkenmerken statushouders	92
		Bijlage 3 Onderzoeksverantwoording procesevaluatie	94

Managementsamenvatting

Inleiding

Met de pilot Inburgering+ bereiden de gemeenten in de regio Hart van Brabant zich voor op de nieuwe Wet inburgering die op 1 januari 2022 in werking treedt. Doel van de pilot Inburgering+ is om beleid te ontwikkelen dat inburgeraars in staat stelt om volwaardig te integreren en participeren. De pilot richt zich op het ontwikkelen van vroegtijdig, integraal en doorlopend aanbod. Bovendien werken betrokken organisaties op een nieuwe manier samen bij het ontwikkelen van aanbod en in de integrale ondersteuning aan statushouders. De pilot Inburgering+ begon in januari 2019 en loopt tot eind 2021.

De regio Hart van Brabant heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om de pilot te monitoren en evalueren. Het onderzoek heeft twee hoofddoelen:

1. Inzicht verkrijgen in de ontwikkeling van de participatie van statushouders die deelnemen aan het Inburgering+ traject.
2. Inzicht verkrijgen in de mate waarin vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning gerealiseerd wordt en wat dat vraagt.

Om inzicht te krijgen in bovenstaande hoofddoelen, staan de volgende onderzoeksvragen bij dit onderzoek centraal:

1. Welk aanbod is ontwikkeld binnen de pilot en hoe is dit aanbod tot stand gekomen?

2. Van welke onderdelen van het aanbod binnen Inburgering+ hebben statushouders gebruik gemaakt?
3. Welke ontwikkelingen ten aanzien van participatie maken statushouders door gedurende de pilot Inburgering+?
4. Wat zijn de ervaringen van statushouders en professionals met de pilot Inburgering+ en het aanbod dat binnen de pilot is ontwikkeld?
5. Wat zijn de ervaren opbrengsten (volgens statushouders en professionals) van de pilot Inburgering+?
6. In hoeverre is er sprake van vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning? In hoeverre wordt gebruik gemaakt van lokale kracht (van de aanwezige kennis en ervaring van organisaties in de regio) en *'learning by doing'*? Wat zijn knelpunten en mogelijke verbeterpunten?

Voor dit onderzoek hebben we gebruik gemaakt van diverse onderzoeksmethoden. We hebben ten behoeve van de monitoring een vragenlijstonderzoek uitgevoerd, waarbij er per statushouder op meerdere meetmomenten vragenlijsten werden afgenomen om diens ontwikkelingen in participatie te kunnen volgen. Daarnaast hebben we 23 individuele interviews met statushouders gehouden, verspreid over twee periodes. Tot slot hebben we een procesevaluatie uitgevoerd, waarbij we hebben aangesloten bij bijeenkomsten, documenten hebben bestudeerd en (groeps)interviews hebben gehouden met betrokken partijen.

Achtergrondkenmerken statushouders

Voor de monitoring hebben we van 135 statushouders minimaal één vragenlijst ontvangen. Zij hebben van mei 2019 tot en met december 2020 het intakegesprek gehad. Bijna de helft van de statushouders is gehuisvest in de gemeente Tilburg; de overige statushouders wonen verspreid over de andere gemeenten in regio Hart van Brabant. Qua achtergrondkenmerken zien we onder meer dat:

- 37% oorspronkelijk uit Eritrea komt, en 38% oorspronkelijk uit Syrië. De overige statushouders zijn verdeeld over 19 andere landen van herkomst;
- bijna tweederde deel (64%) helemaal geen onderwijs heeft gevolgd, of alleen basisonderwijs heeft gevolgd;
- 61% (normaal gesproken) een gezinssituatie met kinderen had, waarvan het merendeel ook samenwonend/gehuwd was.

Ontwikkeld aanbod binnen de pilot Inburgering+

Bij de start van de pilot lag, qua aanbod, de focus van de regio op het organiseren van introductiedagen (inclusief intake) en op de Inburgering+ routes. Het aanbod binnen de Inburgering+ routes kwam echter moeizaam tot stand. Om toch doorlopende ondersteuning te kunnen bieden, is in het najaar van 2019 het starttraject ontwikkeld, dat in 2020 werd uitgevoerd door het Refugee Team.

Vanaf 1 januari 2021 werken 8 van de 11 gemeenten in de regio Hart van Brabant samen in het aanbieden van een nieuw brede-intake traject en oriëntatie-traject aan statushouders. Onderdelen van het voormalige starttraject zijn hierin geïntegreerd en doorontwikkeld. De introductiedagen zijn daarmee komen te vervallen.

Ook zijn er trajecten ontwikkeld binnen de drie Inburgering+ routes:

- Binnen de B1-route worden er, op het moment van schrijven, vier trajecten aangeboden: twee trajecten gericht op werken in de horeca, één traject gericht op werken in de zorg, en één algemeen traject waarbij statushouders worden ondersteund bij het zoeken naar een werkgever voor een stage of werkervaringsplek (maatwerk).
- Binnen de z-route is er één traject ontwikkeld, dat wordt uitgevoerd door VluchtelingenWerk en Diamant-groep.

- Binnen de onderwijsroute zijn er taalschakeltrajecten ontwikkeld voor hbo en wo; de eerste groepen zijn gestart in september 2020. Een taalschakeltraject voor het mbo is nog in ontwikkeling.

Lokaal, informeel aanbod binnen de regio maakt geen deel uit van het Inburgering+ traject. Volgens sommige professionals is het beter om het lokale aanbod niet te integreren in het Inburgering+ aanbod, vanwege het (vaak) informele en vrijwillige karakter van lokale activiteiten. Lokale initiatieven/activiteiten kunnen, náást de begeleiding binnen het Inburgering+ traject, bijdragen aan ontwikkelingen van statushouders.

Bij de doorontwikkeling van het beleid en van het aanbod binnen het Inburgering+ traject is er sprake geweest van een lerend proces. Er is duidelijk sprake van een lerende houding van de betrokken (uitvoerings)organisaties.

Ontwikkelingen in participatie

Participatie in de vorm van werk en opleiding komt nog weinig voor onder statushouders in de regio Hart van Brabant. Het is zeer goed denkbaar dat de coronacrisis hierbij een rol heeft gespeeld, zoals ook uit de interviews voor dit onderzoek is gebleken. Wel zien we dat de maatschappelijke en sociale participatie van statushouders al snel toeneemt na het moment van huisvesting. Na 6 maanden zijn de meeste statushouders bijvoorbeeld lid van een vereniging, zijn actief in de buurt, in een geloofsgemeenschap of op de school van de kinderen (indien van toepassing), en/of ondersteunen, helpen of verzorgen andere mensen.

Ervaringen van statushouders en professionals

De ervaringen van statushouders en professionals die we binnen het onderzoek hebben verzameld, hebben voor een groot deel betrekking op het traject van het Refugee Team (voorheen starttraject, nu brede-intake traject en

oriëntatietraject). De statushouders en professionals met wie we hebben gesproken, zijn over het algemeen enthousiast en tevreden over het traject van het Refugee Team en de stappen die deelnemers zetten. Statushouders noemen onder meer het toegenomen zelfvertrouwen, het uitbreiden van hun (sociale) netwerk, betere beheersing van de Nederlandse taal, kennis over de Nederlandse samenleving en kennis en vaardigheden voor het vinden van (vrijwilligers)werk. Volgens professionals dragen de afwisselende, actieve werkvormen en activiteiten ook bij aan een beter beeld van de statushouder; het zorgt ervoor dat er eigenschappen of belemmeringen naar boven komen die in een klaslokaal niet of minder goed kunnen worden opgemerkt.

Door de coronacrisis zijn de activiteiten van het Refugee Team (grotendeels) omgezet naar online activiteiten, en zijn er weinig tot geen mogelijkheden geweest om vrijwilligerswerk te doen of bedrijfsbezoeken af te leggen (ondanks dat er wel is gezocht naar mogelijkheden om dit te kunnen doen).

Ook hebben professionals en statushouders ervaringen opgedaan met het *opstellen van het Plan Inburgering en Participatie (PIP)*. Statushouders geven enerzijds aan het handig of nuttig te vinden om een plan voor de toekomst op te stellen, met behulp van het Refugee Team en de klantregisseur. Anderzijds wordt ook genoemd dat statushouders niet altijd de (voor)kennis en inzicht of de (mentale) ruimte hebben om goed over de toekomst na te denken, omdat ze bijvoorbeeld zorgen hebben, of omdat hun plannen voor de toekomst ervan afhangen of de gewenste gezinshereniging plaatsvindt. Daarnaast valt op dat statushouders vooral de Nederlandse taal willen leren, en hier veel aandacht aan willen besteden (in de eerste periode na huisvesting).

Gedurende de pilot is er ook aandacht geweest voor *communicatie en informatievoorziening aan statushouders*, bijvoorbeeld tijdens de introductiedagen. De gemeenten hebben diverse verbeteringen doorgevoerd, bijvoorbeeld door te werken met kortere teksten, versimpeling van de taal, vertalingen in het Engels, Arabisch en Tigrinya, meer werken met pictogrammen en meer

structuur in het aanbieden van informatie. Ook zijn voorbeelden opgesteld voor de uitnodigingsbrieven voor de introductiedagen en voor overige formulieren die op gemeentelijk niveau kunnen worden ingevuld. Daarnaast is er een stappenplan ontwikkeld voor statushouders, zodat ze inzicht hebben in het proces van inburgeren en welke stappen statushouders daarin doorlopen. Een statushouder geeft aan dat gemeenten het belang om deel te nemen aan het Inburgering+ traject, duidelijker moeten overbrengen in de communicatie en informatievoorziening (aan het begin). Een andere suggestie is om informatie schriftelijk vast te leggen, zodat statushouders het zelf erbij kunnen pakken wanneer ze dat willen.

De *samenwerking tussen betrokken partijen* is gedurende de looptijd van de pilot verbeterd. Vooral het Refugee Team, de klantregisseurs, maatschappelijk begeleiders en taaldocenten ervaren over het algemeen (voorjaar 2021) dat er korte lijnen zijn, en zijn positief over de stappen die op dit gebied zijn gezet. In het voorjaar van 2021 werkt de regio aan het vaststellen van een werkproces, waarin duidelijk wordt gemaakt welke partijen/personen welke functies hebben, welke taken zij wanneer moeten uitvoeren, wie op welk gebied het initiatief neemt, en waar ze terecht kunnen voor bepaalde zaken (bijvoorbeeld vragen over brieven van de gemeente, over de huisarts of over de school voor de kinderen).

Ten aanzien van de rol en deskundigheid van *klantregisseurs* is er ruimte voor verbetering. Zij zouden meer getraind moeten worden om beter de regie te kunnen pakken. Een aantal professionals vindt het belangrijk om goed te investeren in de klantregisseurs, mede omdat er in de praktijk (relatief) veel verloop is onder klantregisseurs. Dit vormt een risico voor de integrale en doorlopende ondersteuning die gemeenten willen bieden aan statushouders.

Vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning

Met de inzet van het Refugee Team en de ontwikkeling van de nieuwe brede intake (voorheen het starttraject) kunnen statushouders al snel na huisvesting in de gemeente, of nog in het azc in Oisterwijk, starten met brede, intensieve begeleiding. Doordat 8 van de 11 gemeenten samenwerken binnen de nieuwe brede intake, kunnen er al snel (voldoende grote) groepen worden gevormd. In die zin is er sprake van een vroegtijdige aanpak.

Het traject van het Refugee Team (in 2021 het brede-intake traject en het oriëntatietraject, voorheen het starttraject) draagt bij aan een integraal beeld van statushouders. In het nieuwe oriëntatietraject komen bovendien allerlei leefgebieden aan bod, waardoor er (in die zin) sprake is van integrale ondersteuning. Ook is de regio Hart van Brabant in het voorjaar van 2021 bezig met het vaststellen van een werkproces. De verwachting is dat dit de samenwerking tussen betrokken partijen verder zal verbeteren en hiermee ook zal zorgen voor een integraler beeld van de statushouder.

Van doorlopende ondersteuning (met name na het oriëntatietraject) is op dit moment nog nauwelijks sprake. Dit heeft te maken met de moeizame ontwikkeling en opstart van de trajecten binnen de Inburgering+ routes. Hieraan lag een aantal knelpunten ten grondslag. Het heeft de organisaties veel energie en commitment gekost om aanbod te ontwikkelen waar ze geen aparte financiering voor kregen. Een ander knelpunt is dat er veel taalscholen en veel participatiebedrijven/werkorganisaties zijn, wat een inhoudelijke en rooster-technische aansluiting bemoeilijkt. Doordat er weinig aanmeldingen waren, kon het bovendien lange tijd duren voordat er met voldoende grote groepen van start kon worden gegaan. Dat er (relatief) weinig statushouders worden aangemeld, kan te maken hebben met de hoge kosten van de trajecten (waarvoor klantregisseurs afwegingen/keuzes moeten maken wie wel en wie niet kon deelnemen). Ook ervaren professionals dat het aanbod (nog) niet dekkend is voor de vraag van statushouders. Om meer maatwerk te kunnen kiezen, is een groter en diverser passend aanbod nodig.

Aanbevelingen

We formuleren op basis van de uitkomsten van het onderzoek acht aanbevelingen voor de regio Hart van Brabant. Deze aanbevelingen zijn ook bruikbaar voor andere gemeenten in Nederland, met het oog op de voorbereiding op het nieuwe inburgeringsstelsel.

- 1. Zorg dat er financiële middelen beschikbaar zijn voor een passend aanbod voor alle statushouders.** Houd in de aanbestedingsfase rekening met de financiële kaders, gelet op de beschikbare financiële middelen en de verwachte aantallen (nieuwe) statushouders (in totaal en per route/sector). En zorg ervoor dat zoveel mogelijk inburgeraars gebruik kunnen maken van een passend inburgeringsaanbod. Indien het financieel niet haalbaar is om voor alle (nieuwe) statushouders een PIP vast te (laten) stellen en een passend inburgeringsaanbod te bieden, denk dan van tevoren na over de gevolgen hiervan voor diverse groepen (en aantallen) statushouders, en zorg voor een passend alternatief voor deze statushouders.
- 2. Borduur voort op wat er binnen de pilot Inburgering+ is opgebouwd.** In de ontwikkelfase hebben de betrokken partijen veel geleerd over (samen) werken binnen het nieuwe inburgeringsstelsel, bijvoorbeeld over hoe het taalcomponent en het participatiecomponent verbonden kunnen worden. Luister naar wat zij hebben geleerd en belangrijk vinden om mee te nemen (voor het ontwikkelen en uitvoeren van trajecten). Gebruik deze punten bij de aanbesteding (bijvoorbeeld in het ontwikkelen van criteria). Bied daarnaast ruimte aan organisaties die een traject hebben ontwikkeld, om de ontwikkeling en/of uitvoering te continueren en het traject verder te verbeteren.
- 3. Bouw in het inburgeringsaanbod voldoende ruimte voor flexibiliteit in.** Het is belangrijk dat aanbieders enerzijds kunnen inspelen op schommelingen, en anderzijds een mate van zekerheid hebben, zodat er altijd

doorlopende ondersteuning aan statushouders geboden kan worden. Er zijn diverse aspecten die bevorderend zijn voor de continuïteit en kwaliteit van het aanbod, bijvoorbeeld doordat er met voldoende grote groepen wordt gewerkt:

- Werken met een aantal vaste, grote organisatie(s) in de regio die voldoende diversiteit in het aanbod kunnen bieden (in tegenstelling tot een veelheid aan kleine organisaties).
- Een minimale financiële garantie en/of structurele financiering garanderen aan aanbieders.
- Werken met een (deels) continue in- en uitstroom van statushouders in een groep bij trajecten binnen de routes (in plaats van dat er met vaste groepen gewerkt wordt).
- Vaststellen hoeveel tijd er maximaal mag zitten tussen twee opvolgende trajecten bij een statushouder, oftewel hoe vaak er een instroommoment is voor statushouders in een (nieuw) traject.
- (Eén of meerdere) duale trajecten ook openstellen voor Nederlanders in de bijstand (Participatiewet) met een (grote) achterstand op gebied van taal en participatie.

4. Zorg voor passend aanbod voor alle statushouders binnen de z-route.

Verwacht wordt dat een (relatief) grote groep statushouders in de toekomst in de z-route zal instromen. Zorg voor maatwerk binnen de z-route; houd rekening met een diverse groep met uiteenlopende achtergrondkenmerken, vaardigheden en ondersteuningsbehoeften. Overweeg daarnaast om (onderdelen van) de z-route op meerdere locaties in de regio aan te bieden, zodat het aanbod laagdrempeliger is.

5. Investeer nóg meer in de samenwerking met betrokken werkgevers.

Onderzoek of het mogelijk is om de netwerken met werkgevers uit te breiden. Dit om meer (werk)plekken voor statushouders te kunnen realiseren en een diverser aanbod te krijgen, zodat er ook meer maatwerk

kan worden geboden. Sluit aan bij reeds bestaande verbanden, zoals het WerkgeversServicepunt en het platform Innovatief werkgeverschap.

6. Investeer in de functie van klantregisseur.

Besteed aandacht aan scholing en deskundigheidsbevordering van klantregisseurs. Het gaat hierbij niet alleen om kennis over de doelgroep(en) statushouders en cultuursensitief werken, maar ook om kennis over de nieuwe Wet inburgering en over de mogelijkheden (binnen de regio) voor ondersteuning aan statushouders. Zet tevens in op het behoud van klantregisseurs bij gemeenten, met het oog op continuïteit en kwaliteit van de ondersteuning aan statushouders.

7. Maak tijd beschikbaar om van elkaar te leren en om de samenwerking te bevorderen.

Het uitwisselen van ervaringen onder professionals – bijvoorbeeld klantregisseurs, maatschappelijk begeleiders en medewerkers bij het Refugee Team – is op meerdere terreinen van meerwaarde. Niet alleen draagt het bij aan deskundigheidsbevordering ('leren van elkaar'); het zorgt er ook voor dat professionals van verschillende functiegroepen elkaar ontmoeten en informele kennis overdragen, wat (een organische) samenwerking stimuleert en hiermee ook een integrale ondersteuning aan statushouders bevordert. Organiseer momenten waarop professionals, binnen de eigen functiegroep en gezamenlijk, elkaar ontmoeten en ervaringen uitwisselen. Dit werkt het beste met een interactieve opzet.

8. Zorg voor duidelijke informatievoorziening aan statushouders over het inburgeringsproces.

Zorg ervoor dat het voor nieuwe statushouders duidelijk is hoe de stappen in het inburgeringstraject eruit zien, en wat de bedoeling is van de onderdelen van het aanbod. Het kan helpen om de informatie niet alleen mondeling uit te leggen (al dan niet met behulp van iemand die kan vertalen), maar ook schriftelijke informatie in de eigen taal en met visuele weergaven beschikbaar te stellen, zodat statushouders er zelf nog naar kunnen terugkijken wanneer dit hen uitkomt.

1 Inleiding

1.1. Achtergrond van de pilot

Met de komst van grote groepen vluchtelingen naar Nederland is de regio Hart van Brabant vanaf 2016 actief aan de slag gegaan met het ondersteunen van statushouders bij integratie en participatie in Nederland. Hieruit is de pilot Inburgering+ voortgekomen. Met de pilot Inburgering+ bereiden de gemeenten in de regio Hart van Brabant¹ zich voor op de nieuwe Wet inburgering die op 1 januari 2022 in werking treedt. De belangrijkste veranderingen van de wet zijn:²

- De regierol van de gemeente. De gemeente gaat inburgeringsplichtige nieuwkomers begeleiden bij hun inburgering. Voor asielstatushouders doen zij dit vanaf het moment van koppeling aan een gemeente.
- Iedereen krijgt een inburgeringsaanbod op maat. Dit gebeurt aan de hand van een brede intake en het maken van een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) door de gemeente. Voor asielstatushouders betaalt de overheid de inburgering.
- Gemeenten begeleiden ook gezinsmigranten en overige migranten. Zij betalen hun inburgering altijd zelf. De gemeente neemt een brede intake af en stelt daarmee de te volgen leerroute vast. Ook kan zij adviseren over een mogelijk passende onderwijsinstelling.

- Inburgeringsplichtigen leren de Nederlandse taal op een niveau waarmee ze zich goed kunnen redden in Nederland. Zo kunnen zij sneller deelnemen aan de Nederlandse samenleving en hebben zij betere kansen op de arbeidsmarkt.
- Een combinatie van leren van de taal en meedoen aan de Nederlandse samenleving is een belangrijk onderdeel van het nieuwe inburgeringsstelsel. Het volgen van een stage of (vrijwilligers)werk zijn daar voorbeelden van.

Doel van de pilot Inburgering+ is om beleid te ontwikkelen dat inburgeraars in staat stelt om volwaardig te integreren en participeren. De pilot richt zich op het ontwikkelen van vroegtijdig, integraal en doorlopend aanbod. Bovendien werken betrokken organisaties op een nieuwe manier samen bij het ontwikkelen van aanbod en in de integrale ondersteuning aan statushouders. De pilot Inburgering+ begon in januari 2019 en loopt tot eind 2021.

De inhoudelijke uitgangspunten ten aanzien van het aanbod dat in het kader van de pilot Inburgering+ is ontwikkeld, zijn dan ook:

- Vroegtijdige ondersteuning: in het azc al starten met de (brede) intake.
- Integrale ondersteuning: met oog voor alle leefgebieden.
- Doorlopende ondersteuning: ondersteuning gedurende de verschillende fases van de inburgeringsperiode.

¹ De regio Hart van Brabant bestaat uit de 11 gemeenten Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusden, Hilvarenbeek, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk.

² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgeren-in-nederland/nieuwe-wet-inburgering>

Procesmatige uitgangspunten van de pilot zijn:

- 'Nothing about us, without us': de adviesraad statushouders geeft doorlopend advies.
- 'Learning by doing': leren door ervaring op te doen; wat niet werkt, wordt tussentijds aangepast en bijgesteld.
- Lokaal wordt regionaal versterkt: wanneer het voordeel heeft om iets regionaal aan te pakken, gebeurt dat.

De pilot Inburgering+ en het onderzoek worden gefinancierd uit middelen van het European Social Fund – Joint Action Plan (ESF-JAP), het Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF), van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (pilot duale trajecten in het kader van de Veranderopgave Inburgering) en van de deelnemende gemeenten. De pilot is gestart in januari 2019 en loopt tot eind 2021. De ervaring en de lessen die tijdens de pilot Inburgering+ zijn opgedaan, vormen een belangrijke basis voor de voorbereidingen op het nieuwe inburgeringsstelsel vanaf 1 januari 2022.

1.2. Doel van het onderzoek en onderzoeksvragen

De regio Hart van Brabant heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd om de pilot te monitoren en evalueren. Het onderzoek heeft twee hoofddoelen:

1. Inzicht verkrijgen in de ontwikkeling van de participatie van statushouders die deelnemen aan het Inburgering+ traject.
2. Inzicht verkrijgen in de mate waarin vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning gerealiseerd wordt en wat dat vraagt.

Om inzicht te krijgen in bovenstaande hoofddoelen, staan de volgende onderzoeksvragen bij dit onderzoek centraal:

1. Welk aanbod is ontwikkeld binnen de pilot en hoe is dit aanbod tot stand gekomen?
2. Van welke onderdelen van het aanbod binnen Inburgering+ hebben statushouders gebruik gemaakt?
3. Welke ontwikkelingen ten aanzien van participatie maken statushouders door gedurende de pilot Inburgering+?
4. Wat zijn de ervaringen van statushouders en professionals met de pilot Inburgering+ en het aanbod dat binnen de pilot is ontwikkeld?
5. Wat zijn de ervaren opbrengsten (volgens statushouders en professionals) van de pilot Inburgering+?
6. In hoeverre is er sprake van vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning? In hoeverre wordt gebruik gemaakt van lokale kracht (van de aanwezige kennis en ervaring van organisaties in de regio) en 'learning by doing'? Wat zijn knelpunten en mogelijke verbeterpunten?

Het onderzoek is tegelijkertijd gestart met de start van de pilot, in januari 2019. Voorliggend rapport is de eindrapportage van dit onderzoek. Eind 2020 is een tussentijdse rapportage van het onderzoek naar deze pilot gepubliceerd.³

1.3. Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestaat uit drie deelonderzoeken, die tezamen de onderzoekers in staat stellen antwoord te geven op de onderzoeksvragen:

- vragenlijstonderzoek
- interviews met statushouders
- procesevaluatie

3 Het tussenrapport over de monitoring en evaluatie van de pilot Inburgering+ is hier te vinden: <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/monitoring-en-evaluatie-pilot-inburgering-in-de-regio-hart-van-brabant/> (geraadpleegd op 27 juni 2021).

Tabel 1.1: Overzicht deelonderzoeken en onderzoeksvragen

	Deelonderzoek 1. Vragenlijst onderzoek	Deelonderzoek 2. Interviews statushouders	Deelonderzoek 3. Procesevaluatie
Onderzoeksvraag 1. Ontwikkelingen binnen de pilot			✓
Onderzoeksvraag 2. Gevolgd aanbod	✓		✓
Onderzoeksvraag 3. Ontwikkelingen participatie	✓		
Onderzoeksvraag 4. Ervaringen algemeen		✓	✓
Onderzoeksvraag 5. Ervaren opbrengsten		✓	✓
Onderzoeksvraag 6. De vijf uitgangspunten van Inburgering+		✓	✓

Hieronder beschrijven we per deelonderzoek de aanpak en bijbehorende activiteiten.

Deelonderzoek 1: vragenlijstonderzoek

Op verschillende momenten vulden de klantregisseur (of intaker) en statushouder samen een vragenlijst in met vragen over de statushouder. Doel hiervan was het monitoren van de ontwikkelingen bij statushouders. De opzet was dat er elke 3 maanden een vragenlijst zou worden afgenomen, te starten bij het intakegesprek met de statushouders en vervolgens steeds tijdens het drie-maandelijke gesprek dat de statushouder met de klantregisseur heeft. Per statushouder zouden er maximaal 3 vervolgmetingen zijn. In de tussentijd is de duur van de pilot, en daarmee ook het onderzoek, verlengd. Voor de monitoring hebben we uiteindelijk bijna een jaar langer de tijd om statushouders

te volgen.⁴ Op basis hiervan hebben we afgesproken dat er per statushouder maximaal 5 vervolgmetingen zouden zijn.

We startten met de dataverzameling/monitoring vanaf de start van de introductiedagen van het Welkomhuis; dit was in mei 2019. Uiteindelijk konden de klantregisseurs de vragenlijsten voor de eerste meting (intakegesprek) tot eind december 2020 opsturen voor het onderzoek; per 1 januari 2021 veranderde immers de werkwijze rond de (brede) intake. Verder konden de klantregisseurs de vragenlijsten voor de vervolgmetingen tot eind februari 2021 invullen en opsturen.

Via het vragenlijstonderzoek zijn bij ons 137 statushouders bekend die van mei 2019 tot en met december 2020 het intakegesprek hebben gehad. Hoewel het de bedoeling was om binnen het onderzoek alle nieuwe statushouders te volgen, bleek in de praktijk dat er ook (nieuwe) statushouders zijn geweest die niet (geanonimiseerd) bij ons waren gemeld voor de monitoring, en die we dus niet konden volgen. Om hoeveel statushouders het precies gaat, is niet bekend.

Het is bij vrijwel alle statushouders niet gelukt om elke 3 maanden een vragenlijst af te nemen zoals oorspronkelijk voorzien. Als gevolg hiervan lopen de daadwerkelijke meetmomenten tussen statushouders niet synchroon. Waar bijvoorbeeld bij één persoon een jaar na het intakegesprek de tweede vervolgvragenlijst is afgenomen, is bij een andere persoon op dat moment de derde vervolgvragenlijst afgenomen. Daarnaast hebben we vernomen dat (sommige) klantregisseurs het ingewikkeld vonden om sommige vragen in te vullen, en dat zij (soms) vragenlijsten zelf hebben ingevuld, zonder bijzijn van de statushouder. Een ander element dat het lastig maakte om de data (en ontwikkelingen) van statushouders in perspectief te plaatsen en te vergelijken, is dat

⁴ In het oorspronkelijke plan zou de pilot Inburgering+ - en daarmee ook de monitoring - tot juli 2020 duren. Uiteindelijk vond de monitoring plaats tot het voorjaar van 2021.

het moment waarop het intakegesprek plaatsvond – gezien vanuit het ‘pad’ van de statushouder – per persoon sterk kon verschillen.

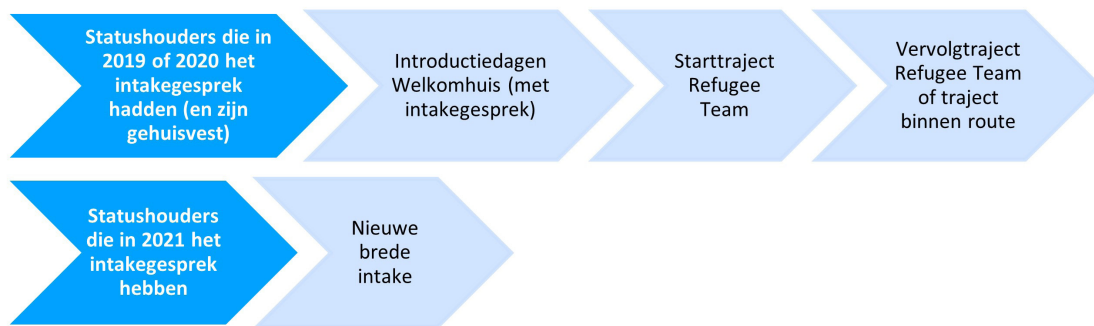
Om te bepalen hoe we met de verschillende meetmomenten zouden omgaan – om de data (en ontwikkelingen) van statushouders in perspectief te plaatsen en te vergelijken – hebben we nagedacht over wat een geschikt referentiepunt zou zijn, gezien vanuit het ‘pad’ van de statushouder. De data uit de vragenlijsten verhouden zich dan tot dit referentiepunt, kijkend naar de hoeveel tijd die (steeds) is verstreken. We hebben ervoor gekozen om het moment van huisvesting in de gemeente als referentiepunt te nemen.

Meer uitgebreide informatie over het vragenlijstonderzoek en de analyses is te vinden in hoofdstuk 5 en bijlage 1.

Deelonderzoek 2: interviews met statushouders

In dit deelonderzoek staan de ervaringen van statushouders met Inburgering+ centraal. We spraken in twee rondes (in oktober/november 2020 en in april/mei 2021) met statushouders.

In totaal spraken we met 23 statushouders, waarbij we 10 interviews hielden in de periode oktober/november 2020 (eerste ronde interviews) en 13 interviews in de periode april/mei 2021 (tweede ronde interviews).



Van de (in totaal) 23 respondenten zijn er 17 in 2019 of 2020 gestart met het Inburgering+ traject. Daarnaast spraken we met 6 statushouders die in het voorjaar van 2021 met de nieuwe brede intake zijn gestart.

Van de respondenten zijn er 8 vrouw en 15 man.⁵ Er zijn 9 respondenten afkomstig uit Syrië, 8 uit Eritrea en 6 uit overige landen. De respondenten wonen in verschillende gemeenten in de regio Hart van Brabant, waaronder Dongen, Gilze en Rijen, Goirle en Tilburg. De leeftijd van de respondenten varieert van begin twintig tot eind vijftig.

Enkele gesprekken met statushouders hebben face-to-face plaatsgevonden. De meeste gesprekken vonden online plaats (via beeldbellen of telefoon) vanwege de coronacrisis. Om ervoor te zorgen dat de respondenten zich goed konden uitdrukken, zijn de meeste interviews gehouden in de eigen taal (waaronder Syrisch Arabisch en Tigrinya) door interviewers die deze talen beheersen. De overige interviews zijn gehouden in respectievelijk Engels en Nederlands.

In de onderzoeksopzet was voorzien om met 14 statushouders te spreken in de eerste ronde interviews en met 14 statushouders in de tweede ronde interviews. Bij het invullen van de vragenlijsten konden statushouders aangeven of ze wilden meewerken aan een interview voor het onderzoek; vervolgens zouden wij een selectie maken op basis van representativiteit (ten aanzien van de achtergrondkenmerken die vanuit het vragenlijstonderzoek bij ons bekend waren: geslacht, leeftijdsgroep, land van herkomst en gemeente). Ook tijdens de bijeenkomsten waarbij we observaties hielden in het najaar van 2019 hebben we statushouders persoonlijk benaderd voor deelname aan de interviews op een later moment. De bedoeling was dat de eerste ronde interviews in het voorjaar van 2020 zou plaatsvinden, en de tweede ronde interviews in het najaar van 2020. Vanwege de coronacrisis zijn de periodes echter verschoven naar oktober/november 2020 en april/mei 2021.

⁵ Bij één van de interviews was ook de echtgenoot van de respondent aanwezig.

In de eerste ronde hebben we uiteindelijk met 10 statushouders gesproken. In de praktijk is het lastig gebleken om statushouders te vinden die aan het onderzoek wilden meedoen. Voor de eerste ronde interviews kan dit worden verklaard door de lange periode tussen het verzoek om mee te doen aan het onderzoek (via de vragenlijsten en via persoonlijk contact tijdens bijeenkomsten) en de daadwerkelijke uitnodiging voor een interview (najaar 2020), waardoor een deel van de statushouders zich niet meer kon herinneren te hebben ingestemd met deelname aan het onderzoek. Mogelijk hadden statushouders ook minder mentale ruimte om deel te nemen, omdat zij vanwege de coronacrisis al veel aan hun hoofd hadden. Daarnaast konden de onderzoekers vanwege de coronacrisis geen aanvullende wervingsactiviteiten doen, zoals het werven van respondenten bij bijeenkomsten.

Ook speelt een meer algemene situatie een rol bij onderzoeken onder statushouders: bij een deel van de statushouders vergt het – omdat zij onbekend zijn met de onderzoekers – een flinke inspanning van de onderzoekers om het vertrouwen te wekken, zodat zij ermee instemmen om deel te nemen aan het onderzoek.

Voor de tweede ronde hebben we de respondenten opnieuw geworven. We hebben specifiek gekeken naar drie groepen statushouders:

- degenen die bezig waren met het starttraject van het Refugee Team;
- degenen die klaar waren met het starttraject en met een ander traject bezig waren; en
- statushouders in de eerste groep van het nieuwe brede-intake traject.

We hebben voor deze drie groepen geanonimiseerde informatie ontvangen, met per statushouder alléén informatie over geslacht, leeftijdsgroep, land

van herkomst en gemeente.⁶ Bij de selectie van 14 statushouders – verspreid over de drie groepen – hebben we gelet op representativiteit en variëteit qua achtergrondkenmerken. Vervolgens benaderde het Refugee Team de betreffende statushouders; indien zij wilden meewerken aan een interview, konden wij een afspraak met hen inplannen. In de tweede ronde is het gelukt om met 14 statushouders te spreken.

Deelonderzoek 3: procesevaluatie

In de procesevaluatie staat het perspectief van betrokken professionals centraal. Specifiek geven we met de procesevaluatie antwoord op de volgende vragen:

1. In hoeverre is er sprake van een vroegtijdige aanpak?
2. In hoeverre is er sprake van een integrale aanpak?
3. In hoeverre is er sprake van doorlopende ondersteuning?

Gedurende het onderzoek is aan het onderzoeksteam gevraagd om, aanvullend, aandacht te besteden aan de volgende vragen:

4. In hoeverre is er sprake van *'learning by doing'* bij het ontwikkelen en uitvoeren van het Inburgering+ traject?
5. In hoeverre wordt er gebruik gemaakt van lokale organisaties en initiatieven voor de invulling van het Inburgering+ traject?

Bij bovengenoemde vragen hebben we ook aandacht voor wat er nodig is om de genoemde zaken te realiseren.

In de oorspronkelijke onderzoeksopzet waren – ten behoeve van de procesevaluatie – (deelname aan) 7 bijeenkomsten met de werkgroep Evaluatie

⁶ Van degenen in het vervolgtraject van het Refugee Team hebben we ook informatie gekregen over de route waarin de statushouders waren ingedeeld.

opgenomen, één groepsinterview met klantregisseurs en twee groepsinterviews met externe partners (buiten de gemeenten). Doordat de inhoud van het Inburgering+ traject en de werkwijze van overleggen en bijeenkomsten binnen de pilot zich doorontwikkelden, op basis van '*learning by doing*', hebben we hier bij de procesevaluatie op ingespeeld.

De volgende onderzoeksactiviteiten zijn uitgevoerd ten behoeve van de procesevaluatie:

- We hebben een documentstudie uitgevoerd, op basis van de beschikbare documenten over (de ontwikkelingen binnen) Inburgering+, inclusief de stukken die gedeeld zijn tijdens bijeenkomsten waaraan onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut aan hebben deelgenomen.
- We hebben 12 bijeenkomsten en overleggen in het kader van de pilot Inburgering+ bijgewoond, waaronder de werkgroep Evaluatie en de kwartaalbijeenkomsten klantregie & maatschappelijke begeleiding.
- We hebben 8 interviews gevoerd, waarvan twee met de spilfunctionarissen, één met de projectleider Inburgering+, één met het Refugee Team, één met klantregisseurs en drie groepsinterviews met (ook) overige partijen.
- We hebben twee observaties gedaan van intakegesprekken (tussen klantregisseur en statushouder) in het Welkomhuis, en een observatie van een activiteit van het starttraject.

In bijlage 3 is meer gedetailleerde informatie te vinden over de dataverzameling met betrekking tot de procesevaluatie.

1.4. Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven we de pilot Inburgering+, de ontwikkelingen hierbinnen en het aanbod dat binnen de pilot is ontwikkeld, inclusief het aantal statushouders dat gebruik heeft gemaakt van het aanbod. In hoofdstuk 3 zetten we de ervaringen van statushouders met de verschillende onderdelen en aspecten van Inburgering+ uiteen. Hoofdstuk 4 gaat over de ervaren opbrengsten van de pilot Inburgering+ voor statushouders. In hoofdstuk 5 gaan we in op de ontwikkelingen in de participatie van statushouders op basis van het vragenlijstonderzoek. In hoofdstuk 6 staan we stil bij een aantal algemene ervaringen van professionals met Inburgering+, gevolgd door een reflectie op de vijf uitgangspunten van Inburgering+ in hoofdstuk 7, op basis van de procesevaluatie. Hoofdstuk 8 van dit rapport bevat de conclusies en aanbevelingen.

2 Over de pilot Inburgering+

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst de scope en de belangrijkste ontwikkelingen binnen de pilot Inburgering+. Vervolgens beschrijven we de onderdelen van het Inburgering+ traject die zijn ontwikkeld. Daarbij maken we onderscheid tussen de brede intake en oriëntatie, en de Inburgering+ routes.

2.1. Inleiding

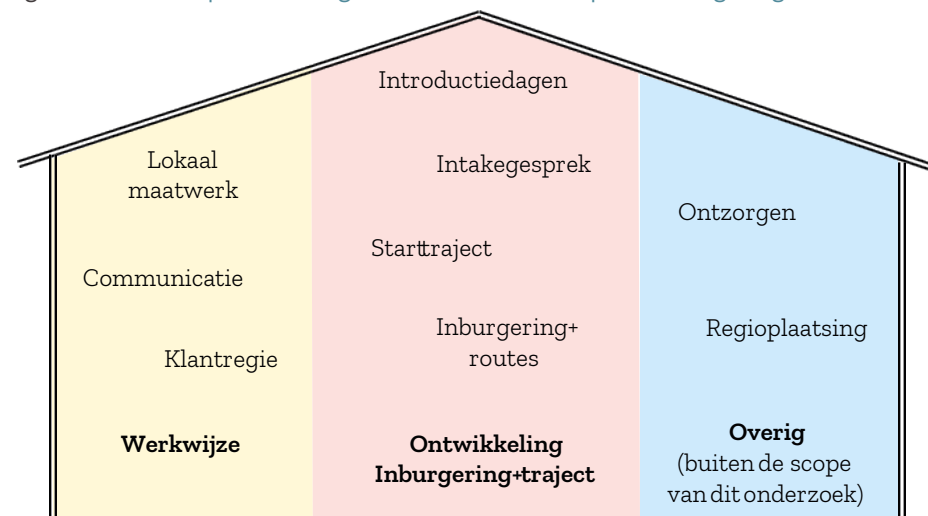
Scope van de pilot Inburgering+

De pilot Inburgering+ richt zich op verschillende aspecten. Niet alleen richt het zich op het ontwikkelen van een (vroegtijdig, integraal en doorlopend) traject voor statushouders; ook richt het zich op het ontwikkelen van een nieuwe manier van (samen)werken tussen betrokken organisaties – bij het ontwikkelen van aanbod en in de integrale ondersteuning aan statushouders – en met statushouders (door hen actief te betrekken bij het vormgeven van het inburgeringstraject).

Ook was er ruimte voor creativiteit om de pilot Inburgering+ vorm te geven, zonder een precies gedefinieerd plan vooraf. Er was ruimte om tussentijds dingen aan te passen, zowel voor wat betreft de inhoud van het aanbod als de manier waarop het aanbod en de werkwijze ontwikkeld werd.

Binnen de pilot komen – zo hebben we gemerkt – allerlei zaken en ontwikkelingen aan bod, die breed gerelateerd zijn aan de inburgering en integratie van statushouders en het toewerken naar het nieuwe inburgeringsstelsel, zoals de routes en het financieel ontzorgen.

Figuur 2.1: Versimpelde weergave van onderdelen pilot Inburgering+



In ons onderzoek hebben we ons gericht op het Inburgering+ traject/aanbod dat binnen de pilot is ontwikkeld, en de inhoudelijke en procesmatige elementen die direct te maken hebben met de ondersteuning aan statushouders. Er zijn enkele elementen die we slechts betrekken in het onderzoek, daar waar een link is met de onderzoeksvragen over vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning. Het gaat om de volgende elementen:

- **Ontzorgen.** Dit is een van de onderwerpen die binnen het nieuwe inburgeringsstelsel aan de orde komt. In de bijeenkomsten die we hebben bijgewoond in verband met de pilot Inburgering+, is dit onderwerp incidenteel naar voren gekomen.
- **Regioplplaatsing.** In samenwerking met het COA en het ministerie van Justitie & Veiligheid, voert de regio Hart van Brabant een pilot uit waarbij statushouders – in afwachting van een woning in de regio Hart van Brabant – geplaatst worden in het azc in Oisterwijk. De bedoeling is dat er al gestart

kan worden met de ondersteuning van statushouders vanuit het azc in Oisterwijk, in afwachting van een woning in de gemeente. Dit heeft geresulteerd in een pilot Regioplatsing die in 2020 is gestart en doorloopt tot (in ieder geval) eind 2021. Een apart onderzoek naar deze pilot is gaande.

Sinds november 2019 nemen 8 gemeenten in de regio Hart van Brabant in het kader van de Veranderopgave Inburgering (VOI) ook deel aan de pilot 'duale trajecten' van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid. In dit kader zijn twee spilfunctionarissen aangesteld die de taak kregen om de verbinding en samenwerking tussen partijen te versterken, ter ondersteuning van de totstandkoming van de Inburgering+ routes (ook wel duale trajecten genoemd). Ook hebben de spilfunctionarissen kritisch meegedacht over de ontwikkelingen binnen de pilot Inburgering+ en deden zij voorstellen voor verbetering. Deze pilot, waaraan ook een aantal andere regio's/gemeenten deelnamen, is apart geëvalueerd.⁷ In dit rapport komt de ontwikkeling van de Inburgering+ routes in grote lijnen aan bod (zie ook paragraaf 2.3).

Structuur met werkgroepen en bijeenkomsten

In de regio Hart van Brabant wordt gewerkt met een structuur van werkgroepen en bijeenkomsten voor de invulling van deze pilot en de voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering. In de werkgroepen worden de diverse onderwerpen/onderdelen binnen de pilot Inburgering+ uitgewerkt. Binnen deze werkgroepen komen tevens veel inhoudelijke, technische en organisatorische zaken aan bod. Gedurende de pilot is de structuur van werkgroepen en bijeenkomsten aangepast.

Naast de werkgroepen vonden er zogeheten brede bijeenkomsten plaats (voor alle stakeholders uit de arbeidsmarktregio Midden-Brabant die betrokken zijn

bij inburgering en statushouders), was er een bestuurlijke klankbordgroep inburgering regio Hart van Brabant, was er het Divosa-overleg, en waren er kwartaalbijeenkomsten voor klantregisseurs.⁸ In het najaar van 2019 werden de laatstgenoemde bijeenkomsten omgevormd tot kwartaalbijeenkomsten klantregie & maatschappelijke begeleiding – naast de klantregisseurs schoven nu ook de maatschappelijk begeleiders aan.

2.2. Brede intake en oriëntatie

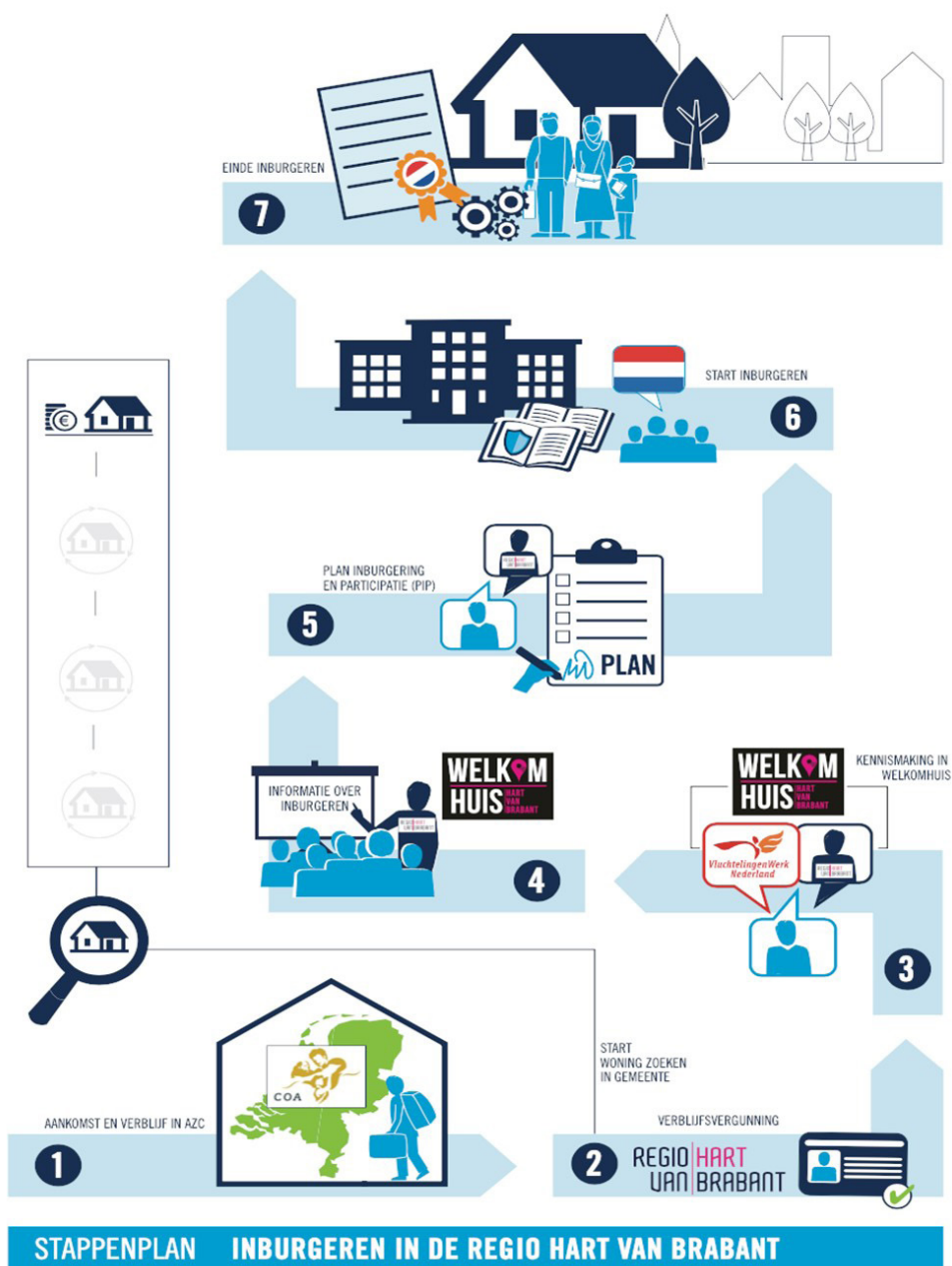
In deze paragraaf gaan we in op de inrichting van de brede intake en oriëntatie, en de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden gedurende de looptijd van de pilot Inburgering+. **Het gaat hierbij om al het aanbod dat voor statushouders is ontwikkeld en dat statushouders volgen vóórdat zij instromen in een Inburgering+ route (of duaal traject); dit aanbod op het gebied van inburgeringsroutes komt pas in de volgende paragraaf aan bod.**

Aan het begin van de pilot (voorjaar 2019) is er een klantreis opgesteld waarin inzichtelijk wordt gemaakt welke stappen de statushouders in de regio Hart van Brabant tijdens het Inburgering+ traject doorlopen. Wanneer een statushouder een verblijfsvergunning heeft gekregen en aan een gemeente in de regio Hart van Brabant is gekoppeld, gaat de desbetreffende gemeente op zoek naar een passende woning. Ondertussen neemt de statushouder deel aan de (twee) introductiedagen. Op de eerste dag vindt onder meer het intakegesprek plaats. Op de tweede dag krijgen statushouders voorlichting over de inburgering en integratie, zoals over de Inburgering+ routes. Vervolgens wordt er een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) opgesteld en gaat de statushouder aan de slag met zijn of haar inburgeringstraject, bijvoorbeeld door deelname aan een van de Inburgering+ routes.

7 Het rapport over de pilot 'duale trajecten', inclusief bevindingen over de regio Hart van Brabant, is hier te vinden: <https://www.divosa.nl/nieuws/duale-inburgeringstrajecten-dragen-bij-aan-snellere-taalverwerving> (geraadpleegd op 27 juni 2021).

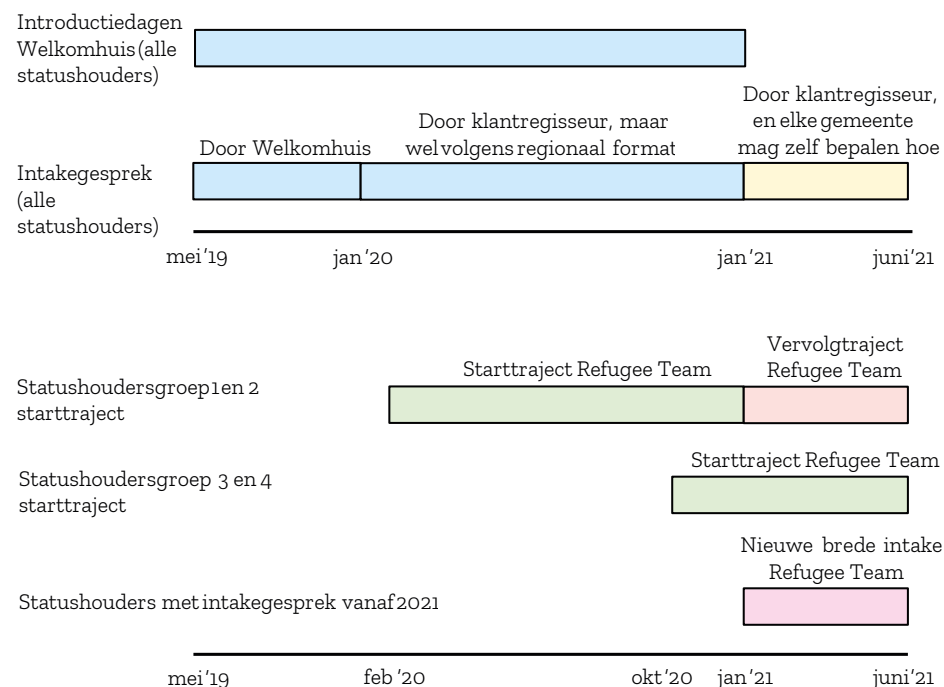
8 Klantregisseurs zijn 'dedicated klantmanagers' die met een integrale blik naar de statushouder kijken (dus niet alleen op gebied van werk en inkomen) en klantregie voeren. Op de gemeente Tilburg na heeft elke gemeente meestal één klantregisseur, soms twee klantregisseurs.

Bron: gemeente Tilburg (juni 2020)



Gedurende de looptijd van de pilot heeft de klantreis zich doorontwikkeld op basis van ervaren knelpunten en geleerde lessen. In figuur 2.2 staan de verschillende onderdelen van het ontwikkelde aanbod, wanneer deze zijn aangeboden, en – bij de onderste drie tijdlijnen – voor welke groep(en) statushouders. In deze paragraaf lichten we de onderdelen, en de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden in de inrichting van brede intake en oriëntatie van de Inburgering+ aanpak, toe.

Figuur 2.2: Tijdslijn aanbod tijdens de fase brede intake en oriëntatie



Introductiedagen Welkomhuis

Meteen vanaf de start van de pilot werden de introductiedagen ontwikkeld (voorjaar 2019); statushouders volgden twee introductiedagen (dit kon al terwijl de statushouder nog op het azc verbleef in afwachting van een woning). De regio Hart van Brabant werkte voor de introductiedagen samen met het Welkomhuis. Hiermee werden de introductiedagen (en daarmee ook de voorlichting) op regionaal niveau georganiseerd; waren de intakegesprekken die de klantmanager en maatschappelijk begeleider voorheen zelf verzorgden, samengevoegd; en werd de communicatie met en rondom statushouders afgestemd. De introductiedagen vonden plaats op één vaste locatie (in Tilburg, vanwege de goede bereikbaarheid met het openbaar vervoer).

De intakegesprekken werden (in 2019) afgenomen door intakers van het Welkomhuis, op de eerste introductiedag. Klantregisseurs en maatschappelijk begeleiders waren hierbij ook aanwezig. Op de tweede introductiedag stond voorlichting centraal. Voor de introductiedagen werkten de regio Hart van Brabant en het Welkomhuis ook samen met Revalento, die voor de regio een game voor statushouders heeft ontwikkeld om ze (beter) wegwijs te maken in Nederland en in de regio.⁹ Aan het einde van de introductiedagen stelde de klantregisseur, samen met de statushouder, het concept PIP op.

In mei 2019 werden de introductiedagen voor het eerst georganiseerd. De introductiedagen werden steeds na afloop geëvalueerd, waarna de opzet en organisatie kon worden aangepast. Door te leren, konden de introductiedagen steeds worden verbeterd:

- De dagen werden ingekort (naar een halve dag in plaats van een hele dag).
- De vragen voor het intakegesprek en het format voor de concept PIP zijn aangescherpt.
- De regio is aan de slag gegaan met het verbeteren van de communicatie en informatievoorziening aan statushouders. Dat betekent onder meer duidelijke, simpele taal gebruiken; schriftelijke informatie vertalen naar het Engels, Arabisch en Tigrinya; gebruik maken van visuele presentatievormen en herhaling; gebruik maken van tolken; en de informatie afstemmen per gemeente.

Per 1 januari 2020 is de werkwijze rond de introductiedagen aangepast:

- De locatie veranderde, namelijk van de Burgemeester Brokxlaan naar Het Laken (in Tilburg).
- De focus kwam meer te liggen op individuele gesprekken in plaats van groepsgesprekken.
- De klantregisseurs voerden het intakegesprek nu zelf (in plaats van medewerkers van het Welkomhuis), eventueel in samenwerking met de maatschappelijk begeleider; dit was de wens van gemeenten gebleken. Ook voerde de klantregisseur een gesprek met de statushouder op de tweede introductiedag voor het opstellen van het concept PIP, waarna meteen werd gekeken naar de vervolgstap. Verderop in deze paragraaf gaan we in op de intakegesprekken.
- Er werd afgesproken om het intakegesprek (maximaal) één maand vóór de huisvesting te laten plaatsvinden. De regio Hart van Brabant had immers gemerkt dat, wanneer er intakegesprekken waren met statushouders die (nog) op een azc buiten de regio verbleven, het soms lange tijd kon duren voordat zij in de gemeente werden gehuisvest. De regio wilde voorkomen dat er bij deze statushouders een groot 'tijdgat' ontstond tussen het intakegesprek en de huisvesting in de gemeente (het moment waarop de statushouder kon starten met het Inburgering+ traject); de situatie van een statushouder kan in de loop der tijd immers (sterk) veranderen.

⁹ De Revalento game werd ook gebruikt in andere onderdelen van het Inburgering+ traject, zoals het starttraject (zie verderop in deze paragraaf), maar ook in de maatschappelijke begeleiding. Voor meer informatie over de Revalento game, zie ook: <https://www.revalento.nl/nieuws/wegwijs> (geraadpleegd op 27 juni 2021).

Als gevolg van de coronacrisis hebben de introductiedagen van maart tot eind augustus 2020 grotendeels stilgelegen. De klantregisseurs konden de intakegesprekken voeren via videobellen (zie hieronder), en tussendoor ook voorlichting geven over Inburgering+.

Intakegesprekken

Voor de intakegesprekken werd in 2019 en 2020 gebruik gemaakt van een uitgebreid format, met vragen op veel verschillende leefgebieden. Vanaf 1 januari 2020 voerden de klantregisseurs de intakegesprekken zelf (in plaats van medewerkers van het Welkomhuis), al dan niet samen met de maatschappelijk begeleider.

De manier waarop het intakegesprek wordt gevoerd, kan per klantregisseur verschillen, zo blijkt uit de observaties en interviews. Sommige klantregisseurs gingen één voor één alle vragen van het format langs, terwijl andere klantregisseurs vragen oversloegen wanneer zij uit de context van de statushouder opmaakten dat bepaalde vragen niet of minder relevant waren. Ook wisselde het of er een maatschappelijk begeleider aanwezig was bij het intakegesprek. Soms nam een teamleider van VluchtelingenWerk – gezien de complexiteit van een intakegesprek – de rol van ondersteuning tijdens het intakegesprek op zich, in plaats van de maatschappelijk begeleider.

Ook gingen klantregisseurs verschillend om met de beperkingen als gevolg van de lockdowns ten tijde van de coronacrisis. Hoewel enkele intakegesprekken in het voorjaar van 2020 digitaal hebben plaatsgevonden (via videobellen), was dit eerder uitzondering dan regel, mogelijk (ook) door het gebrek aan ervaring met het digitaal voeren van (intake)gesprekken. In één van de interviews met professionals is genoemd dat klantregisseurs weliswaar de mogelijkheid hadden om het intakegesprek digitaal te voeren, maar dat zij terughoudend waren om dit ook te doen. Ook toen het Welkomhuis weer opende, gingen sommige klantregisseurs en maatschappelijk begeleiders niet naar de

locatie voor de intakegesprekken, onder meer doordat sommige gemeenten geen toestemming gaven voor afspraken op locatie vanwege de coronacrisis.

Diverse betrokken professionals geven aan dat, in hun ervaring, de introductiedagen en het intakegesprek onvoldoende inzicht gaven in de achtergrond en mogelijkheden van de statushouder. Om een goed vervolgaanbod te kunnen bepalen, was volgens verschillende professionals een langere en intensievere kennismakingsperiode nodig. Dit werd mogelijk gemaakt met het starttraject in 2020 (zie hieronder). Per 1 januari 2021 – toen het contract met het Welkomhuis afliep – zijn de introductiedagen en de eerste 8 weken van het starttraject (zie hieronder) samengevoegd tot een nieuw brede-intake traject (zie verderop in deze paragraaf).

Starttraject

In het najaar van 2019 is het starttraject ontwikkeld, bedoeld voor statushouders die de introductiedagen hebben afgerond. Zo konden statushouders na de twee introductiedagen snel starten met (participatie-)activiteiten naast de taallessen in de reguliere inburgering, waardoor statushouders een volle 'werkweek' aan dagbesteding hadden. Bovendien gaf dit de gelegenheid aan gemeenten om een beter beeld van statushouders te verkrijgen.

Aanleidingen voor het ontwikkelen van een starttraject waren:

- het ontbreken van een passend aanbod (Inburgering+ routes/duale trajecten) voor statushouders na de introductiedagen;
- de soms lange tijd tussen intake en start met het opstellen van het concept PIP;
- de behoefte aan een beter beeld van de statushouder na afloop van de introductiedagen vanuit het Welkomhuis; en
- de behoefte bij statushouders aan informatie en meer ruimte voor oriëntatie.

WEEK 1 T/M 8

Doel: een goed beeld vormen van statushouders en ervoor zorgen dat zij een helder beeld vormen van hun perspectief in Nederland en hun inburgeringsroute.

Statushouders doen mee aan workshops en activiteiten waarin onder meer de volgende elementen centraal staan:

- Kennismaken en omgangsvormen in Nederland
- Vrijwilligerswerk
- Arbeidscompetenties en oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt
- Opbouwen sociaal netwerk

Aan het einde van week 8 stellen de statushouder en de klantregisseur samen het definitieve PIP op: een tijdlijn met de stappen in het inburgeringstraject.

WEEK 9 t/m 25

Doel: aan de slag.

Statushouders worden naar een vaste vrijwilligersplek of stage begeleid, die past bij de doelstellingen van hun PIP. Daarnaast volgen zij taallessen binnen de reguliere inburgering en is er een aanbod aan coaching, training en workshops. Ook organiseert het Refugee Team doorlopend werkbezoeken en/of andere activiteiten die bijdragen aan de oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Het starttraject werd uitgevoerd door het Refugee Team en duurde 26 weken (oftewel een half jaar). In week 1 t/m 8 was er aandacht voor kennismaken met Nederland en de regio Hart van Brabant, en (een eerste) oriëntatie op eigen ervaring en talenten en de Nederlandse arbeidsmarkt. Vervolgens werd het definitieve PIP opgesteld. In week 9 t/m 26 van het starttraject stonden vrijwilligerswerk, coaching, training en begeleiding centraal. Binnen het starttraject werkte het Refugee Team ook samen met het sportbedrijf van de gemeente Tilburg dat soft skills trainingen aanbood. De bedoeling was dat statushouders na afloop van het starttraject instroomden in één van de Inburgering+ routes.

Er zijn vier groepen, met ongeveer 15 statushouders per groep, gestart met het starttraject (met de volgende startmomenten):

- Groep 1 (februari 2020)
- Groep 2 (juni 2020)
- Groep 3 (oktober 2020)
- Groep 4 (november/december 2020)

Net als bij de introductiedagen was er bij het starttraject sprake van een lerend proces; het curriculum bleef in ontwikkeling. Zo was de ervaring dat een deel van de statushouders in de tiende week van het starttraject nog niet toe is aan een structurele vrijwilligersplek. Voor hen werden losse vrijwilligersactiviteiten georganiseerd.

Daar kwam bij dat de coronacrisis vanaf maart 2020 activiteiten en bijeenkomsten op locatie belemmerde. Zo werden de activiteiten veelal omgezet naar online activiteiten. Deelnemers ontvingen bijvoorbeeld wekelijkse video-opdrachten en er was online coaching. Het buddy-programma – een onderdeel van het starttraject – werd omgezet naar een digitale variant, ook wel 'video-vriend' genoemd. Vanwege de grote animo voor het programma 'video-vriend', werd dit niet alleen aangeboden aan statushouders die in het starttraject zaten, maar ook aan andere statushouders.

Ook toen bijeenkomsten en activiteiten op locatie weer (deels) mogelijk waren, zijn de gevolgen van de coronacrisis merkbaar. Bij bijeenkomsten op locatie wordt gewerkt met subgroepjes (7 à 8 deelnemers) en de duur van de bijeenkomsten is ingekort. Het merendeel van de activiteiten vindt plaats op de locatie van het Refugee Team. Het is zeer lastig gebleken voor statushouders om mee te doen met activiteiten, bijvoorbeeld bedrijfsbezoeken en om vrijwilligerswerk te vinden.

Aansluiting taal en participatie

Hoewel statushouders het starttraject (en vervolgtrajecten) volgden parallel aan de reguliere inburgeringslessen bij een taalschool, was het de ambitie van de gemeenten van de regio om de onderdelen taal en participatie van het starttraject en van de taalschool goed op elkaar te laten aansluiten. Het idee was dat het Refugee Team statushouders, aan het begin van het starttraject, hielp met het maken van een keuze voor een taalschool, wanneer de statushouder zelf nog geen taalschool had gevonden. Vanwege de coronacrisis heeft het Refugee Team erop ingezet dat alle statushouders een passende taalschool hadden die ook doorging met het geven van taallessen (al dan niet online).

Bij de eerste twee groepen van het starttraject lag de focus met name op het organisatorisch afstemmen van de tijden voor de participatie-activiteiten en de taallessen. Bij de groepen 3 en 4 is ook gestart met het afstemmen van de inhoud van de taallessen en de participatie-activiteiten, bijvoorbeeld door woordenlijsten op te stellen (zodat dezelfde woorden en begrippen terugkomen in zowel de taallessen als de participatie-activiteiten).

Aantal deelnemers

De klantregisseurs waren verantwoordelijk voor de aanmeldingen van statushouders voor het starttraject. Om te kunnen deelnemen aan het starttraject, moesten statushouders eerst de introductiedagen van het Welkomhuis hebben gevolgd.

In totaal hebben 70 statushouders aan het starttraject van het Refugee Team deelgenomen. Van de statushouders die aan een gemeente in de regio Hart van Brabant zijn gekoppeld en die bij ons bekend zijn (in het kader van het vragenlijstonderzoek), heeft ongeveer 45% deelgenomen aan het starttraject (namelijk 59 van de 132 statushouders).

Doorontwikkeling

Vanaf 1 januari 2021 worden er geen nieuwe groepen meer gevormd voor het starttraject. Het eerste deel van het starttraject is vervangen door een nieuw brede-intake traject. In plaats van het tweede deel is een oriëntatietraject gekomen (zie verderop in deze paragraaf).

Vervolgtraject

Voor de statushouders uit de groepen 1 en 2 van het starttraject voor wie (nog) geen passende inburgeringsroute of ander traject voorhanden was, is een vervolgtraject ontwikkeld, dat het Refugee Team in de eerste helft van 2021 uitvoert. In dit vervolgtraject komen inhoudelijke modules aan bod over thema's als gezondheid, financiën en participatie, in de vorm van actieve workshops. Het idee is dat de statushouders daarna doorstromen in een van de Inburgering+ routes.

Voor het vervolgtraject zijn er vier subgroepen gemaakt, op basis van de routes waarin statushouders naar verwachting zullen instromen.

ONDERWIJSROUTE

Doel: stappen zetten om in september 2021 te kunnen starten met een studie.

Het gaat hier om individuele coaching en één-op-één gesprekken. De volgende activiteiten en elementen staan centraal:

- Aanvullende taalontwikkeling
- Studieoriëntatie
- Diplomawaardering
- Ondersteuning bij het inschrijvingsproces voor een opleiding
- Vrijwilligerswerk

B1-ROUTE

Doel: zo snel mogelijk voorbereid te zijn om de stap naar betaald werk te zetten.

De volgende activiteiten en elementen staan centraal:

- Activeren en ontwikkelen arbeidscompetenties d.m.v. vrijwilligerswerk en (digitale) workshops
- Creëren van een realistisch arbeidsperspectief
- Voorbereiden op een sollicitatieprocedure (gesprekken oefenen, werken aan presentatievaardigheden, CV opstellen)

Z-ROUTE PARTICIPATIE

Doel: zoveel mogelijk participeren en ontwikkelen wat betreft zelfredzaamheid.

Voor deze statushouders is de stap naar betaald werk binnen 1,5 jaar niet realistisch. De volgende activiteiten en elementen staan centraal:

- Koppeling aan een buddy/video vriend voor aanvullende taalontwikkeling en opbouwen sociaal netwerk
- Opbouwen van professionele competenties tijdens groepsbijeenkomsten/workshops
- Individuele coaching waarbij deelnemers worden begeleid naar zelfredzaamheid

Z-ROUTE WERK

Deze statushouders vallen onder de z-route, maar hebben wel de potentie om binnen een redelijke termijn de stap naar betaald werk te zetten.

Doel en traject is vergelijkbaar met B1-route, maar met de volgende aanvullingen:

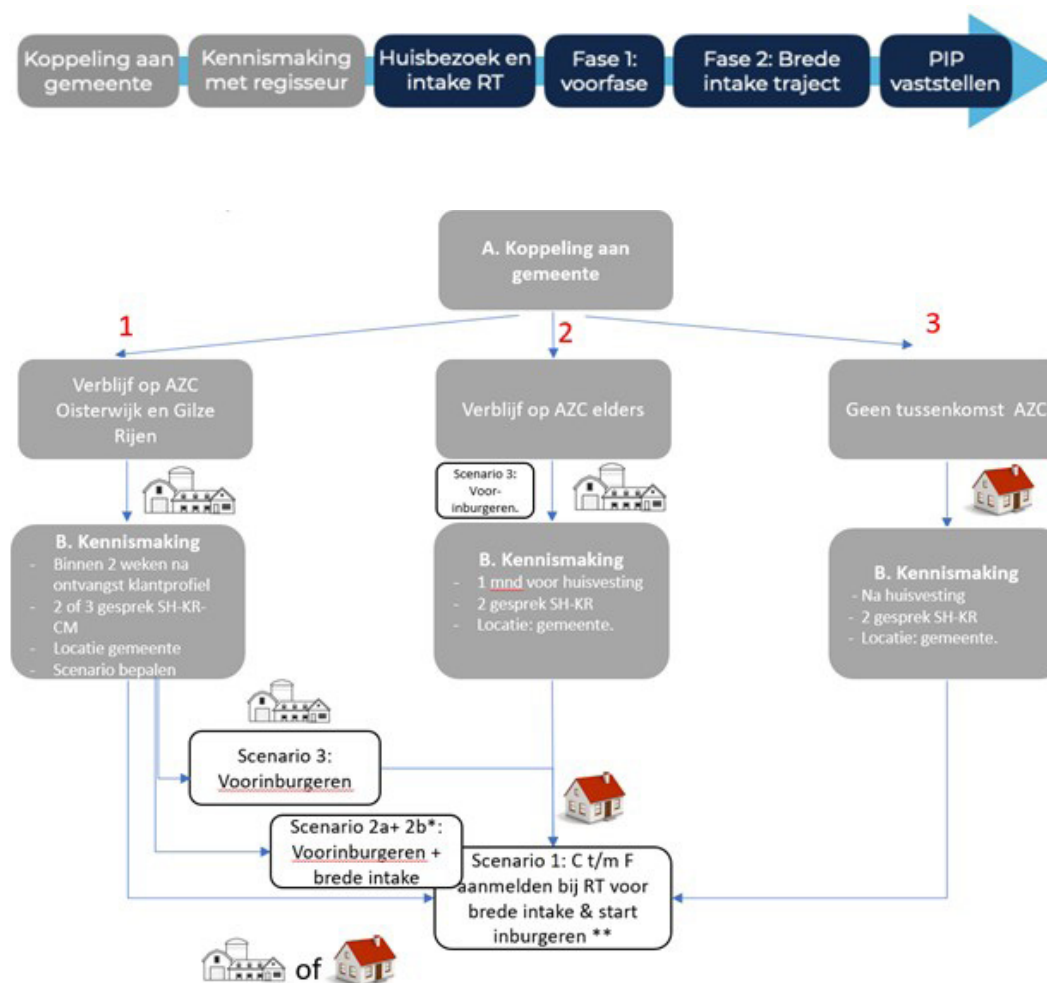
- Meer tijd en aandacht voor competentieontwikkeling, aanvullende taalactiviteiten, coaching en activering
- Aanvullende groepsbijeenkomsten

In hoeverre alle statushouders uit de groepen 1 en 2 van het starttraject daadwerkelijk zijn doorgestroomd naar het vervolgetraject, is niet bekend. Op basis van aanvullende informatie van de regio Hart van Brabant volgen slechts 17 statushouders die bij ons bekend zijn (in het kader van het vragenlijstonderzoek) het vervolgetraject. Van deze 17 statushouders hebben er bovendien 3 het starttraject niet gevolgd, en zit (of zat) één statushouder in groep 4 van het starttraject.

Nieuwe brede intake

Vanaf 1 januari 2021 werken 8 van de 11 gemeenten in de regio Hart van Brabant samen in het aanbieden van een nieuw brede-intake traject en oriëntatietraject aan statushouders.¹⁰ De regio heeft een procesbeschrijving opgesteld voor de ondersteuning en begeleiding van nieuwe statushouders, van koppeling aan de gemeente tot aan de inburgering. Ook is er een nieuw stappenplan voor statushouders, waarin inzichtelijk wordt gemaakt welke stappen zij tijdens het Inburgering+ traject doorlopen.

Bron: gemeente Tilburg (juli 2021)

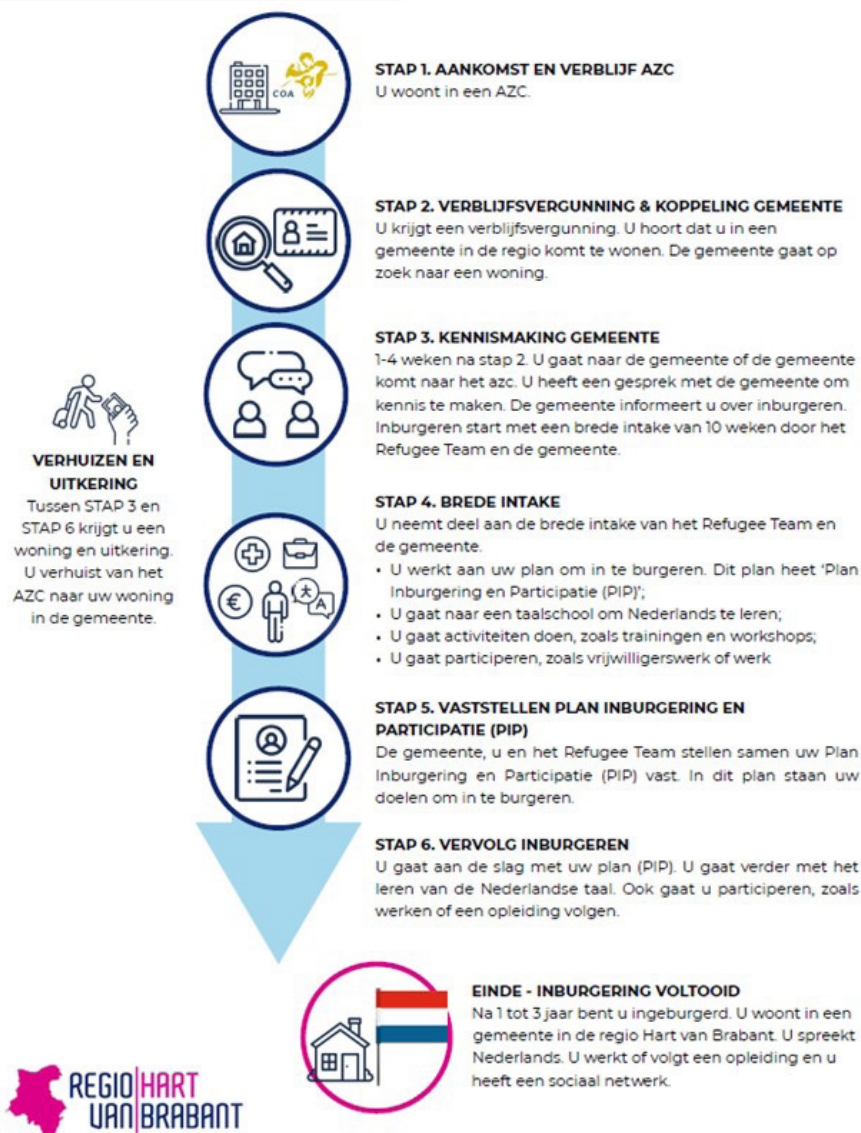


¹⁰ De gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand, ook wel 'Langstraat' genoemd, richten de werkwijze en het aanbod voor statushouders voorafgaand aan de inburgering zelf in, in samenwerking met Baanbrekers.

Bron: gemeente Tilburg (januari 2021)

— STAPPENPLAN INBURGEREN

In de regio Hart van Brabant



Kennismakingsgesprek met klantregisseur

Het moment waarop de kennismaking met de gemeente plaatsvindt, hangt af van de situatie van de statushouder:

- Statushouder verblijft op het azc Oisterwijk → het kennismakingsgesprek vindt zo snel mogelijk (1 à 2 weken) na koppeling aan de gemeente plaats. Hierbij wordt ook gekeken naar de vervolgroute voor de statushouder: op het azc al starten met het brede-intake traject (scenario 1); op het azc zowel de voorinburgering als het brede-intake traject volgen (scenario 2); of de voorinburgering op het azc en het brede-intake traject pas na huisvesting in de gemeente (scenario 3).
- Statushouder verblijft op een azc buiten de regio → het kennismakingsgesprek kan ongeveer een maand voorafgaand aan de huisvesting plaatsvinden.
- Geen tussenkomst azc (bijvoorbeeld bij gezinsherenigers) → het kennismakingsgesprek vindt zo snel mogelijk na huisvesting plaats.

Doelen van de kennismaking zijn onder meer: het informeren van de statushouder over de huisvesting, de uitkering, de stappen in het inburgeringsproces en – indien van toepassing – het maken van een keuze ten aanzien van het brede-intake traject op het azc Oisterwijk (zie hierboven). Naast de klantregisseur van de gemeente kan ook de maatschappelijk begeleider deelnemen aan het kennismakingsgesprek met de gemeente. Het kennismakingsgesprek betreft een tweegesprek tussen de klantregisseur en de statushouder. Vanaf medio juli 2021 wordt er ook gepilot met een driegesprek bij statushouders die op het azc Oisterwijk verblijven; ook de casemanager van het azc Oisterwijk sluit dan aan.

Voorfase

Voorafgaand aan de start van het brede-intake traject vindt eerst nog de zogeheten voorfase plaats. Wanneer er 7 nieuwe aanmeldingen (statushouders) zijn, start er een nieuw groepje. Zo snel mogelijk na de kennismaking met de

gemeente gaat een coach van het Refugee Team op huisbezoek bij de statushouder (of naar het azc Oisterwijk), die een intakegesprek houdt met de statushouder.¹¹ De statushouders die samen in een groepje starten, volgen vervolgens een introductiebijeenkomst van het Refugee Team. Ook krijgen zij thuisopdrachten ter voorbereiding op het brede-intake traject. Daarnaast worden de statushouders gematcht met een video-vriend en melden de statushouders zich aan bij een taalschool, in afstemming met de klantregisseur en de coach van het Refugee Team. De voorfase duurt 1 tot 3 weken.

Brede-intake traject

Het eerste deel van het starttraject zoals dat tot eind 2020 werd uitgevoerd, is vervangen door een nieuw brede-intake traject. Wanneer er vanuit de voorfase twee groepjes van 7 statushouders zijn, starten deze 14 statushouders samen met het brede-intake traject. Dit traject – dat wordt uitgevoerd door het Refugee Team en 10 weken duurt – staat in het teken van een goed beeld vormen van de statushouders ('breed intaken'), en statushouders ondersteunen om zich een (zo goed mogelijk) beeld te vormen van (hun perspectief in) Nederland, de toekomstige inburgeringsroute en verantwoordelijkheden en verplichtingen bij het inburgeringsproces. Dit gebeurt met de volgende activiteiten/onderdelen:

- workshops met diverse onderdelen, waaronder kennismaken en omgangsvormen in Nederland, participeren in Nederland, (arbeids)competenties en het opbouwen van een netwerk
- persoonlijke coaching
- oriëntatieactiviteiten, sportactiviteiten en werkbezoeken (erop uit)

Tijdens het brede-intake traject volgen statushouders ook het eerste deel van de Module Arbeidsmarkt & Participatie (MAP). Daarnaast volgen statushouders taallessen bij een taalschool. Bij het leren van de taal worden de activiteiten van het Refugee Team en van de taalschool zoveel mogelijk op elkaar afgestemd. Het Refugee Team stuurt tweewekelijks een update naar de klantregisseur per mail over de voortgang van het brede-intake traject per statushouder, aangevuld met een update van de taalschool over de voortgang op gebied van taal.

Aan het einde van het brede-intake traject wordt het PIP opgesteld. Hiertoe stuurt de contactpersoon van het Refugee Team input voor het PIP aan de klantregisseurs, op basis van het persoonlijke profiel waaraan de statushouders hebben gewerkt gedurende het traject. In de laatste week van het brede intake-traject presenteren alle statushouders (tijdens de coronacrisis al dan niet digitaal) hun persoonlijke plan aan betrokkenen van het Refugee Team, de klantregisseurs, maatschappelijk begeleider en de overige deelnemers. Aansluitend aan de presentaties vinden driegesprekken plaats met de statushouder, klantregisseur en coach van het Refugee Team, waarin het PIP formeel wordt vastgesteld.

Tot en met eind juni 2021 hebben 63 statushouders deelgenomen aan het brede intake traject (of zijn zij hiermee gestart).

Oriëntatietraject

Om te voorkomen dat de intensieve begeleiding stil valt na het brede-intake traject, en om statushouders voor te bereiden op de Inburgering+ route, is het oriëntatietraject ontwikkeld. Dit traject duurt 16 weken en wordt uitgevoerd door het Refugee Team. Statushouders beginnen met het oriëntatietraject wanneer de statushouder na afloop van het brede-intake traject (nog) niet kan beginnen met een vervolg, zoals een opleidingstraject of betaald werk, of wanneer er nog meer oriëntatie nodig is om een passende inburgeringsroute te kunnen bepalen.

¹¹ Wanneer een statushouder nog op het azc Oisterwijk verblijft, vindt er geen huisbezoek plaats, maar wordt de statushouder uitgenodigd op de locatie van het Refugee Team.

Het oriëntatietraject bestaat uit de volgende activiteiten/onderdelen:

- Workshops waarin diverse thema's/leefgebieden aan bod komen: gezondheid en bewegen, financiën, de gemeente en de eigen wijk, digitale vaardigheden, solliciteren en presenteren, en kinderen en opvoeden (voor ouders).
- Persoonlijke coaching, waarbij statushouders worden ondersteund met persoonlijke zaken, waaronder thuissituatie en participatie.
- Arbeidsmarktorientatie/studieorientatie door middel van (werk)bezoeken.
- Participatie-activiteiten (3 dagdelen per week): statushouders worden begeleid naar een werkervaringsplek op een zo hoog mogelijk niveau (dit kan zowel vrijwilligerswerk zijn als betaald werk). Statushouders die hier (nog) niet toe in staat zijn, worden ondersteund richting groepsgewijs vrijwilligerswerk of andere participatie-activiteiten.

Tijdens het oriëntatietraject volgen statushouders ook het tweede deel van de Module Arbeidsmarkt & Participatie (MAP), en krijgen zij (net als voorheen binnen het starttraject) soft skills trainingen van het sportbedrijf van de gemeente Tilburg. Ook kunnen zij binnen het oriëntatietraject het participatieverklaringstraject (PVT) volgen (wanneer de gemeente het op deze manier heeft ingekocht). Daarnaast volgen statushouders taallessen bij een taalschool. Tevens volgt een aantal deelnemers een cursus financiële zelfredzaamheid binnen het oriëntatietraject.¹²

Het Refugee Team stuurt elke twee weken een update per mail naar de klantregisseur over de voortgang en ontwikkelingen bij de statushouder, ook op gebied van taal. Aan het einde van het oriëntatietraject vindt er een driegesprek plaats met de statushouder, klantregisseur en coach van het Refugee Team.

Hoewel de opbouw van het traject voor alle statushouders hetzelfde is, wordt er in de uitvoering van het oriëntatietraject onderscheid gemaakt naar niveaus, in lijn met de Inburgering+ routes. Per niveau worden werkvormen gebruikt die passen bij het competentie- en taalniveau van de desbetreffende statushouders. De bedoeling is dat statushouders, na afloop van het oriëntatietraject, starten met één van de Inburgering+ routes.

Tot en met eind juni 2021 zijn 42 statushouders gestart met het oriëntatietraject.

2.3. Inburgering+ routes

Meteen vanaf de start van de pilot is de regio Hart van Brabant aan de slag gegaan met het ontwikkelen van de drie Inburgering+ routes (voorjaar 2019), conform de routes die voor het nieuwe inburgeringsstelsel zijn ontworpen: de B1-route (in de regio Hart van Brabant ook wel 'werkroute' genoemd), de z-route en de onderwijsroute (in de regio Hart van Brabant in 2019 'fast track' genoemd).

B1-route

De regio Hart van Brabant had in 2019 de verwachting dat de taalscholen de samenwerking zouden opzoeken met aanbieders van participatie-activiteiten voor het ontwikkelen van aanbod (duale trajecten taal en participatie) binnen de B1-route voor verschillende branches/sectoren: horeca, groenvoorziening, techniek, zorg, facilitaire dienstverlening en logistiek. Omdat dit er niet van gekomen is, heeft de regio het omgedraaid en besloten om de samenwerking met taalscholen op te zoeken via aanbieders van participatie-activiteiten aan statushouders.

¹² Deze cursus wordt gegeven door VluchtelingenWerk in samenwerking met het Refugee Team.

Op dit moment biedt de regio de volgende trajecten aan statushouders aan:¹³

- Vluchteling Aan Zet biedt een algemeen integratietraject aan, niet gericht op een bepaalde branche, maar breed georiënteerd. Vluchteling Aan Zet ondersteunt statushouders bij het zoeken naar een werkgever voor een stage of werkervaringsplek (maatwerk). De taallessen en vaktaal worden hier op afgestemd.
- Broodje Aap Linke Soep en Stichting Werkvloer bieden praktijkplekken in de horeca met taallessen gericht op de praktijk en een opleiding voor keukenmedewerker aan voor statushouders met interesse in dit gebied.
- Sarban de Toekomst biedt een traject aan voor statushouders die een (betaalde) baan willen in de horeca, waarbij zij coaching en een praktijk-gerichte opleiding krijgen.
- ROC Tilburg biedt het traject Taal + Zorg aan statushouders met interesse in een functie in de zorg ter voorbereiding op vervolgstappen richting werk of opleiding in de zorg.

Voor het traject Taal + Zorg van ROC Tilburg is een Nederlands taalniveau van minimaal A2 vereist. Voor de overige trajecten geldt het taalniveau A1 als (minimaal) vereiste.

Er zijn, op het moment van schrijven (voorjaar 2021), 10 statushouders ingestroomd bij Vluchteling aan Zet. Er zijn 9 statushouders begonnen bij Broodje Aap Linke Soep, waarvan er nog 7 over zijn.

¹³ Voor meer informatie, zie ook: <https://www.nieuwebrabanders.nl/inburgering/leerroutes/b1-route> en <https://www.nieuwebrabanders.nl/maatschappelijke-organisaties/arbeidsparticipatie> (geraadpleegd op 23 april 2021).

Z-route

VluchtelingenWerk en het leerwerkbedrijf (voorheen sociale werkvoorziening) Diamant-groep bieden een traject voor de z-route. Hierbij krijgen statushouders onder meer 5 dagen in de week taallessen, en nemen statushouders 3 dagdelen per de week deel aan participatie-activiteiten.¹⁴ De z-route is, op het moment van schrijven (voorjaar 2021), nog niet gestart vanwege de coronacrisis en vanwege verwarring over financiën. De verwachting is dat de z-route in mei 2021 zal starten.

Onderwijsroute

Voor de onderwijsroute is gewerkt aan het ontwikkelen van taalschakeltrajecten voor mbo, hbo en wo, bedoeld ter voorbereiding op een reguliere opleiding. Het mbo-taalschakeltraject is in het voorjaar van 2021 nog in ontwikkeling; de trajecten voor hbo en wo zijn in uitvoering. Deze hbo en wo taalschakeltrajecten bestaan steeds uit een taaltraject en een schakeltraject. Het taaltraject wordt uitgevoerd door Tilburg Universiteit, duurt een half jaar en heeft meerdere instroommomenten per jaar. Het schakeltraject duurt een jaar en start een keer per jaar met de start van een nieuw collegejaar. Het hbo-schakeltraject wordt uitgevoerd door Fontys; het wo-schakeltraject wordt uitgevoerd door Tilburg Universiteit.¹⁵

¹⁴ Voor meer informatie, zie ook: <https://www.nieuwebrabanders.nl/inburgering/leerroutes/z-route> (geraadpleegd op 23 april 2021).

¹⁵ Voor meer informatie, zie ook: <https://www.nieuwebrabanders.nl/inburgering/leerroutes/onderwijsroute> (geraadpleegd op 23 april 2021).

2.4. Aanbod van lokale en/of maatschappelijke organisaties

Tijdens de pilot Inburgering+ zijn ook mogelijkheden onderzocht voor (aanvullende) ondersteuning vanuit lokale en/of maatschappelijke organisaties (en afstemming/samenwerking met deze organisaties). Zo zijn verbindingen gelegd met de volgende organisaties en initiatieven:

- More2Win is een sociale onderneming die sportbonden, organisatoren, sponsoren, clubs en overheden helpt om hun maatschappelijke impact te vergroten via de wereld van sport. Hieruit is ook het Refugee Team ontstaan, een initiatief dat statushouders de mogelijkheid bood om zich als vrijwilliger in te zetten bij sportevenementen. Inmiddels zet het Refugee Team zich breder in voor de integratie van statushouders in Nederland en hebben zij een actieve rol als initiator en uitvoerder van de nieuwe brede intake (voorheen starttraject) in de regio Hart van Brabant.
- Het Ambachtshuis Brabant kan statushouders praktisch opleiden in een ambacht door workshops, vakcursussen, vakopleidingen en meester-gezeltrajecten.

- Vanuit ContourdeTwern bieden vrijwilligers extra begeleiding/ondersteuning aan statushouders en kunnen statushouders naar vrijwilligerswerk worden begeleid.
- Baanbrekers is de gecombineerde uitvoeringsorganisatie voor sociale zaken en sociale werkgelegenheid van de gemeenten Waalwijk, Heusden en Loon op Zand, ook wel 'Langstraat' genoemd. Voor statushouders werkt Baanbrekers met de HOB-aanpak (HOB staat voor Huis, Opleiding, Baan). Dit is een integrale aanpak die uitgaat van intensieve begeleiding en het slim en snel combineren van huisvesten, taalonderwijs en andere opleidingen, en werk. Er wordt voorlichting gegeven, gerichte doelgroeptrainingen georganiseerd en extra communicatielessen gegeven voor de werkvloer. Ook biedt Baanbrekers ondersteuning via proefplaatsingen/werkervaringsplaatsen.¹⁶

¹⁶ Voor deze gemeenten voert Baanbrekers ook de brede intake en een oriëntatietraject uit. Voor meer informatie, zie ook: <https://www.baanbrekers.org/hob-aanpak-baanbrekers-betere-uitstroom-vergunninghouders/> (geraadpleegd op 23 april 2021).

3 Ervaringen van statushouders

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst de ervaringen van statushouders met Inburgering+. In de paragrafen maken we steeds onderscheid tussen de interviews met respondenten uit de eerste ronde (oktober/november 2020) en respondenten uit de tweede ronde (april/mei 2021). We beschrijven hun ervaringen met onder meer de introductiedagen en het intakegesprek, met het starttraject en met het PIP.

Vervolgens beschrijven we de eerste ervaringen van statushouders die in het voorjaar van 2021 gestart zijn met de nieuwe brede intake op basis van de gesprekken met de 6 respondenten met wie we hiervoor spraken.

We eindigen het hoofdstuk met tips en adviezen voor de regio Hart van Brabant die we verzameld hebben tijdens de gesprekken met alle statushouders.

3.1. Ervaringen met introductiedagen en intakegesprek

Introductiedagen Welkomhuis

We hebben de statushouders in de eerste ronde interviews gevraagd naar hun ervaringen met de introductiedagen in het Welkomhuis. Een van de respondenten had geen zicht op wat het Welkomhuis (en ook het starttraject) inhielden en kon er zodoende niet iets over vertellen. Een mogelijke verklaring is dat deze statushouder het lastig vindt onderscheid te maken tussen de verschillende onderdelen van de begeleiding die diegene gehad heeft. Een

van de statushouders heeft vanwege de coronacrisis niet deelgenomen aan de activiteiten van het Welkomhuis, maar is al wel begonnen met het starttraject.

Gevraagd naar de introductiedagen in het Welkomhuis verwijzen sommige respondenten uit de eerste ronde naar bijeenkomsten gedurende zes dagen, terwijl de introductiedagen uit twee dagen bestaat. Mogelijk vindt een deel van de respondenten het lastig onderscheid te maken tussen activiteiten binnen het Welkomhuis en binnen het starttraject, dan wel het Participatieverklaringstraject (PVT).

De andere statushouders uit de eerste ronde vertellen over hun deelname aan de introductiedagen. Soms namen statushouders deel aan de introductiedagen voorafgaand aan de verhuizing naar de eigen woning. Tijdens de introductiedagen kregen statushouders, zo vertelt een respondent, informatie over de stad, over de geldende regels, over hoe om te gaan met de burens en wat de mogelijkheden zijn voor het vinden van werk. Eén van de statushouders vertelt dat de informatie niet voldoende werd uitgelegd, maar die kon dit nog navragen bij diens partner die eerder had deelgenomen aan introductiedagen.

Sommige statushouders zijn (zeer) positief over de activiteiten van het Welkomhuis, zoals blijkt uit het volgende citaat:

“Ze gaven me veel positieve energie. Ze moedigden mij aan dat ik hier veel kan doen en dat ik waardevol kan zijn. De eerste keer dat we naar het Welkomhuis gingen, was het gewoon een kennismakingsgesprek. Ze hebben veel informatie over ons verzameld. Ze vertelden ons dat ze deze informatie naar de contactpersoon in de gemeente zouden sturen. Daarna werd er vanuit het Welkomhuis een programma verzorgd over de stad waarin we wonen, wat zijn de regels daar, hoe om te gaan met burens, en over wat de mogelijkheden zijn als ik wil werken.”

"Ik heb deelgenomen aan de introductiedagen. We hebben informatie gehad over Nederland, hoe het systeem in elkaar zit. Hoe je kan solliciteren, hoe je hier een leven kan opbouwen. Ik was toen in het azc en heb toen ook een gesprek gehad met de klantmanager. Je stelt je voor tijdens het gesprek en bespreekt je hobby's, wat je wilt leren en wat voor werk je wilt doen."

Sommige statushouders hadden moeite zich te herinneren wat zij precies gedaan hebben tijdens de introductiedagen. Een van hen verklaart dit mede door stressklachten die diegene kreeg vanwege de grote overgang van het wonen in het land van herkomst naar een kleine, rustige gemeente in Nederland.

Een van de respondenten had al in het azc gehoord van de Inburgering+ routes. De statushouder vond deze informatie echter lastig te begrijpen vanwege de communicatie in het Nederlands. Andere respondenten vertellen dat zij informatie over de routes hebben ontvangen in het Welkomhuis.

Sommige deelnemers uit de tweede ronde waren niet bekend met de term Welkomhuis. Wél vertellen ze over hun eerste contact met de klantregisseur van de gemeente. Zo vertelt een van de respondenten over de contactpersonen die de respondent van de gemeente kreeg vanaf vestiging in de gemeente (één voor ondersteuning op het gebied van financiën, en één voor ondersteuning op het gebied van (het toegang krijgen tot) onderwijs en werk).

Intakegesprek en contact met de gemeente

Diverse respondenten uit de eerste ronde vertellen over het eerste contact met de gemeente toen zij in het azc verbleven, waarin per brief aangekondigd werd dat zij een woning toegewezen hadden gekregen in de gemeente. Voor sommigen was de brief duidelijk; voor één van de respondenten was dit lastig, omdat de brief in het Nederlands was en deze persoon het Latijnse schrift niet beheerste.

De respondenten uit de tweede ronde zijn bekend met hun klantregisseur (weten wie hij/zij is). Een van de respondenten uit de tweede ronde had het eerste gesprek met de klantregisseur toen deze respondent nog in het azc woonde. Andere respondenten vertellen over het eerste contact in de gemeente na vestiging in de gemeente (variërend van direct na vestiging in de gemeente tot drie maanden na vestiging in de gemeente).

De statushouders uit de eerste ronde vertellen ook over hun ervaringen met de interviews (of individuele gesprekken) – waaronder ook het intakegesprek valt – en het algemene (groeps)gedeelte. Een van de statushouders vat dit als volgt samen:

"Ik heb twee interviews gehad. Het eerste gesprek [het intakegesprek] was een heel goed gesprek. Ze stelden me vragen over wat ik deed en wat ik wilde doen. Ze hebben informatie over mij verzameld. De tweede keer dat ik ging, hadden we een lezing over de gemeenten in Noord-Brabant. Bijvoorbeeld hoeveel gemeenten er zijn in Noord Brabant, en met wie ik kan praten als ik vragen heb. Deze activiteiten waren onderdeel van de introductiedagen. Daarna hebben we een aantal activiteiten gedaan met verschillende mensen van verschillende nationaliteiten."

Wel ervoer deze respondent het als een herhaling, aangezien diegene al veel van dit soort uitgebreide gesprekken (namelijk twee in elk azc waar diegene eerder woonde) heeft gehouden. Een andere respondent heeft hier minder moeite mee, en snapt dat dit belangrijk is voor een goede start in de gemeente.

Sommige respondenten vertellen dat zij in het algemeen goed contact hebben met de gemeente, dat zij zich vrij voelen om contact op te nemen en/of dat de gemeente regelmatig belt. Enkele respondenten uit de eerste ronde verwoorden hun positieve ervaringen met het intakegesprek en het gesprek na afloop van de tweede introductiedag als volgt:

"Het was uitstekend. Ze hebben alle informatie over mij verzameld vanaf het moment dat ik in Syrië begon met studeren tot het moment dat ik hier aankwam. Ze vroegen aan mij of ik ondersteuning nodig had en of ik vragen had. Het was een heel goed interview."

"Tijdens deze dagen [de introductiedagen] was de contactpersoon van de gemeente aanwezig. Het was een hele interessante ervaring. We hebben nieuwe mensen ontmoet en we hebben vragen gesteld."

Bij één van de respondenten uit de tweede ronde stond tijdens de introductiedagen – naast de behoeften aan opleiding en werk die in het contact met de gemeente aan de orde zijn gekomen – vooral het regelen van juiste zorg(voorzieningen) voor de dochter van de respondent centraal.

"Het ging toen [tijdens de introductiedagen van het Welkomhuis] voornamelijk over mijn dochter en de thuissituatie, om ervoor te zorgen dat zij de juiste voorzieningen zou krijgen. Het was drie maanden nadat we naar de gemeente waren verhuisd... Het gesprek vond face-to-face plaats. We waren klaar met het inrichten van ons huis, en we hadden zowat gedurende vier maanden hadden we met niemand van de gemeente gesproken. Uiteindelijk gingen we naar het Welkomhuis."

Eén respondent vertelt hoe in het Welkomhuis werd ingegaan op wie diegene was en wat diens wensen waren:

"Hij [de intaker] heeft me veel vragen gesteld en ik kan me niet alles herinneren. Het ging vooral over wie ik ben en wat ik gedaan heb, werk, studie en wat ik in de toekomst wil doen. 'Wil je een netwerk? Ben je een sociaal persoon?' [...] Hij stelde me veel vragen en hij vroeg: 'Zou je een netwerk willen opbouwen in Nederland?' Ik zei: 'Ja'. Hij zei tegen me: 'Ik zal je helpen'. Het was een normaal interview. Het was oké, het was niets bijzonders. Hij heeft gewoon informatie over mij verzameld."

Sommige respondenten uit de eerste ronde noemen de aanwezigheid van een tolk tijdens het intakegesprek. Eén van de respondenten noemt de aanwezigheid van verschillende organisaties en betrokkenen bij het algemene introductiegedeelte van het Welkomhuis, zoals van VluchtelingenWerk en klantregisseurs van de gemeente.

Tijdens het intakegesprek kunnen statushouders bespreken hoe zij hun toekomst zien in Nederland. In diverse gesprekken tijdens de eerste ronde interviews komt de motivatie om in Nederland te participeren naar voren, zoals blijkt uit het volgende citaat:

"We hebben gesproken over wat ik wil, mijn toekomst en mogelijkheden in dit land. Ik heb gezegd dat ik handberoepen wil doen, want schrijven en lezen is boven mijn niveau. Ze gingen vervolgens werk voor mij zoeken. Ik woon nu in een ander land, maar ik werkte altijd om mezelf te onderhouden. Eritreeërs werken altijd om zichzelf te onderhouden."

Verschiedende statushouders uit de tweede ronde vertellen al tijdens het intakegesprek over hun motivatie om eerst de taal te leren en dan aan de slag te willen met (vrijwilligers)werk, zoals een van hen formuleert:

"Ik vertelde ze dat ik de taal aan het leren ben, en dat dat voor nu prioriteit heeft."

Gevraagd naar hoe vaak respondenten uit de tweede ronde contact hebben met hun klantregisseur, zijn de reacties wisselend. Een van de respondenten vertelt over enkele gesprekken met de gemeente over werk en wat diegene wil bereiken. Een van de respondenten waardeert het regelmatige contact met de klantregisseur:

"We bellen vaak, gemiddeld één keer per week. Ook hebben we contact via de mail. Maar het ligt er ook aan. Soms spelen er bepaalde zaken en dan hebben we vaker contact dan normaal. Ik zou deze gesprekken liever face-to-face houden. Ik denk dat er dan meer uit te halen valt, maar telefonisch en via de mail is het ook goed. De gesprekken gaan vooral over ons welzijn en hoe de gang van zaken zijn. Ze [klantregisseur] vroeg dan hoe het met mijn kinderen gaat en of het lukte met de taal. Soms hadden wij vragen, zoals bijvoorbeeld met het kopen van meubels of wanneer we iets voor de kinderen nodig hadden. [...] [De gesprekken met de klantregisseur] laten een vorm van betrokkenheid zien, dat is wel goed. Hun betrokkenheid neemt toch een deel van de lasten uit handen en dat is fijn. Wat ik er goed aan vindt, is de richting die je van ze krijgt wanneer je vragen hebt. Dan weet je waar je moet wezen en dat vinden wij prettig."

Meerdere respondenten uit de tweede ronde geven echter aan weinig contact met hun contactpersoon van de gemeente te hebben. Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat de uitvoering van het starttraject lag bij het Refugee Team.

Een van de respondenten heeft de communicatie met de klantregisseur als lastig ervaren, vanwege de taal en het gebrek aan ondersteuning op dat vlak:

"Het contact is wel goed, maar het gaat ook moeizaam. Meestal als we contact hebben gaat het communiceren lastig, vooral door taal. Je moet dan instant vertalen wat ze zegt en ook vertalen wat jij wil zeggen. Dus dat contact is moeilijk. Ze hebben wel veel begrip hoor, maar is gewoon jammer. [...] In het azc zijn er bijvoorbeeld tolken ter beschikking om je verhaal te doen, maar zodra je wordt overgeplaatst bij een gemeente is er geen tolk aanwezig. Dus dan wordt het contact heel moeilijk. Je gebruikt dan Google translate etc., maar ik weet dat ik niet alles optimaal eruit kan halen. Er wordt ook niet veel moeite gedaan door de gemeente. Ik draag dan alle last om het zo goed mogelijk te vertalen en begrijpen wat mij wordt gezegd. Ik denk dat dit veel beter kan."

3.2. Ervaringen met het starttraject

Verschillende respondenten vertellen in de eerste ronde interviews dat het Refugee Team hen helpt bij het zoeken naar een betaalde baan of vrijwilligerswerk, een stap die deel uitmaakt van hun toekomstplan. Het starttraject biedt hen – zo vertellen statushouders – de mogelijkheid om niet alleen meer te leren over regels in Nederland en hoe het er in de samenleving aan toegaat, maar ook om praktische vaardigheden en soft skills te leren, die zij kunnen gebruiken bij het opbouwen van hun leven in Nederland. Vanwege de coronacrisis is het starttraject door sommige statushouders gedeeltelijk of volledig online gevolgd.

Een van de respondenten verwoordt het belang van het starttraject aan nieuwkomers als volgt:

"Het starttraject is een geweldig idee vooral voor nieuwkomers. De mensen die verantwoordelijk zijn voor het starttraject, zijn aardige mensen en proberen altijd te helpen. Het starttraject is belangrijk voor mensen die niet weten waar ze moeten beginnen. Ze geven advies en hulp."

Statushouders vertellen in de eerste ronde interviews dat zij geleerd hebben hoe zichzelf te kunnen presenteren. Ook vertellen statushouders in de eerste ronde interviews dat ze gedurende het starttraject gestimuleerd zijn om Nederlands onderling en met anderen te spreken. Het Refugee Team zet diverse instrumenten in, zoals spelvorm en het opstellen van een eigen plan. Een van de respondenten vertelt hier het volgende over:

"Na het Welkomhuis zijn we begonnen met activiteiten zodat we Nederlands konden oefenen. We deden spellen en via deze spellen kregen we meer inzicht in wie we zijn. We vergeleken hoe we onze dagen in Syrië doorbrachten met die in Nederland. Iedereen had een document met alle persoonlijke informatie. Daarna ging iedereen aan de slag met zijn of haar eigen plan. Sommige

mensen wilden studeren, anderen wilden vrijwilligerswerk doen. Ik wilde zelfs studeren aan de Universiteit van Tilburg, maar ik ben niet aangenomen."

Een van de respondenten was kritisch over het groepsgedeelte. Deze persoon voelde zich niet serieus genomen door het gebruik van spelvormen tijdens het groepsgedeelte, en licht dit als volgt toe:

"We hebben zeer waardevolle informatie hebben gekregen over het leven in Nederland. Bij het andere deel speelden we met een bal of met stoelen. Ik vond het niet leuk. Natuurlijk kun je leren door te spelen, maar niet voor iemand van 40 of 50 jaar. [...] In plaats van met een bal te spelen, kunnen we andere (denk)spellen spelen waarbij we Nederlands kunnen spreken. De spellen die ze gebruikten [tijdens de introductiedagen] passen niet echt bij iemand die oud is of iemand die veel heeft bereikt in zijn of haar thuisland. Het is alsof je deze mensen behandelt alsof ze kinderen zijn en ze absoluut geen achtergrond hebben. Het was erg moeilijk voor mij."

Statushouders uit de tweede ronde interviews zijn op verschillende momenten na huisvesting in de gemeente begonnen met het starttraject, variërend van dezelfde maand van huisvesting als eerste contactmoment met het Refugee Team tijdens een huisbezoek, tot start van het starttraject in maand 3, 6 of 8 na vestiging in de gemeente, of 'na enige tijd' na vestiging in de gemeente.

Ook vertellen respondenten tijdens de tweede ronde interviews over de verschillende activiteiten (inclusief de diverse vormen) van het starttraject waar ze aan hebben deelgenomen. Deze variëren van het leren over de Nederlandse gebruiken en omgangsvormen (op tijd komen, iemand begroeten, spelletjes die kinderen op school spelen), Nederlandse woordspellen, sportactiviteiten en een theatervoorstelling, tot taallessen, informatie over regelgeving, in kaart brengen van je eigen vaardigheden en functies in het verleden en in kaart brengen wensen voor banen in de toekomst, en het oefenen met jezelf presenteren, leren solliciteren (zoals CV opstellen, voorbereiden op een

sollicitatiegesprek). Ook vertellen sommige respondenten over hun taalmaatje of taalcoach en de ondersteuning tijdens het starttraject bij het vinden van vrijwilligerswerk. Sommige respondenten vertellen over het vrijwilligerswerk (als tolk bij de gemeente, als vrijwilliger voor het Rode Kruis, als kleermaker) dat zij hebben kunnen doen.

Diverse respondenten zijn positief over het starttraject. Een van hen formuleert het als volgt:

"Ik vind het starttraject goed. Je krijgt echt inzicht in leven in Nederland en ook houvast."

Het ontmoeten van mensen en het volgen van workshops over bijvoorbeeld CV opstellen en solliciteren wordt, zoals een van de respondenten aangeeft, als nuttig ervaren. Een andere respondent heeft vooral het helpen met de taal tijdens het starttraject als nuttig ervaren, en verwacht dat het geleerde tijdens het starttraject nuttig zal zijn na de afronding van de inburgeringscursus (vooral voor wat betreft het leren van de taal).

Een van de respondenten merkt wel op dat het belang van deelname aan het starttraject niet voor alle deelnemers even duidelijk is, doordat communicatie over het starttraject niet actief door de gemeente wordt uitgedragen, maar rechtstreeks via het Refugee Team.

"Het Refugee Team komt bij je thuis en zegt dat ze via de gemeente bij ons zijn. De meeste mensen zien niet in hoe relevant het werk is van het Refugee Team. Ze denken dat het een extra-curriculair iets is. Het is juist een onderdeel van het inburgeren, maar ik heb de indruk dat niet alle nieuwkomers zich daarvan bewust zijn... Je hebt veel mensen die te laat komen bij de bijeenkomsten. Sommigen komen helemaal niet opdagen. De opdrachten worden dan met minder moeite gemaakt."

Een van de respondenten uit de tweede ronde heeft het starttraject niet als nuttig ervaren doordat diegene al langer in Nederland was en veel al wist. Graag had deze respondent meer praktijkgerichte ondersteuning gehad bij het leren van het Nederlands die respondent zou kunnen gebruiken in dagelijkse regelmatig terugkerende situaties.

Verschillende respondenten vertellen dat de activiteiten van het starttraject – als gevolg van de coronacrisis – online waren. Sommige respondenten vertellen dat zij vanwege de coronacrisis niet de mogelijkheid hebben gehad om vrijwilligerswerk te doen of bedrijfsbezoeken af te leggen. Ook vinden respondenten het jammer dat ze vanwege de coronacrisis minder hebben kunnen oefenen met de Nederlandse taal in de praktijk, zoals tijdens vrijwilligerswerk.

“Helaas zijn er nog geen reacties van werkgevers op onze CV’s op de banensites, vanwege de corona. Ook niet voor [het doen van] vrijwilligerswerk. Het is wel jammer dat de coronacrisis zo’n grote impact heeft op mijn inburgering. Ik ben van mening dat de praktijk de beste leermeester is, zeker voor taal. En vanwege corona en de afname in sociale activiteiten kan ik mijn taal niet oefenen, waardoor mijn achterstand verder oploopt.”

De verschillen in niveaus binnen de groep wordt door een van de respondenten als minder positief ervaren:

“Sommigen kunnen niet eens Nederlands bijvoorbeeld en andere zitten op niveau A1 of A2. Ik zit op B1. Je zou denken dat er niet veel verschil is tussen A2 en B1, maar dat blijkt anders wanneer we daar zitten. De samenstelling van de groepen is te divers. Dat is natuurlijk niet erg, maar het houdt je op en houdt ook de ontwikkeling achter van leden die wel verder zijn. En dat kan best frustrerend zijn. Het zou beter zijn als de groepen wat gelijkwaardiger worden samengesteld. Ik heb dan ook niet veel gehad aan de taallessen bij het Refugee Team, omdat ik als enige op niveau B1 zat. De rest kon amper Nederlands of had een lager niveau. Waar ik wel veel aan heb gehad zijn de workshops over CV opstellen, solliciteren et cetera.”

3.3. Ervaringen met het opstellen van het PIP

De meeste statushouders uit de eerste ronde interviews vertellen over het PIP dat zij hebben opgesteld. Sommige respondenten vonden het lastig te duiden waar een PIP voor staat. Ook vonden sommige statushouders het lastig om meer te vertellen over hun PIP en welk doel het heeft. Uit de gesprekken met diegenen die wel over hun PIP vertelden, is het lastig op te maken of verwezen wordt naar het concept PIP dat na de introductiedagen wordt opgesteld, of het PIP dat wordt opgesteld tijdens het starttraject.

Een van de respondenten vertelt het volgende over het belang van het maken van een PIP:

“Dit was een erg belangrijke stap. Ik heb mezelf de kans gegeven om stil te staan en gevraagd: ‘Wat wil ik? Wat is mijn plan?’ We zijn niet gewend aan het maken van toekomstplannen in Syrië. Het is een geweldige ervaring als iemand je vraagt: wat zou je graag willen doen zodat je we je kunnen helpen om je doel te bereiken?”

Sommige statushouders uit de eerste ronde vertellen dat zij het PIP (tijdens het starttraject) gepresenteerd hebben aan klantregisseurs van de gemeenten. Een van de respondenten heeft het als zeer positief ervaren dat zij dit mochten doen, zoals blijkt uit het volgende citaat:

“Mensen van verschillende gemeenten luisterden naar onze toekomstplannen en hebben zelfs een kopie meegenomen van onze plannen.”

Sommige statushouders uit de eerste ronde vertellen dat ze tevreden zijn met hun PIP, en ze hebben een beeld over de stappen die ze willen gaan zetten richting hun doel. Soms maken statushouders in hun PIP bewuste keuzes om werken te combineren met onderwijs, bijvoorbeeld wanneer diegene geen mogelijkheid heeft om de onderwijsroute te volgen. Een van de respondenten licht dit als volgt toe:

“Onderwijs is duur, dus daarom moet ik eerst werken. Daarom heb ik voor de werkroute gekozen. Ik heb alleen een lening voor de Nederlandse taal, maar niet voor mijn toekomst voor de universiteit. Daarom moet ik ook werken.”

Eén respondent uit de eerste ronde had het fijn gevonden om meer begeleid te worden bij het maken van het PIP en ervoer het gebrek aan kennis van het Nederlands en over de Nederlandse werkcontext als een belemmering voor het opstellen van een PIP:

“Mijn taal was onvoldoende sterk om me goed te kunnen laten zoeken naar vacatures in het Nederlands. Ze vroegen me bijvoorbeeld om naar een specifieke website te gaan en te kijken of ik drie banen kon vinden waar ik interesse voor had. Maar hoe kan ik dit doen? Ik heb geen idee hoe het hier werkt. Hoe ziet de werkomgeving er hier uit? Stel, ik wil in de administratie werken. Administratief werk hier is niet het zelfde als in Syrië. Mijn taalniveau is niet goed genoeg om goed te begrijpen wat de baan inhoudt. Ik denk dat de supervisor die verantwoordelijk is voor het plan, meer tijd moet doorbrengen met diegene die eraan werkt. Het vergt meer tijd en ik vind dat het meer aandacht nodig heeft.”

Ook in de tweede ronde interviews is gevraagd naar de ervaringen met het opstellen van een PIP. Verschillende respondenten vertellen dat zij onbekend zijn met de term PIP, of onbekend zijn met het verschil tussen het PIP dat na afloop van de introductiedagen is opgesteld, en het PIP dat tijdens het starttraject is opgesteld.

Diverse respondenten vertellen dat ze aan een plan gewerkt hebben, en een van hen formuleert het belang van het gezamenlijk opstellen als volgt:

“Het is goed om samen met hen [de gemeente] het plan op te stellen. Zij weten toch beter wat er nodig is om zo snel mogelijk te integreren.”

Een van de respondenten vertelt het prettig gevonden te hebben om een plan te maken, omdat het perspectief geeft, maar dat er ook – vanwege de coronacrisis – veel hindernissen zijn om het plan optimaal uit te voeren. Ook ervaart deze respondent beperkte mogelijkheden voor het bepalen van de inhoud van het plan, mede door het gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal:

“Je krijgt zeker wel inspraakruimte, maar je komt niet echt tot een overeenkomst. Ze vragen wel naar je achtergrond et cetera om een zo passend mogelijk plan op te stellen, maar dan wordt een plan gemaakt om de taal te leren en snel werk te vinden. Het is heel belangrijk hoor, begrijp me niet verkeerd. Maar het is niet een plan dat overeengekomen is tussen twee partijen. Je stemt eigenlijk gewoon in, omdat je afhankelijk bent van de tegenpartij. Je bent dus een beetje onderdanig eigenlijk. Ik denk dat het door taal komt. Je kunt jezelf niet uitdrukken als in je eigen taal en dan werken zij en ik met halve informatie.”

Een van de respondenten had geen (mentale) ruimte om aan de slag te gaan met het opstellen van een plan, in verband met zaken die geregeld moesten worden rondom de zorg voor haar dochter. Een andere respondent richt zich vooralsnog op het leren van de taal, om zo meer ruimte te krijgen om uit te vinden wat de respondent in de toekomst wil gaan doen.

3.4. Ervaringen met overige ondersteuning

Respondenten die nog bezig zijn met het starttraject, hebben daarnaast ook contact met andere organisaties. De meeste statushouders vertellen dat ze bij hulpvragen terecht kunnen bij het Refugee Team (dat het starttraject verzorgt), VluchtelingenWerk en/of bij de gemeente/klantregisseur. Er wordt wel onderscheid gemaakt in de type hulpvragen, dus voor vragen rondom de inburgering gaan statushouders naar de gemeente, en voor andere type vragen zoals (financiële) administratie gaan statushouders naar de maatschappelijk begeleider

en/of andere medewerkers van VluchtelingenWerk en/of medewerkers van het Refugee Team.

Over de ondersteuning van VluchtelingenWerk bij hulpvragen zegt één van de respondenten het volgende:

"Nadat we zijn verhuisd waren, begonnen we 1 keer per week VluchtelingenWerk te bezoeken. Ze hebben ons geholpen met alles omtrent het huis: met verzekering, huur, het kiezen van een elektriciteitsbedrijf, etc. Ze helpen ons ook met het lezen van brieven. Als ik een vraag of een probleem heb, kan ik altijd contact met hen opnemen."

Het contact tussen statushouders en organisaties is vanwege de coronacrisis veelal beperkt geweest tot telefonisch of online contact. Een respondent zegt hierover het volgende:

"Ik houd niet van online communicatie. Je kunt elkaar niet zien. Communicatie met mijn taalmaatje is online, face-to-face kun je twee uur met elkaar spreken, maar online kan dat nauwelijks een 1 uur."

Twee van de vier respondenten uit de tweede ronde die het starttraject hebben afgerond, doen mee met het vervolgetraject van het Refugee Team. Een van de respondenten neemt deel aan taallessen bij een taalschool, die de respondent met behulp van de klantregisseur gevonden heeft. Een andere respondent vertelt over het vrijwilligerswerk na afloop van het starttraject:

"Het is moeilijk om dingen te doen als ik de taal niet ken. Maar ik doe vrijwilligerswerk dat het Refugee Team voor me heeft geregeld."

Een van de respondenten die het starttraject heeft afgerond, vertelt over de mogelijkheid om nog aan te sluiten bij een bijeenkomst van het Refugee Team,

waar de respondent in verband met een verplichting rondom inburgering niet aan kan deelnemen.

Een van de respondenten vertelt het fijn te vinden nog in contact te zijn met de medewerker(s) van het Refugee Team en met de klantregisseur van de gemeente:

"Ik heb vaak contact [met het] Refugee Team en mijn klantmanager. Voor de rest weinig, vanwege de coronacrisis. Het contact met hen vind ik fijn. De mensen, zowel van het Refugee Team als de klantmanager, zijn heel ontvankelijk en behulpzaam. Dat geeft toch een fijn gevoel. Er is ook iemand uit het Refugee Team die tegen mij zei: 'Als er wat is, kun je mij altijd bellen. Ook als je in de rij bij de bank staat'. Ik vind dat toch fijn, zo krijg je de indruk dat je er niet alleen voor staat. Het is allemaal best lastig namelijk."

Een van de respondenten uit de tweede ronde vertelt over de verschillende bezigheden in de week – ondanks de belemmeringen door de coronacrisis – om Nederlands te leren, over het vrijwilligerswerk en de hulp van een mentor bij het zoeken naar werk:

"Ik ga 3 keer per week naar Nederlandse taalcursus. Verder heb ik een cursus inburgering. Dit deden we 2 keer per week, maar sinds deze week wordt het maar 1 keer per week georganiseerd. Tegenwoordig is het wel fysiek en niet via het scherm. Verder doe ik aan vrijwilligerswerk. Ik heb er twee. De ene is bij de gemeente [naam gemeente] en de andere bij het [naam organisatie]... Daarnaast heb ik een mentor via de Refugee Talent Hub... We hebben nu contact met een werknemer van [naam bedrijf] die ons inzicht geeft in hoe je een CV opstelt, hoe je solliciteert etc. Dit doen we ongeveer 1 à 2 keer per week, dat ligt aan het programma. Daarnaast doe ik extra vrijwilligerswerk voor de gemeente, waar we mensen helpen die in armoede leven."

Ook benoemt deze respondent de taalbarrière, die de respondent desondanks nog steeds ervaart:

"Ik merk wel dat iedereen behulpzaam is, maar ik merk ook dat er een taalbarrière is. Ik denk dat die mensen ook in jargon spreken, maar zo goed is mijn Nederlands ook niet."

3.5. Eerste ervaringen met de nieuwe brede intake

Eerste contact met de gemeente

De zes statushouders met wie we hebben gesproken, hadden hun eerste contact met de gemeente op verschillende momenten. Bij een van de respondenten was dit toen diegene nog in het azc woonde; bij andere respondenten was dit na huisvesting in de gemeente (een maand; bij enkele respondenten is onbekend hoe lang na huisvesting dit plaatsvond) en een van de respondenten kreeg contact met de gemeente nadat diegene 18 jaar was geworden. Bij sommige respondenten vond het eerste contact face-to-face plaats (zoals tijdens een afsluitende inburgeringsbijeenkomst), bij anderen vond ook het eerste contact telefonisch plaats (in verband met de coronacrisis). Bij een van de respondenten vond het eerste contact thuis plaats.

Sommige respondenten vertellen over de inhoud van het eerste contact. De inhoud van het contact verschilt al naar gelang de situatie van de statushouder (in azc/in de gemeente, volwassen/net 18). In een enkele situatie is het contact beperkt tot noodzakelijke communicatie (geen uitgebreide gesprekken). Zo is met de respondent met wie de kennismaking een maand na huisvesting plaatsvond, ingegaan op diens persoonlijke situatie en behoeften op de korte termijn (voortgang gezinshereniging, gezondheidssituatie), en een eerste inventarisatie van de professionele achtergrond van de respondent. Bij het contact met de respondent die 18 jaar geworden was, ging het contact over praktische financiële zaken, zoals brieven en geldzaken. Bij een van de respondenten

is het contact met de klantregisseur beperkt tot kennismaking tijdens het inschrijven bij de gemeente.

Een van de respondenten vertelt een brief ontvangen te hebben met het verzoek zich aan te melden bij het Refugee Team en een taalcursus, en dat reiskosten vergoed zouden worden. Een andere respondent vertelt dat het eerste contact rechtstreeks via het Refugee Team verliep:

"Refugee Team is bij mij thuis gekomen om kennis te maken en ik ben bij hun begonnen. Ik had hier geen informatie over gehad van de klantmanager."

Een van de respondenten heeft ervaren dat er overlap zit tussen de vragen van het COA en van de gemeente/klantregisseur:

"Er worden wel dezelfde vragen gesteld door het COA en door de gemeente. Het zijn niet een-op-een dezelfde vragen, maar ze lijken wel veel op elkaar. Je krijgt niet dezelfde algemene vragen, zoals hoeveel kinderen heb je, et cetera, maar wel vragen als: 'Wat is je doel?' En: 'Wat kom je hier doen?'"

Eerste contact met het Refugee Team

Veel respondenten vertellen over het eerste contact met het Refugee Team dat plaatsvond bij hen thuis. Sommige respondenten vertellen daarbij dat twee personen van het Refugee Team aanwezig waren, inclusief iemand die kon vertalen. Tijdens dit gesprek ontvingen statushouders uitleg over het programma en over de workshops, zoals een van de respondenten als volgt toelicht als een prettig gesprek bij hen thuis:

"De eerste keer dat we met het Refugee Team spraken, was toen [medewerker Refugee Team] met een tolk naar ons toekwam. We dronken koffie en ze legden ons de workshops uit. [...] We vonden het fijn dat het bij ons thuis was. Het was fijn om koffie met hen te drinken. Coach [medewerker Refugee Team] is

erg aardig. [...] Ze gaven ons het programma en legden uit wat het doel was. Het was duidelijk. We hadden zin om er aan deel te nemen. [...] We spraken een beetje over activiteiten, werk, sociale gebruiken. En ze zeiden dat ze ons zouden helpen als we vragen hadden."

Ook andere respondenten waarderen het eerste contact met Refugee Team, dat duidelijk was en tot concrete acties leidde, zoals blijkt uit het volgende citaat:

"De informatie was duidelijk. Ze vertelden dat ze ook contact hadden gehad met mijn klantmanager en dat ik met school moest beginnen. Zij hebben ook een afspraak gemaakt bij de inburgeringschool. Ik was gestopt met ISK, want ik had stress van de gezinshereniging en kon daardoor niet naar school gaan, daarom doe ik nu de inburgering."

Het brede-intake traject

Diverse respondenten vertellen over de face-to-face bijeenkomsten van de nieuwe brede intake. Tijdens de gesprekken met respondenten komen veel positieve ervaringen naar voren met de workshops, zoals het oefenen van de (Nederlandse) taal en de aanwezigheid van een tolk tijdens bijeenkomsten:

"De bijeenkomsten waren erg goed. We leerden een hoop woorden. Coach [medewerker Refugee Team] was erg aardig. We spraken over onze toekomst, over wat we wilden doen. Hoe een dokter te bellen en hoe iemand gedag te zeggen. Wel zou het beter zijn geweest als we eerst de taal hadden geleerd, zodat we het gemakkelijker konden begrijpen. Hoewel we uiteindelijk alles wel begrepen."

Tegelijkertijd zou de respondent graag gehad hebben dat de tolken tijdens de workshops vaker zouden worden ingezet, zoals blijkt uit het volgende citaat:

"Natuurlijk, er was een tolk. Maar ze zetten de tolk alleen in laatste instantie in. Ze wilden ons zoveel mogelijk het eerst laten proberen in het Nederlands. Dit is erg behulpzaam. Maar ik ben oud, en ik heb een slecht geheugen, dus soms vergeet ik woorden die ik niet vaak hoor. Dat is vooral iets voor de oudere mensen in de groep, ik denk dat de jongere mensen het sneller oppikken. Maar het was geweldig dat ze het in het Nederlands hebben gedaan, ik heb een hoop woorden geleerd."

Anderen waren explicieter over de frustratie dat de bijeenkomsten in het Nederlands waren en dat de tolk slechts op het laatste moment werd ingezet:

"Bijvoorbeeld, we zijn nu aan het leren over alle lichaamsdelen in het Nederlands. We begrijpen niet altijd wat ze zeggen en dat is frustrerend. Er zou een Arabisch sprekende moeten zijn die voor ons kan vertalen. Ik begrijp dat ze willen dat we beter worden in het Nederlands, en ik vind dat goed, maar ze zouden op ons de minimale ondersteuning moeten geven, door bijvoorbeeld één keer de vertaling te geven. [...] Er was wel een vertaler maar de docent liet haar niet vertalen. Ze was zelfs niet in de ruimte aanwezig. We moesten haar roepen als we iets wilden weten. Dat deden we slechts af en toe en soms moest ik Google translate gebruiken tijdens de bijeenkomst."

Een andere respondent vertelt dat het boven verwachting goed ging om de workshops in het Nederlands te volgen. Een van de respondenten vertelt verder over het gebruik van spelvorm om Nederlandse taal en gebruiken te leren.

Naast het leren van de taal, waarderen verschillende respondenten het dat in de bijeenkomsten ingegaan wordt op wat je zou willen doen in de toekomst (ook door middel van een spel), dat aandacht wordt besteed aan het maken van een toekomstplan aan de hand van toekomstdoelen, en welke vaardigheden daarbij kunt inzetten (ook via het invullen van een formulier als huiswerkopdracht).

Een van de respondenten richt zich niet op het vinden van werk (of denken over een opleiding), maar wil zich richten op de zorg van diens vier kinderen wanneer zij in Nederland zijn. Wel wil deze respondent zich richten op het leren van de taal leren om zo te kunnen communiceren met mensen en de kinderen te ondersteunen om naar school te gaan.

Weinig respondenten vertellen over vrijwilligerswerk. Een van de respondenten vertelt de workshop onlangs te hebben afgerond en door te willen gaan met de workshops, en dat nuttiger vindt op dit moment dan aan de slag te gaan met vrijwilligerswerk in landbouw en groenvoorziening.

Het vinden van een taalschool

Veel respondenten vertellen ook dat zij tijdens de brede intake door het Refugee Team zijn ondersteund bij het vinden van een taalschool. Diverse respondenten benadrukken dat zij belang hechten aan het leren van de taal. Het vinden van een taalschool is daarbij een belangrijke stap:

“Het Refugee Team heeft me geholpen om me in te schrijven bij een taalschool, daar gaven ze tijdens het huisbezoek informatie over en ze hebben mij toen ingeschreven. Ik kreeg later post dat ik was ingeschreven bij de taalschool.”

[Medewerker Refugee Team] vertelde ons over een taalschool. Ik vond het fijn dat ze ons hielpen [bij het vinden van een taalschool]. We gaan hopelijk gauw starten. Mijn prioriteit is de taal leren.”

Het opstellen van het PIP

Sommige respondenten vertellen dat er nog geen PIP is opgesteld, maar dat wel vaak gesproken is over wat je zou willen doen in de toekomst. Een van de respondenten is onbekend met de term PIP en een respondent geeft aan nog niet begonnen te zijn met het PIP.

Een van de respondenten vertelt een PIP te hebben opgesteld, maar legt uit dat het uiteindelijke PIP er anders uit kan zien als diens gezin in Nederland gevestigd is:

“Kijk, mijn gezin is nog in [land van herkomst]. Ik vind het lastig om dan een plan vast te zetten voordat mijn gezin komt, straks past het helemaal niet in mijn gezinsleven! Dat is niet de bedoeling.”

Wel geeft deze respondent aan het handig te vinden om een plan op te stellen:

“Ik heb wel samen met het Refugee Team een plan gemaakt voor de komende 3 jaar. Hierin staat dat mijn topprioriteit Nederlands leren is en daarna werk vinden, et cetera. In dit plan maak je ook onderscheid tussen primaire en secundaire doelen en hoe je die doelen zou kunnen bereiken. [...] Ze vragen naar wat je doelen zijn en daarna ga je het gesprek aan hoe je die doelen kunt bereiken. Ze weten bijvoorbeeld wat ik deed in [land van herkomst] en wat ik heb gestudeerd en waar ik naartoe wil hier in Nederland [...] Zo’n plan is wel handig want dan krijg je ook de ruimte om je doelen te halen. Mensen denken dus met je mee en daarom bestaat zo’n plan.”

Sommige respondenten willen – in plaats van zich bezig te houden met het PIP – zich liever (eerst) richten op het leren van de Nederlands taal. Zij zien het beheersen van de taal als voorwaarde voor het doen van (vrijwilligers)werk:

“Ik heb geen plan gemaakt, ze vroegen me wat ik zou willen doen. We hadden het in het algemeen over mijn achtergrond en wat ik zou willen doen, maar ik heb niet een plan gemaakt. Dat is sowieso moeilijk nu, gezien corona. En mijn prioriteit is het leren van de taal. Hoe kan ik werken of vrijwilligerswerk doen als ik helemaal geen Nederlands kan?”

"Het allerbelangrijkste nu is de taal. Het is moeilijk om over werk na te denken. Mogelijk wel vrijwilligerswerk, maar ook daarvoor heb ik ook geen duidelijke plannen."

Contact met de klantregisseur

De zes statushouders met wie we hebben gesproken, hebben gedurende het brede-intake traject beperkt contact met de klantregisseur. Het contact vindt vanwege de coronacrisis veelal plaats via whatsapp en per mail, op initiatief van de statushouder of wanneer de klantregisseur informatie wil delen of vragen heeft. Waar nodig verwijst de klantregisseur, in de ervaring van een van de respondenten, door naar VluchtelingenWerk.

Een van de respondenten vertelt twee contactpersonen bij de gemeente te hebben: één voor de respondent zelf en één voor hele gezin.

Eén respondent geeft aan tevreden te zijn over het contact met de klantregisseur, en vertelt dat het contact met de klantregisseur afhangt van of er iets te bespreken is:

"Onze gesprekken zijn vrij onregelmatig. Soms spreek ik haar [klantregisseur] twee keer per dag, en soms even niet omdat dit niet nodig is. Het gaat allemaal per telefoon. De gemeente is nu dicht."

Diverse respondenten geven aan positief te zijn over het contact met de klantregisseur:

"[Klantregisseur] is erg behulpzaam. Ons eerste gesprek was toen we naar de gemeente waren verhuisd. [...] Tijdens de eerste bijeenkomst vertelde zij [klantregisseur] ons dat we met haar contact kunnen opnemen, wanneer we iets nodig hebben. Dat we dan haar kunnen bellen. Het contact is erg goed. [Klantregisseur] is geweldig."

Contact met VluchtelingenWerk

De statushouders hebben – naast de klantregisseur en het Refugee Team – ook contact met VluchtelingenWerk (telefonisch en per mail). Eén respondent geeft aan de meeste vragen te stellen aan de medewerker van VluchtelingenWerk. Verschillende respondenten geven aan positief te zijn over de begeleiding van VluchtelingenWerk, bijvoorbeeld het helpen met de post (brieven begrijpen).

Een van de respondenten geeft aan niet zo snel contact op te nemen met anderen, en liever eerder dingen zelf probeert uit te zoeken:

"Ik heb geen klachten, ik neem sowieso niet zo vaak contact met hen op. Ik houd er niet van om mensen te benaderen. Zelfs als ik post krijg, en ik begrijp het niet, dan probeer ik het zelf te vertalen met mijn telefoon in plaats van dat ik iemand van VluchtelingenWerk bel. [...] Ze zijn heel aardig en behulpzaam, maar ik zoek dingen nu eenmaal zelf uit, dat is wat ik gewend ben."

3.6. Suggesties van statushouders

Suggesties van statushouders uit de eerste ronde interviews

Over het algemeen vonden statushouders in de eerste ronde het lastig om in de gesprekken suggesties te geven. Een van de respondenten benoemde het belang van homogene groepen van het starttraject:

"We waren met 15 deelnemers. Slechts één deelnemer en ik konden goed Nederlands spreken. Ik had al Nederlands geleerd in het azc. Ik kon mezelf al presenteren. Alle andere deelnemers konden niet eens 'ik ben' zeggen. [...] Ik probeerde deelnemers te helpen als ze hulp nodig hadden bij de vertaling als ze iets wilden vragen. Ik deed alles wat ik kon doen om te helpen. Ze zouden mensen moeten verdelen op basis van hun leeftijd, ervaring en opleidingsachtergrond."

Een van de respondenten stelt voor om, aan het begin van het Inburgering+ traject, vooral aandacht te besteden aan het oefenen met Nederlands praten:

"Ze kunnen beginnen met een project dat mensen motiveert om actief de Nederlandse taal te spreken. Praten, praten en praten is essentieel om tot de arbeidsmarkt toe te kunnen treden."

Daarnaast geven verschillende statushouders aan het belangrijk te vinden dat de gemeente contact met hen legt en of vraagt hoe het met ze gaat.

Suggesties van statushouders uit de tweede ronde interviews

Een van de respondenten die in 2020 met Inburgering+ begonnen was, benadrukt het belang van het goed volgen van de ontwikkelingen van statushouders, en ziet hier ruimte voor verbetering:

"Het zou goed zijn om iedereen aanvankelijk de ruimte te geven om te settelen en daarnaast ook maandelijks, routinematig, een gesprek aan te gaan met elkaar. [...] Ze zouden de statushouders beter kunnen volgen. Dat geldt ook voor mijn klantmanager. Die belt mij ook arbitrair en niet routinematig. Ze zouden je ontwikkeling om in te burgeren ook beter kunnen volgen. Zo kunnen ze bijvoorbeeld je taalontwikkeling beter kunnen monitoren, en wanneer je langer dan gemiddeld op een niveau blijft steken, de dialoog opzoeken en vragen waar je vastloopt om je te kunnen helpen. Maar dat gebeurt niet."

Een andere suggestie is het tijdig delen van relevante informatie op schrift, bijvoorbeeld informatie in de eigen taal of op verschillende taalniveaus in het Nederlands, over het leven in Nederland en over rechten en plichten in Nederland (bijvoorbeeld over de rol van een ouder als opvoeder):

"De gemeente komt niet zelf met informatie over leven in Nederland. Je krijgt de informatie als je er pas naar vraagt, maar hoe kun je naar je rechten of plichten vragen als je niet van het bestaan afweet?"

Daarnaast vinden statushouders het belangrijk dat laag opgeleide of analfabete statushouders dat zich (eerst) goed kunnen richten op het leren van de Nederlandse taal. Ook wordt genoemd dat het goed zou zijn als statushouders ondersteuning krijgen bij concrete alledaagse situaties, bijvoorbeeld door met iemand mee te gaan tijdens een bezoek aan de apotheek.

Eén respondent doet een aantal concrete suggesties voor ondersteuning bij de toeleiding naar werk, zoals lijsten met cursussen, stageplaatsen of bedrijven. Ook merkt de respondent op dat het goed zou zijn als er voor verschillende beroepen een routekaart bestaat, waarin staat beschreven welke stappen iemand zou moeten volgen om daar te komen:

"Bij het eerste gesprek met de gemeente/Refugee Team, wordt gevraagd naar je doelen et cetera, en dat is goed. Maar dit wordt alleen genoteerd en daarna stopt het. Althans voor de arbeidsdimensie van het plan. [...] Het zou bijvoorbeeld heel fijn zijn als ze een lijst met cursussen of stageplaatsen/vrijwilligerswerk zouden kunnen opstellen. Of [een lijst met] bedrijven die laptops doneren aan statushouders die een carrière in de IT willen. Nu worden die dingen aan ons overgelaten, maar zij kennen de markt beter. Ik denk dat zoiets wel handig kan zijn in het ontwikkelen van competenties om een plaats te kunnen vinden op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld iemand wil taxichauffeur worden, dan zou de gemeente een routekaart kunnen aanbieden die aangeeft hoe je een taxichauffeur wordt: hier haal je je rijbewijs, hier vraag je vergunning aan, et cetera."

Tot slot gaf een van de respondenten als tip om (omgaan met) mentale druk bij Eritrese statushouders bespreekbaar te maken en hen daarbij te ondersteunen.

4 Ervaren opbrengsten voor statushouders

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaren opbrengsten van Inburgering+ voor statushouders. Eerst gaan we in op de ervaren opbrengsten volgens statushouders, zowel uit de eerste ronde interviews (oktober/november 2020) als uit de tweede ronde interviews (april/mei 2021), inclusief degenen die begin dit jaar met het nieuwe brede-intake traject zijn gestart. Vervolgens beschrijven we de ervaren opbrengsten volgens professionals.

4.1. Ervaren opbrengsten volgens statushouders

Veel statushouders zijn – zo blijkt uit de eerste ronde interviews in 2020 – erg enthousiast over de stappen die ze tijdens deelname aan Inburgering+ hebben gezet. Ze noemen daarbij persoonlijke ontwikkeling, zoals het leren van soft skills en meer zelfvertrouwen, het uitbreiden van hun (sociale) netwerk en betere beheersing van het Nederlands en meer kennis over regels in Nederland en de Nederlandse samenleving. Ook uit de tweede ronde interviews met statushouders in 2021 blijkt dat de meerderheid van de statushouders tevreden is over hun deelname aan Inburgering+. Ze noemen daarbij een sociaal netwerk opbouwen, contact leggen met Refugee Team en het Rode Kruis, kennis opdoen over met welke vragen je naar bepaalde organisaties toe kunt gaan, het opstellen van een CV, kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt en taalverwerving.

Een van de respondenten licht toe dat Inburgering+ heeft bijgedragen aan een groter zelfvertrouwen:

“Ik durf nu meer te spreken dan eerst. Ik begrijp nu wat meer als ik iets lees, en ik kan mezelf beter uitdrukken. Voorheen trilde ik als ik publiekelijk moest spreken. Ik heb geleerd dat als ze me tijdens de workshops wat vroegen en ik het niet wist, dat niemand mij zal uitlachen. Ik heb nu meer zelfvertrouwen.”

Ook heeft deze respondent kennis opgedaan over stappen richting werk:

“Het Refugee Team heeft me verteld wat hoe je kunt werken in Nederland en welke stappen je moet zetten.”

Verder vertellen respondenten over de uitbreiding van hun sociale netwerk en het vinden van vrijwilligerswerk dankzij klantregisseurs en/of het Refugee Team:

“Ik heb vrijwilligerswerk gevonden via mijn contactpersoon van de gemeente. Ik vind het leuk, het helpt veel bij het leren van de Nederlandse taal, en ik kan kennismaken met Nederlandse mensen.”

Nieuwe mensen ontmoeten is niet alleen prettig, maar helpt ook bij het sneller leren kennen van de Nederlandse samenleving en vormt daarmee een betere basis voor de toekomst, aldus een van de respondenten:

“Mijn netwerk is toegenomen, ik heb contact met nieuwe mensen. Ik houd ervan om nieuwe mensen te leren kennen in groepen en samen dingen te doen. Ik werkte voorheen in marketing en dan werk je ook met mensen. Ik heb ook de cultuur en het land beter leren kennen (wetten, regels, tradities). Ik denk dat ik nu meer kansen en mogelijkheden heb. Als ik niet was gegaan, had ik nu misschien thuis gezeten en deed ik niets.”

Ook vertellen respondenten over hoe ze stappen hebben gezet in de ontwikkeling van hun Nederlandse taalvaardigheden; niet alleen via de taallessen in de reguliere inburgering, maar ook tijdens de workshops van het starttraject. Eén respondent vertelt dat de workshops geholpen hebben om vertrouwen te krijgen om de taal te leren:

"Dankzij de workshops hebben we het vertrouwen om Nederlands te leren en veel dingen te leren. Ik ben niet verlegen om Nederlands te spreken, ook al maak ik fouten. Dit is dankzij het Refugee Team."

Eén respondent legt uit wat diegene heeft geleerd met betrekking tot regels in Nederland en de Nederlandse samenleving:

"Ik heb geleerd hoe om te gaan met mijn burens als ik een conflict met ze heb. Zelfs de regels over het hebben van een feestje thuis tot in de late uren. Ook hebben we gesproken over het verschil tussen het leven hier in Nederland en in andere landen."

Het contact met Refugee Team wordt erg gewaardeerd, want het is een van de weinige activiteiten waar men laagdrempelig contact kan maken met anderen. Een van de respondenten zegt hierover:

"Het menselijk contact is fijn. Door corona en bijna geen netwerk in Nederland is het toch eenzaam. Daarnaast ook fijn dat je weet dat de gemeente achter je staat in het leren van de taal. Ze vergoeden zelfs onze reiskosten."

Er worden ook eerste stappen gezet ter voorbereiding op het toetreden naar de arbeidsmarkt:

"Je leert hoe de mensen hier denken op de arbeidsmarkt. Dat helpt je dan bij het opstellen van je CV en ook in de voorbereiding naar zo'n gesprek toe."

Een aantal statushouders is ontevreden en ziet geen meerwaarde van Inburgering+. Zij benoemen bijvoorbeeld dat ze hun Nederlandse taalvaardigheden niet hebben verbeterd en dat het programma hen niets heeft gebracht. Een respondent zegt hierover het volgende:

"Ze zeiden dat ze vrijwilligerswerk voor ons zouden vinden, maar ze nemen onze achtergrond niet daarin mee. Een advocaat werd bijvoorbeeld gevraagd om gras te maaien. Ik snap dat je niet gelijk kunt doorgaan vanaf het punt waar je gebleven was, maar dit is wel een heel groot verschil."

Nieuwe brede intake

Statushouders die begin dit jaar met de nieuwe brede intake zijn begonnen, zijn positief over het traject. Ervaren opbrengsten die worden benoemd, zijn het uitbreiden van het sociale netwerk en wat Nederlands geleerd.

Ondanks dat deelnemers nog niet de Nederlandse taal beheersen, lukt het hen toch om met het Refugee Team te communiceren en hun Nederlandse woordenschat te verbreden. De aanpak van het Refugee Team wordt hierin gewaardeerd:

"Ze hebben echt mijn leven geraakt. Iedereen is zo aardig en geduldig en ze doen hun best om op ons niveau te praten. Ik heb wat Nederlandse woorden geleerd."

Een respondent benoemt ook zelfvertrouwen als een belangrijke ervaren opbrengst, omdat het haar helpt participeren. Hierover zegt ze het volgende:

"Het belangrijkste vind ik dat ik meer zelfverzekerd ben. Voorheen was ik bang om de deur uit te gaan. Ik kon niet eens met de bus. Nu ben ik zelfverzekerd om de bus te pakken en ik ben daar erg dankbaar voor. Het is alsof ze ons kennis hebben laten maken met ons zelf, dat vind ik erg leuk."

4.2. Ervaren opbrengsten volgens professionals

Volgens de medewerkers van het Refugee Team met wie we hebben gesproken, hebben alle statushouders in enige mate een ontwikkeling doorgemaakt tijdens deelname aan het traject van het Refugee Team. Bij de statushouders die bij de start een laag taalniveau hadden of weinig zelfredzaam waren, is de vooruitgang het meest duidelijk merkbaar; de zelfredzaamheid neemt toe. Zo maken statushouders stappen in het voeren van gesprekjes in het Nederlands, bij het zelfstandig naar de locatie reizen en bij het opbouwen van zelfvertrouwen. Statushouders die bij de start al wat verder waren, hebben hun (professionele) competenties verder ontwikkeld: ze hebben meer inzicht gekregen in een realistisch toekomstperspectief, hebben ervaring opgedaan met het voeren van sollicitatiegesprekken en het zoeken naar vacatures.

"Toen we 4 à 5 weken bezig waren, was ik zo verbaasd over de sfeer in de groep. Er was bijvoorbeeld een meisje dat analfabeet was en met haar broer binnenkwam omdat ze niet zelf durfde te gaan. Na 4 weken kwam ze lachend binnen en gaf iedereen een handje."

Wel benadrukken de professionals dat de coronacrisis de mate waarin statushouders zich konden ontwikkelen, heeft belemmerd. Dit lijkt met name te gelden voor statushouders die moeilijker leerbaar zijn, analfabeet zijn en/of digitaal minder goed konden meekomen in het traject.

5 Ontwikkelingen in de participatie van statushouders

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen in de participatie van statushouders, ook in relatie tot achtergrondkenmerken. Dit doen we op basis van het vragenlijstonderzoek. We beginnen met achtergrondinformatie over het vragenlijstonderzoek en hoe we de data hebben geanalyseerd.¹⁷

We kijken naar verschillende vormen van participatie, te beginnen met arbeidsparticipatie. We hanteren een brede definitie: we kijken niet alleen naar betaald werk, maar ook naar activiteiten waarmee statushouders werkervaring kunnen opdoen en die een opstapje richting betaald werk kunnen vormen. Het gaat hierbij om vrijwilligerswerk, stages en werkervaringsplekken. Tevens kijken we naar de mate waarin statushouders een opleiding volgen.

De tweede vorm waarnaar we kijken, betreft maatschappelijke participatie. Het gaat hier om actief meedoen in de samenleving. We onderzoeken in hoeverre statushouders lid zijn van een vereniging, actief zijn in de buurt, in een geloofsgemeenschap of op de school van de kinderen (indien van toepassing), en in hoeverre zij andere mensen ondersteunen, helpen of verzorgen. In deze paragraaf kijken we óók naar het oordeel van de klantregisseur ten aanzien van dagbesteding/maatschappelijke participatie bij statushouders.

Vervolgens kijken we naar de sociale participatie van statushouders. Hierbij richten we ons specifiek op de mate waarin statushouders contact hebben met Nederlanders.

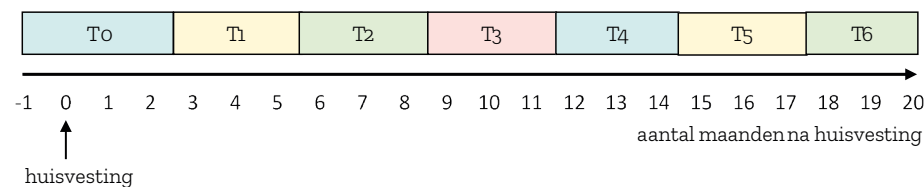
Tot slot kijken we in dit hoofdstuk naar de ontwikkelingen met betrekking tot een aantal competenties van statushouders, namelijk taalvaardigheid (taalniveau Nederlands) en werkgerelateerde vaardigheden.

5.1. Onderzoeksverantwoording (samengevat)

Via het vragenlijstonderzoek zijn bij ons 137 statushouders bekend die van mei 2019 tot en met december 2020 het intakegesprek hebben gehad. Van 123 statushouders hebben we, vanuit één of meerdere meetmomenten uit het vragenlijstonderzoek, informatie over de participatie.

Meetmomenten

Voor het analyseren van de data – voor het onderzoeken van de (ontwikkelingen in) participatie van statushouders – hebben we categorieën gemaakt voor het aantal maanden na de huisvesting. Per statushouder hebben we de antwoorden op de vragenlijsten ingedeeld in de bijbehorende categorie(ën). De categorieën zijn als volgt:



¹⁷ Meer uitgebreide informatie over het vragenlijstonderzoek en de analyses is te vinden in bijlage 1.

Het verschilt per statushouder op hoeveel, en welke, meetmomenten er informatie is op basis van het vragenlijstonderzoek. Per meetmoment is de samenstelling van de groep statushouders verschillend.

Analyse

Om voor onszelf een algemeen beeld te krijgen, hebben we eerst steeds 'rechte' analyses uitgevoerd over de mate van participatie per meetmoment. In het rapport beschrijven we de situatie van statushouders ten aanzien van participatie over twee periodes, namelijk de periode T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting), en de periode T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting). We maken steeds onderscheid tussen twee of drie groepen statushouders, op basis van (de mate van) participatie.

Bij elk van de vormen van participatie die we onderzochten, keken we steeds opnieuw op welke manier we het beste de samengestelde score (voor een periode) bij een statushouder konden berekenen. In sommige gevallen gingen we uit van de 'hoogste' score in een periode (zoals bij participatie ten aanzien van werk en opleiding en bij taal). In andere gevallen hadden we de statushouders per meetmoment ingedeeld in twee groepen, op basis waarvan we per periode werkten met drie groepen: statushouders met (alleen) de 'hogere' score in de betreffende periode; statushouders met (alleen) de 'lagere' score in de betreffende periode; en statushouders bij wie de mate van participatie verandert binnen de betreffende periode (zoals bij sociale participatie). Per paragraaf geven we een aparte uitleg.

Ook kijken we, voor elk van beide periodes, naar mogelijke verschillen tussen statushouders op basis van achtergrondkenmerken, gelet op de mate van participatie. We maken kruistabellen waarin we de mate van participatie in elk van beide periodes afzetten tegen de volgende achtergrondkenmerken:¹⁸

Mogelijke blinde vlekken: aannames over ontwikkelingen in participatie

Het is mogelijk dat wij vaststellen dat er bij een statushouder géén sprake was van participatie (op basis van data op één of twee meetmomenten in een periode), terwijl er op andere momenten wél sprake was van participatie en deze informatie niet bij ons bekend is. In de analyses voor de periodes T0 t/m T2 en T2 t/m T5 – over mogelijke verschillen tussen statushouders op basis van achtergrondkenmerken, gelet op de mate van participatie – maken we, noodzakelijkerwijs, aannames van wat zich op één of meerdere 'onbekende' meetmomenten heeft afgespeeld.

Om de kans op onjuiste aannames – en dus een verkeerde interpretatie van de mate van participatie – zo klein mogelijk te houden, hebben we in sommige paragrafen een deel van de statushouders weggelaten uit de analyses. In de betreffende paragrafen leggen we steeds uit welke keuze we hierbij hebben gemaakt.

- gemeente (gehuisvest in Tilburg of buiten Tilburg)
- geslacht
- leeftijdsgroep
- land van herkomst (Eritrea, Syrië of overig)
- gezondheid
- situatie ten aanzien van gezinshereniging

Daarbij voeren we tevens een chi-kwadraat toets uit, om te kijken in hoeverre de verschillen in (mate van) participatie tussen twee of meerdere groepen statistisch significant zijn binnen een periode. De betreffende tabellen zijn in dit hoofdstuk weergegeven.

¹⁸ De gezondheid en situatie ten aanzien van gezinshereniging zijn 'variabele' achtergrondkenmerken; het gaat om een situatie die kan veranderen over de tijd heen. In bijlage 1 leggen we nader uit op welke manier we deze variabelen in de analyses hebben meegenomen.

Vervolgens kijken we naar de **ontwikkelingen in de participatie van statushouders over de tijd heen op individueel niveau**. Dit doen we alleen voor de 31 statushouders van wie we informatie hebben op drie of meer meetmomenten, en met steeds niet meer dan één meetmoment ertussen. Per meetmoment delen we eerst de statushouders in twee of drie groepen in, op basis van (de mate van) participatie. Vervolgens kijken we per statushouder hoe de ontwikkeling over de tijd heen eruit ziet. We beschrijven de uitkomsten voor de 31 statushouders.

Mogelijke blinde vlekken: aannames over ontwikkelingen in participatie

Het is mogelijk dat wij vaststellen dat er bij een statushouder géén sprake was van participatie (op basis van de data op twee meetmomenten), terwijl er tussen deze twee momenten wél sprake was van participatie en deze informatie niet bij ons bekend is, of vice versa. Voor het bestuderen van ontwikkelingen in de tijd maken we, noodzakelijkerwijs, aannames van wat zich ertussen precies heeft afgespeeld.

Om de kans op onjuiste aannames – en dus een verkeerde interpretatie van de ontwikkelingen in participatie – zo klein mogelijk te houden, kijken we voor de analyses over de ontwikkelingen bij statushouders op drie of meer meetmomenten, alleen naar de gevallen waarbij er, qua tijd, tussen twee vragenlijsten (bij een statushouder) niet meer dan twee meetmomenten verschil zit.

Ook hier kijken we naar mogelijke verschillen tussen statushouders op basis van achtergrondkenmerken, gelet op de ontwikkelingen participatie. Het gaat om de volgende achtergrondkenmerken:¹⁹

- gemeente (gehuisvest in Tilburg of buiten Tilburg)
- geslacht
- leeftijdsgroep
- land van herkomst (Eritrea, Syrië of overig)
- situatie ten aanzien van gezinshereniging
- thuissituatie
- financiële situatie
- gezondheid

We beschrijven de uitkomsten alleen voor zover we, in de kruistabellen, noemenswaardige verschillen zien op basis van achtergrondkenmerken.

Interpretatie van de scores

Hoewel we hebben geprobeerd om de vragen en antwoordopties zo duidelijk mogelijk te formuleren, hebben we vernomen dat (sommige) klantregisseurs het ingewikkeld vonden om sommige vragen in te vullen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het beoordelen van het taalniveau Nederlands of werkgerelateerde vaardigheden, de interpretatie van sociale contacten, of om het beoordelen van de situatie ten aanzien van diverse leefgebieden. Ook hebben we vernomen dat (sommige) klantregisseurs vragenlijsten zelf hebben ingevuld, zonder bijzijn van de statushouder. Deze factoren werken belemmerend voor de betrouwbaarheid van de antwoorden; immers, dezelfde situatie bij een

¹⁹ De situatie ten aanzien van gezinshereniging, thuissituatie, financiële situatie en gezondheid zijn 'variabele' achtergrondkenmerken; het gaat om een situatie die kan veranderen over de tijd heen. In bijlage 1 leggen we nader uit op welke manier we deze variabelen in de analyses hebben meegenomen.

statushouder kan door klantregisseurs op verschillende manieren worden geïnterpreteerd.

Bij het interpreteren van de uitkomsten is het van belang om rekening te houden met de mate van subjectiviteit bij de klantregisseurs. We kunnen dan ook geen harde conclusies trekken over de ontwikkelingen in participatie van statushouders. Desalniettemin zeggen de uitkomsten in elk geval iets over hoe klantregisseurs over het algemeen oordelen over statushouders, en kunnen we kijken in hoeverre er verschillen zijn tussen statushouders op basis van achtergrondkenmerken.

5.2. Werk en opleiding

Aan de statushouders is steeds gevraagd of zij (in de afgelopen 3 maanden) vrijwilligerswerk hebben gedaan, een opleiding hebben gevolgd²⁰, of een stage, werkervaringsplek of betaald werk hebben gehad.

In tabel 5.1 en tabel 5.2 is de mate van participatie weergegeven voor de periodes T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting) en T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting). Daarbij maken we onderscheid tussen statushouders met vrijwilligerswerk, een stage of werkervaringsplek, een opleiding en/of betaald werk enerzijds, en statushouders zonder deze vormen van participatie anderzijds.

²⁰ Diverse keren is in de open antwoorden aangegeven dat het, bij de opleiding, om inburgeringslessen of alflessen ging. In deze gevallen hebben we handmatig in de dataset aangepast dat de statushouder géén opleiding volgt. In veel andere gevallen is in de open antwoorden niet duidelijk om wat voor opleiding het gaat. Hierdoor geven de cijfers mogelijk een vertekend beeld, en wordt het aantal statushouders dat daadwerkelijk een opleiding heeft gevolgd, overschat.

Deel van de statushouders weggelaten uit de analyses

Statushouders die binnen een periode één vragenlijst hebben ingevuld en waarbij er géén sprake was van participatie, hebben we weggelaten uit de analyses. Er is immers een (voldoende grote) kans dat er bij een statushouder, op een ander meetmoment, wél sprake is geweest van participatie, maar dat dit in het vragenlijstonderzoek verborgen is gebleven. We kunnen dus niet zonder meer concluderen dat er bij deze statushouders (in die hele periode) geen sprake is geweest van participatie – terwijl we bij de overige statushouders die óók één vragenlijst hebben ingevuld, wél de conclusie kunnen trekken dat er (in die periode) sprake is geweest van participatie.

In de eerste 8 maanden na huisvesting is er bij de meerderheid van de statushouders géén sprake van participatie in de vorm van vrijwilligerswerk, een stage of werkervaringsplek, een opleiding en/of betaald werk. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting gaat het om ongeveer de helft van de statushouders. Het is aannemelijk dat het deel van de statushouders zonder vorm van participatie in de praktijk nóg groter is, omdat we een deel van de statushouders hebben weggelaten uit de analyse.

In de tabellen kijken we ook naar verschillen op basis van achtergrondkenmerken in de mate van participatie. Hierbij komen een aantal zaken naar voren.

In de eerste 8 maanden na huisvesting hebben statushouders die in een andere gemeente dan Tilburg wonen, vaker vrijwilligerswerk, een stage of werkervaringsplek, een opleiding en/of betaald werk dan statushouders in de gemeente Tilburg; dit verschil is statistisch significant. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting is dit verschil ook zichtbaar binnen de dataset, maar is het verschil niet statistisch significant. Een mogelijke verklaring is dat er in de gemeente Tilburg relatief meer Eritrese statushouders zijn, en/

of dat de statushouders in de gemeente Tilburg over het algemeen ouder zijn en/of minder onderwijs hebben genoten in vergelijking met statushouders in andere gemeenten.

In de eerste 8 maanden na huisvesting hebben ook statushouders jonger dan 40 jaar vaker vrijwilligerswerk, een stage of werkervaringsplek, een opleiding en/of betaald werk dan oudere statushouders; dit verschil is statistisch significant. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting is dit verschil ook zichtbaar binnen de dataset, maar is het verschil niet statistisch significant.

Voor beide periodes is ook te zien dat er, binnen de dataset, minder vaak sprake is van (een of meerdere vormen van) participatie onder statushouders onder vrouwen (vergeleken met mannen), en onder Eritrese statushouders (vergeleken met statushouders met andere landen van herkomst). De verschillen zijn echter niet statistisch significant.

Tabel 5.1: Statushouders naar participatie in de vorm van werk en opleiding in de eerste 8 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Wel participatie	Geen participatie
Totaal	47 (100%)	19 (100%)	28 (100%)
Gemeente*			
Tilburg	17 (36,2%)	3 (15,8%)	14 (50,0%)
Niet Tilburg	30 (63,8%)	16 (84,2%)	14 (50,0%)
Geslacht			
Man	27 (57,4%)	13 (68,4%)	14 (50,0%)
Vrouw	20 (42,6%)	6 (31,6%)	14 (50,0%)
Leeftijdsgroep*			
18 t/m 29 jaar	13 (27,7%)	6 (31,6%)	7 (25,0%)
30 t/m 39 jaar	12 (25,5%)	8 (42,1%)	4 (14,3%)
40 t/m 49 jaar	13 (27,7%)	4 (21,1%)	9 (32,1%)
50 jaar en ouder	9 (19,1%)	1 (5,3%)	8 (28,6%)
Land van herkomst			
Eritrea	13 (27,7%)	3 (15,8%)	10 (35,7%)
Syrië	14 (29,8%)	5 (26,3%)	9 (32,1%)
Overig	20 (42,6%)	11 (57,9%)	9 (32,1%)
Gezondheidsklachten			
Ja	38 (80,9%)	15 (78,9%)	23 (82,1%)
Nee	9 (19,1%)	4 (21,1%)	5 (17,9%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)			
Goed/redelijk op orde	24 (51,1%)	11 (57,9%)	13 (46,4%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	23 (48,9%)	8 (42,1%)	15 (53,6%)
Status gezinshereniging*			
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	33 (70,2%)	13 (68,4%)	20 (71,4%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	11 (23,4%)	3 (15,8%)	8 (28,6%)
Onbekend	3 (6,4%)	3 (15,8%)	0 (0,0%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Tabel 5.2: Statushouders naar participatie in de vorm van werk en opleiding, 6 tot 18 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Wel participatie	Geen participatie
Totaal	49 (100%)	24 (100%)	25 (100%)
Gemeente			
Tilburg	13 (26,5%)	4 (16,7%)	9 (36,0%)
Niet Tilburg	36 (73,5%)	20 (83,3%)	16 (64,0%)
Geslacht			
Man	26 (53,1%)	16 (66,7%)	10 (40,0%)
Vrouw	23 (46,9%)	8 (33,3%)	15 (60,0%)
Leeftijdsgroep			
18 t/m 29 jaar	18 (36,7%)	10 (41,7%)	8 (32,0%)
30 t/m 39 jaar	9 (18,4%)	6 (25,0%)	3 (12,0%)
40 t/m 49 jaar	19 (38,8%)	8 (33,3%)	11 (44,0%)
50 jaar en ouder	3 (6,1%)	0 (0,0%)	3 (12,0%)
Land van herkomst			
Eritrea	17 (34,7%)	6 (25,0%)	11 (44,0%)
Syrië	13 (26,5%)	7 (29,2%)	6 (24,0%)
overig	19 (38,8%)	11 (45,8%)	8 (32,0%)
Gezondheidsklachten			
Ja	32 (65,3%)	16 (66,7%)	16 (64,0%)
Twijfel	3 (6,1%)	1 (4,2%)	2 (8,0%)
Nee	14 (28,6%)	7 (29,2%)	7 (28,0%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)			
Goed/redelijk op orde	31 (63,3%)	16 (66,7%)	15 (60,0%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	18 (36,7%)	8 (33,3%)	10 (40,0%)
Status gezinshereniging			
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	42 (85,7%)	23 (95,8%)	19 (76,0%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	7 (14,3%)	1 (4,2%)	6 (24,0%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Ontwikkelingen

Voor het analyseren van de ontwikkelingen in de participatie van statushouders op individueel niveau, hebben we – per statushouder, per meetmoment – eerst gekeken welke van de volgende opties de situatie het beste beschrijft (van 'laag' naar 'hoog' geordend):

- geen participatie
- vrijwilligerswerk
- (on)betaald werk of opleiding

Op basis hiervan hebben we per statushouder bepaald welke van de volgende opties de ontwikkeling in de mate van participatie over de meetmomenten heen het beste beschrijft. Als we ons richten op de 31 statushouders met data op drie of meer meetmomenten, dan zien we dat er in meer dan de helft van de gevallen geen sprake is geweest van participatie in de vorm van werk en opleiding. Verder is bij 6 van de 31 statushouders de mate van participatie toegenomen. De uitkomsten zijn weergegeven in tabel 5.3.

Tabel 5.3: Statushouders naar ontwikkeling in de mate van participatie in de vorm van werk en opleiding

Situatie	Aantal statushouders
Er is geen sprake geweest van participatie (in de vorm van werk en opleiding)	18
Er was vanaf het begin al een hoge mate van participatie, oftewel (on) betaald werk of opleiding	0
De mate van participatie (in de vorm van werk en opleiding) is toegenomen	6
De mate van participatie (in de vorm van werk en opleiding) is afgenomen	3
De mate van participatie (in de vorm van werk en opleiding) is, over het geheel bekeken, gelijk gebleven, of er waren schommelingen	4
Totaal	31

Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen in de mate van participatie bij (de 31) statushouders over de meetmomenten heen, dan valt het verschil op tussen statushouders die in Tilburg zijn gehuisvest en statushouders die in een andere gemeente zijn gehuisvest. Van de 7 statushouders in Tilburg bij wie we de ontwikkelingen hebben gevolgd, is er bij 6 geen sprake geweest van participatie in de vorm van werk en opleiding, dus bijna alle statushouders. Van de 24 statushouders in andere gemeenten zijn dit er (slechts) 12, de helft dus. Bij de overige 12 statushouders in andere gemeenten zien we dat bij 6 personen de mate van participatie is toegenomen, bij 3 personen dit is afgenomen, en bij 3 personen dit gelijk is gebleven of wisselend was.

Verder zien we een verschil tussen statushouders bij wie gezinshereniging niet van toepassing is geweest of waar dit (relatief) snel heeft plaatsgevonden, en statushouders bij wie de aanvraag voor gezinshereniging ook op (relatief) latere meetmomenten nog in behandeling was. Bij de eerste groep is de mate van participatie toegenomen bij 5 (van de 22) statushouders, en afgenomen bij 0 (van de 22) statushouders. Bij de tweede groep is de mate van participatie toegenomen bij (slechts) 1 (van de 9) statushouders, en afgenomen bij (maar liefst) 3 (van de 9) statushouders.

Subconclusie

Participatie in de vorm van werk en opleiding komt nog weinig voor onder statushouders in de regio Hart van Brabant. Maar het is zeer goed denkbaar dat de coronacrisis hierbij een rol heeft gespeeld, zoals ook uit de interviews voor dit onderzoek is gebleken. Statushouders die in een andere gemeente dan Tilburg wonen, en statushouders jonger dan 40 jaar, hebben vaker vrijwilligerswerk, een stage of werkervaringsplek, een opleiding en/of betaald werk dan respectievelijk statushouders in de gemeente Tilburg en oudere statushouders. Daarnaast lijkt het erop dat vrouwen en Eritrese statushouders minder vaak participeren vergeleken met respectievelijk mannen en statushouders met andere landen van herkomst.

5.3. Maatschappelijke participatie

Op het gebied van maatschappelijke participatie zijn de volgende vragen gesteld:

- Is de statushouder actief in een geloofsgemeenschap?
- Is hij/zij lid van een vereniging?
- Is hij/zij actief op de school van de kinderen?
- Is hij/zij actief in de buurt?
- Ondersteunt, helpt, of zorgt de statushouder voor andere mensen?

We hebben gekeken bij hoeveel statushouders er sprake is (geweest) van maatschappelijke participatie, dus bij wie op minimaal één van de vragen met 'ja' is geantwoord. Daarbij is te zien dat het aantal statushouders zonder maatschappelijke participatie zeer laag is. Voor de periode T0 t/m T2 (dus de eerste 8 maanden na huisvesting) zijn er 6 statushouders zonder maatschappelijke

participatie (tegenover 28 statushouders bij wie wél sprake is van maatschappelijke participatie). Voor de periode T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting) zijn er 3 statushouders zónder maatschappelijke participatie (tegenover 36 statushouders bij wie wél sprake is van maatschappelijke participatie).²¹ Door deze kleine aantallen is het niet goed mogelijk om verschillen in (de mate van) participatie tussen groepen statushouders op basis van achtergrondkenmerken te onderzoeken.

Als we ons richten op de 20 statushouders met data op drie of meer meetmomenten (exclusief de antwoordcategorie 'onbekend'), dan zien we onder meer dat er bij 14 statushouders sprake is van een toename in maatschappelijke participatie over de tijd heen, en dat er bij 3 statushouders op alle (bekende) meetmomenten sprake is (geweest) van maatschappelijke participatie. De uitkomsten zijn weergegeven in tabel 5.4.

Tabel 5.4: Statushouders naar ontwikkeling in de mate van maatschappelijke participatie

Situatie	Aantal statushouders
Er is geen sprake geweest van maatschappelijke participatie	0
Er was vanaf het begin al sprake van maatschappelijke participatie	3
De mate van maatschappelijke participatie is toegenomen	14
De mate van maatschappelijke participatie is afgenomen	1
Er zijn schommelingen in de mate van maatschappelijke participatie	2
Totaal	20

²¹ Bij een deel van de statushouders is, op één of meerdere meetmomenten, onbekend in hoeverre er sprake is (geweest) van maatschappelijke participatie. Deze gevallen hebben we in de analyses weggelaten.

Overall oordeel klantregisseur dagbesteding/maatschappelijke participatie

Daarnaast is aan de klantregisseurs steeds gevraagd welke staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie het beste bij de statushouder past. Daarbij konden ze kiezen uit de volgende antwoordcategorieën:

- de situatie is goed/redelijk op orde
- de situatie is fragiel, complex en/of onduidelijk
- de situatie is ernstig en/of complex
- de situatie is ernstig en acuut

We hebben gekeken in hoeverre er verschillen zijn tussen statushouders op basis van achtergrondkenmerken, in het overall oordeel van de klantregisseur over de situatie ten aanzien van dagbesteding/maatschappelijke participatie. Dit doen we voor de periode T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting), en voor de periode T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting). In de analyse hebben we alleen gekeken naar de statushouders met data op twee of meer meetmomenten (binnen die periode), waarbij er, qua tijd, tussen twee vragenlijsten (bij een statushouder) niet meer dan twee meetmomenten verschil zit.

De uitkomsten van de analyse zijn weergegeven in tabel 5.5 en tabel 5.6. Per periode maken we onderscheid tussen drie groepen:

- statushouders bij wie de situatie (volgens de klantregisseur) goed/redelijk op orde is;
- statushouders bij wie de situatie (volgens de klantregisseur) verandert binnen de periode;
- statushouders bij wie de situatie (volgens de klantregisseur) fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut is.

In de periode T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting) wordt bij (slechts) 9 (van de 37) statushouders de situatie als goed/redelijk beoordeeld, en in bijna de helft van de gevallen – namelijk bij 17 (van de 37) statushouders – als fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut. In de periode T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting) ziet dit beeld er anders uit. Bij 17 (van de 41) statushouders wordt de situatie als goed/redelijk beoordeeld, en bij 14 (van de 41) statushouders als fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut.

Voor beide periodes is te zien dat de staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie beter wordt beoordeeld bij statushouders bij wie geen sprake is van gezinshereniging of de gezinshereniging al heeft plaatsgevonden, dan bij statushouders bij wie de aanvraag voor gezinshereniging in behandeling is, er problemen zijn ten aanzien van gezinshereniging of de statushouder de wens heeft om gezinshereniging aan te vragen; dit verschil is statistisch significant.

In de eerste 8 maanden na huisvesting wordt de staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie beter beoordeeld bij statushouders zonder gezondheidsklachten en statushouders bij wie de gezondheid beter wordt beoordeeld, dan bij statushouders met gezondheidsklachten en statushouders bij wie de gezondheid slechter wordt beoordeeld; dit verschil is statistisch significant. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting zijn deze verschillen ook zichtbaar binnen de dataset, maar zijn de verschillen niet statistisch significant.

In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting wordt bovendien de staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie slechter beoordeeld bij Eritrese en Syrische statushouders dan bij statushouders met andere landen van herkomst; dit verschil is statistisch significant. In de eerste 8 maanden na huisvesting is het verschil tussen Syrische statushouders en statushouders met andere landen van herkomst zichtbaar binnen de dataset, maar het verschil is niet statistisch significant.

Tabel 5.5: Statushouders naar staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie (oordeel klantregisseur) in de eerste 8 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Goed/redelijk op orde	Wisselend	Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut
Totaal	37 (100%)	9 (100%)	11 (100%)	17 (100%)
Gemeente				
Tilburg	15 (40,5%)	3 (33,3%)	7 (63,6%)	5 (29,4%)
Niet Tilburg	22 (59,5%)	6 (66,7%)	4 (36,4%)	12 (70,6%)
Geslacht				
Man	19 (51,4%)	6 (66,7%)	5 (45,5%)	8 (47,1%)
Vrouw	18 (48,6%)	3 (33,3%)	6 (54,5%)	9 (52,9%)
Leeftijdsgroep				
18 t/m 29 jaar	11 (29,7%)	4 (44,4%)	3 (27,3%)	4 (23,5%)
30 t/m 39 jaar	8 (21,6%)	4 (44,4%)	1 (9,1%)	3 (17,6%)
40 t/m 49 jaar	10 (27,0%)	1 (11,1%)	3 (27,3%)	6 (35,3%)
50 jaar en ouder	8 (21,6%)	0 (0,0%)	4 (36,4%)	4 (23,5%)
Land van herkomst				
Eritrea	11 (29,7%)	3 (33,3%)	2 (18,2%)	6 (35,3%)
Syrië	12 (32,4%)	2 (22,2%)	2 (18,2%)	8 (47,1%)
Overig	14 (37,8%)	4 (44,4%)	7 (63,6%)	3 (17,6%)
Gezondheidsklachten*				
Ja	32 (86,5%)	7 (77,8%)	8 (72,7%)	17 (100,0%)
Nee	5 (13,5%)	2 (22,2%)	3 (27,3%)	0 (0,0%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)*				
Goed/redelijk op orde	16 (43,2%)	7 (77,8%)	5 (45,5%)	4 (23,5%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	21 (56,8%)	2 (22,2%)	6 (54,5%)	13 (76,5%)
Status gezinshereniging*				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	27 (73,0%)	9 (100,0%)	10 (90,9%)	8 (47,1%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	10 (27,0%)	0 (0,0%)	1 (9,1%)	9 (52,9%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Tabel 5.6: Statushouders naar staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie (oordeel klantregisseur), 6 tot 18 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Goed/redelijk op orde	Wisselend	Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut
Totaal	41 (100%)	17 (100%)	10 (100%)	14 (100%)
Gemeente				
Tilburg	12 (29,3%)	6 (35,3%)	1 (10,0%)	5 (35,7%)
Niet Tilburg	29 (70,7%)	11 (64,7%)	9 (90,0%)	9 (64,3%)
Geslacht				
Man	21 (51,2%)	8 (47,1%)	5 (50,0%)	8 (57,1%)
Vrouw	20 (48,8%)	9 (52,9%)	5 (50,0%)	6 (42,9%)
Leeftijdsgroep				
18 t/m 29 jaar	15 (36,6%)	8 (47,1%)	5 (50,0%)	2 (14,3%)
30 t/m 39 jaar	6 (14,6%)	3 (17,6%)	1 (10,0%)	2 (14,3%)
40 t/m 49 jaar	17 (41,5%)	5 (29,4%)	4 (40,0%)	8 (57,1%)
50 jaar en ouder	3 (7,3%)	1 (5,9%)	0 (0,0%)	2 (14,3%)
Land van herkomst*				
Eritrea	15 (36,6%)	1 (11,8%)	6 (60,0%)	7 (50,0%)
Syrië	12 (29,3%)	4 (23,5%)	2 (20,0%)	6 (42,9%)
Overig	14 (34,1%)	11 (64,7%)	2 (20,0%)	1 (7,1%)
Gezondheidsklachten				
Ja	25 (61,0%)	9 (52,9%)	6 (60,0%)	10 (71,4%)
Twijfel	3 (7,3%)	1 (5,9%)	0 (0,0%)	2 (14,3%)
Nee	13 (31,7%)	7 (41,2%)	4 (40,0%)	2 (14,3%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)				
Goed/redelijk op orde	27 (65,9%)	13 (76,5%)	7 (70,0%)	7 (50,0%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	14 (34,1%)	4 (23,5%)	3 (30,0%)	7 (50,0%)
Status gezinshereniging*				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	34 (82,9%)	17 (100,0%)	7 (70,0%)	10 (71,4%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	7 (17,1%)	0 (0,0%)	3 (30,0%)	4 (28,6%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Voor beide periodes is te zien dat, binnen de dataset, de staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie beter wordt beoordeeld bij statushouders jonger dan 40 jaar vergeleken met oudere statushouders. De verschillen zijn echter niet statistisch significant.

Subconclusie

De maatschappelijke participatie van statushouders neemt al snel toe (in de eerste 6 maanden na huisvesting); het merendeel van de statushouders doet actief mee in de samenleving. Zij zijn bijvoorbeeld lid van een vereniging, zijn actief in de buurt, in een geloofsgemeenschap of op de school van de kinderen (indien van toepassing), en/of ondersteunen, helpen of verzorgen andere mensen. Naarmate een statushouder langer in de gemeente woont, heeft de klantregisseur (gemiddeld genomen) een positiever oordeel over de situatie ten aanzien van dagbesteding/maatschappelijke participatie bij de statushouder. De staat van dagbesteding/maatschappelijke participatie wordt, gemiddeld genomen, beter beoordeeld bij statushouders bij wie geen sprake is van gezinshereniging of de gezinshereniging al heeft plaatsgevonden, en statushouders met een betere gezondheid; vergeleken met respectievelijk statushouders bij wie de aanvraag voor gezinshereniging in behandeling is, er problemen zijn ten aanzien van gezinshereniging of de statushouder de wens heeft om gezinshereniging aan te vragen, en statushouders met een slechtere gezondheid.

5.4. Sociale participatie

Contact met Nederlanders

Elk meetmoment is aan de statushouders gevraagd wat voor contact(en) zij hebben met Nederlanders, en met andere vluchtelingen of mensen uit het land van herkomst. Hierbij konden één of meerdere antwoordcategorieën worden aangevinkt:

- geen contact
- mensen van gezicht kennen
- mensen gedag zeggen
- een praatje met elkaar maken
- samen activiteiten doen

Uit de eerste analyses blijkt dat het overgrote merendeel van de statushouders contact heeft met andere vluchtelingen of mensen uit het land van herkomst, en/of samen activiteiten doet. In het vervolg van deze paragraaf richten we ons op het contact met Nederlanders.

In tabel 5.7 en tabel 5.8 is de mate van sociale participatie weergegeven voor de periodes T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting) en T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting). Per periode maken we onderscheid tussen drie groepen:

- statushouders met een 'hoge vorm' van contact met Nederlanders (gesprekken voeren en/of samen activiteiten doen);
- statushouders met een 'lage vorm' van contact met Nederlanders (mensen gedag zeggen), of bij wie de mate van contact met Nederlanders verandert binnen de periode;
- statushouders bij wie geen sprake is van contact met Nederlanders (geen contact of alleen mensen van gezicht kennen).

In de tabellen is te zien dat er, gemiddeld genomen, sprake is van een toename in de mate van sociale participatie. In de eerste 8 maanden na huisvesting hebben (slechts) 7 (van de 37) statushouders contacten met Nederlanders, in de zin dat ze gesprekken voeren en/of samen activiteiten doen. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting is dit het geval bij 14 (van de 41) statushouders).

In de tabellen kijken we ook naar verschillen op basis van achtergrondkenmerken in de mate van sociale participatie. Hierbij komen een aantal zaken naar voren.

Voor beide periodes is te zien dat de mate van contact(en) met Nederlanders hoger ligt bij statushouders die in een andere gemeente dan Tilburg wonen, dan statushouders in de gemeente Tilburg; dit verschil is statistisch significant. Een mogelijke verklaring is dat er in de gemeente Tilburg relatief meer Eritrese statushouders zijn. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting ligt immers ook de mate van contact(en) met Nederlanders lager bij Eritrese statushouders (vergeleken met statushouders met andere landen van herkomst), en hoger bij statushouders met andere landen van herkomst dan Eritrea en Syrië; dit verschil is statistisch significant. In de eerste 8 maanden na huisvesting zijn er geen verschillen tussen statushouders naar land van herkomst.

In de eerste 8 maanden na huisvesting ligt de mate van contact(en) met Nederlanders hoger bij statushouders bij wie de gezondheid beter wordt beoordeeld, dan bij statushouders bij wie de gezondheid slechter wordt beoordeeld; dit verschil is statistisch significant. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting zijn er geen verschillen tussen statushouders naar beoordeling ten aanzien van de gezondheid.

Tabel 5.7: Statushouders naar mate van contact met Nederlanders in de eerste 8 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Hoge vorm van sociale participatie	Lage vorm van sociale participatie of wisselend	Geen sociale participatie
Totaal	37 (100%)	7 (100%)	22 (100%)	8 (100%)
Gemeente*				
Tilburg	15 (40,5%)	0 (0,0%)	10 (45,5%)	5 (62,5%)
Niet Tilburg	22 (59,5%)	7 (100,0%)	12 (54,5%)	3 (37,5%)
Geslacht				
Man	19 (51,4%)	4 (57,1%)	12 (54,5%)	3 (37,5%)
Vrouw	18 (48,6%)	3 (42,9%)	10 (45,5%)	5 (62,5%)
Leeftijdsgroep				
18 t/m 29 jaar	11 (29,7%)	3 (42,9%)	6 (27,3%)	2 (25,0%)
30 t/m 39 jaar	8 (21,6%)	3 (42,9%)	3 (13,6%)	2 (25,0%)
40 t/m 49 jaar	10 (27,0%)	1 (14,3%)	6 (27,3%)	3 (37,5%)
50 jaar en ouder	8 (21,6%)	0 (0,0%)	7 (31,8%)	1 (12,5%)
Land van herkomst				
Eritrea	11 (29,7%)	2 (28,6%)	5 (22,7%)	4 (50,0%)
Syrië	12 (32,4%)	2 (28,6%)	8 (36,4%)	2 (25,0%)
Overig	14 (37,8%)	3 (42,9%)	9 (40,9%)	2 (25,0%)
Gezondheidsklachten				
Ja	32 (86,5%)	6 (85,7%)	18 (81,8%)	8 (100,0%)
Nee	5 (13,5%)	1 (14,3%)	4 (18,2%)	0 (0,0%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)*				
Goed/redelijk op orde	16 (43,2%)	6 (85,7%)	7 (31,8%)	3 (37,5%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	21 (56,8%)	1 (14,3%)	15 (68,2%)	5 (62,5%)
Status gezinshereniging				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	27 (73,0%)	7 (100,0%)	14 (63,6%)	6 (75,0%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	10 (27,0%)	0 (0,0%)	8 (36,4%)	2 (25,0%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Tabel 5.8: Statushouders naar mate van contact met Nederlanders, 6 tot 18 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Hoge vorm van sociale participatie	Lage vorm van sociale participatie of wisselend	Geen sociale participatie
Totaal	41 (100%)	14 (100%)	25 (100%)	2 (100%)
Gemeente*				
Tilburg	12 (29,3%)	1 (7,1%)	11 (44,0%)	0 (0,0%)
Niet Tilburg	29 (70,7%)	13 (92,9%)	14 (56,0%)	2 (100,0%)
Geslacht				
Man	21 (51,2%)	8 (57,1%)	13 (52,0%)	0 (0,0%)
Vrouw	20 (48,8%)	6 (42,9%)	12 (48,0%)	2 (100,0%)
Leeftijdsgroep				
18 t/m 29 jaar	15 (36,6%)	5 (35,7%)	10 (40,0%)	0 (0,0%)
30 t/m 39 jaar	6 (14,6%)	3 (21,4%)	3 (12,0%)	0 (0,0%)
40 t/m 49 jaar	17 (41,5%)	5 (35,7%)	11 (44,0%)	1 (50,0%)
50 jaar en ouder	3 (7,3%)	1 (7,1%)	1 (4,0%)	1 (50,0%)
Land van herkomst*				
Eritrea	15 (36,6%)	2 (14,3%)	11 (44,0%)	2 (100,0%)
Syrië	12 (29,3%)	3 (21,4%)	9 (36,0%)	0 (0,0%)
Overig	14 (34,1%)	9 (64,3%)	5 (20,0%)	0 (0,0%)
Gezondheidsklachten				
Ja	25 (61,0%)	10 (71,4%)	13 (52,0%)	2 (100,0%)
Twijfel	3 (7,3%)	1 (7,1%)	2 (8,0%)	0 (0,0%)
Nee	13 (31,7%)	3 (21,4%)	10 (40,0%)	0 (0,0%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)				
Goed/redelijk op orde	27 (65,9%)	9 (64,3%)	18 (72,0%)	0 (0,0%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	14 (34,1%)	5 (35,7%)	7 (28,0%)	2 (100,0%)
Status gezinshereniging				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	34 (82,9%)	13 (92,9%)	20 (80,0%)	1 (50,0%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	7 (17,1%)	1 (7,1%)	5 (20,0%)	1 (50,0%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Ontwikkelingen

Voor het analyseren van de ontwikkelingen in de mate van contact met Nederlanders op individueel niveau, hebben we – per statushouder, per meetmoment – eerst gekeken welke van de volgende opties de situatie het beste beschrijft (van 'laag' naar 'hoog' geordend):

- geen contact (of alleen mensen van gezicht kennen)
- mensen gedag zeggen
- gesprekken voeren en/of samen activiteiten doen

Op basis hiervan hebben we, per statushouder, bepaald welke van de volgende opties de ontwikkeling in de mate van participatie over de meetmomenten heen het beste beschrijft. Als we ons richten op de 31 statushouders met data op drie of meer meetmomenten, dan zien we onder meer dat er bij 13 statushouders sprake is van een toename in sociale participatie over de tijd heen, en dat er bij 8 statushouders al vanaf het eerst bekende meetmoment sprake was van een (relatief) hoge mate van participatie, in de zin dat zij gesprekken voeren en/of samen activiteiten doen met Nederlanders. De uitkomsten zijn weergegeven in tabel 5.9.

Tabel 5.9: Statushouders naar ontwikkeling in de mate van sociale participatie

Situatie	Aantal statushouders
Er is geen sprake geweest van sociale participatie	2
Er was vanaf het begin al een hoge mate van sociale participatie, oftewel gesprekken voeren en/of samen activiteiten doen	8
De mate van sociale participatie is toegenomen	13
De mate van sociale participatie is afgenomen	1
De mate van sociale participatie is, over het geheel bekeken, gelijk gebleven, of er waren schommelingen	7
Totaal	31

Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen in de mate van sociale participatie bij (de 31) statushouders over de meetmomenten heen, dan valt het verschil op tussen statushouders die in Tilburg zijn gehuisvest en statushouders die in een andere gemeente zijn gehuisvest. Van de 24 statushouders in andere gemeenten is er bij 8 al vanaf het eerst bekende meetmoment sprake van een (relatief) hoge mate van sociale participatie, en is bij 9 statushouders de mate van sociale participatie toegenomen. Bij de 7 statushouders in Tilburg is daarentegen te zien dat er bij géén van hen vanaf het eerst bekende meetmoment sprake van een (relatief) hoge mate van sociale participatie, en dat bij 4 van hen de mate van sociale participatie is toegenomen.

Verder zien we dat, van de 17 statushouders jonger dan 40 jaar, er bij 7 van hen al vanaf het eerst bekende meetmoment sprake van een (relatief) hoge mate van sociale participatie. Van de (14) statushouders van 40 jaar en ouder is dit bij slechts één persoon het geval. Het deel bij wie de mate van sociale participatie toeneemt, is echter wel ongeveer gelijk bij beide groepen, namelijk bijna de helft.

Subconclusie

De sociale participatie van statushouders neemt al snel toe (in de eerste 6 maanden na huisvesting); ongeveer de helft van de statushouders maakt weleens een praatje met Nederlanders, of doen activiteiten samen met Nederlanders. Bij statushouders die in een andere gemeente wonen, wordt de sociale participatie beter beoordeeld dan bij statushouders in Tilburg. Onder statushouders die al langer in de gemeente wonen (minstens 6 maanden), is te zien dat de sociale participatie lager wordt beoordeeld bij Eritrese statushouders dan bij statushouders uit andere landen van herkomst.

5.5. Competenties

Taal

Aan de klantregisseurs is steeds gevraagd naar de inschatting van het taalniveau Nederlands van de statushouder op gebied van lezen, schrijven, spreken en luisteren.²²

In tabel 5.10 en tabel 5.11 is de mate van taalbeheersing weergegeven voor de periodes T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting) en T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting). Per periode maken we onderscheid tussen drie groepen:

- statushouders die de Nederlandse taal niet beheersen;
- statushouders die de Nederlandse taal in de basis beheersen;
- statushouders die de Nederlandse taal op hoger niveau beheersen.

In de tabellen is te zien dat, bij statushouders in de eerste 8 maanden na huisvesting, in de helft van de gevallen wordt geoordeeld dat iemand de Nederlandse taal niet beheerst (12 van de 24 statushouders). In de periode 6 tot 18 maanden na huisvesting is dit deel aanzienlijk kleiner, met 13 van de 42 statushouders.²³ Echter, het deel over wie de klantregisseur oordeelt dat die een hoger taalniveau heeft (minimaal A2), neemt óók af naarmate de tijd vordert.

22 In het vragenlijstonderzoek hanteerden we de standaard Europese taalniveaus (CEFR, Common European Framework of Reference). In de vragenlijsten gaven we bij elk niveau een beknopte uitleg, zodat de klantregisseur een inschatting kon maken.

Als waarde per meetmoment nemen we het gemiddelde van de scores op de afzonderlijke gebieden, afgerond op een gehele score. Een 'halve waarde' ronden we naar beneden af. Wanneer het taalniveau bijv. tussen A1 en A2 in ligt, interpreteren we dit als A1.

23 Het is overigens aannemelijk dat het deel van de statushouders dat de Nederlandse taal niet beheerst, in de praktijk nóg groter is, omdat we een deel van de statushouders hebben weggelaten uit de analyse.

Deel van de statushouders weggelaten uit de analyses

Voor de gevallen waar de Nederlandse taal niet of alleen in de basis beheerst wordt in een periode, hebben we in de analyse alleen gekeken naar de statushouders met data op twee of meer meetmomenten (binnen die periode), waarbij er, qua tijd, tussen twee vragenlijsten (bij een statushouder) niet meer dan twee meetmomenten verschil zit. Er is immers een (voldoende grote) kans dat bij een statushouder, op een ander meetmoment, het taalniveau hoger werd beoordeeld, maar dat dit in het vragenlijstonderzoek verborgen is gebleven. We kunnen dus niet zonder meer concluderen dat er bij deze statushouders (in die hele periode) sprake is van een laag taalniveau – terwijl we bij de overige statushouders die óók één vragenlijst hebben ingevuld, wél de conclusie kunnen trekken dat er (in die periode) sprake is geweest van een hoger taalniveau.

Waar het in de eerste 8 maanden na huisvesting gaat om 10 van de 24 statushouders, zijn dit in de periode 6 tot 18 maanden na huisvesting (slechts) 12 (van de 42) statushouders. Hoe dit verschil kan worden verklaard, is niet duidelijk. Een mogelijkheid is dat klantregisseurs (of intakers) aan het begin van de pilot optimistischer waren over het taalniveau bij nieuwe statushouders, en dat ze hun beeld gaandeweg hebben bijgesteld.

Tabel 5.10: Statushouders naar taalniveau Nederlands in de eerste 8 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Geen beheersing Nederlandse taal	Basis beheersing Nederlandse taal	Betere beheersing Nederlandse taal
Totaal	24 (100%)	12 (100%)	2 (100%)	10 (100%)
Gemeente				
Tilburg	7 (29,2%)	4 (33,3%)	1 (50,0%)	2 (20,0%)
Niet Tilburg	17 (70,8%)	8 (66,7%)	1 (50,0%)	8 (80,0%)
Geslacht				
Man	12 (50,0%)	6 (50,0%)	2 (100,0%)	4 (40,0%)
Vrouw	12 (50,0%)	6 (50,0%)	0 (0,0%)	6 (60,0%)
Leeftijdsgroep*				
18 t/m 29 jaar	9 (37,5%)	3 (25,0%)	2 (100,0%)	4 (40,0%)
30 t/m 39 jaar	5 (20,8%)	1 (8,3%)	0 (0,0%)	4 (40,0%)
40 t/m 49 jaar	5 (20,8%)	3 (25,0%)	0 (0,0%)	2 (20,0%)
50 jaar en ouder	5 (20,8%)	5 (41,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Land van herkomst*				
Eritrea	6 (25,0%)	4 (33,3%)	0 (0,0%)	2 (20,0%)
Syrië	9 (37,5%)	7 (58,3%)	0 (0,0%)	2 (20,0%)
Overig	9 (37,5%)	1 (8,3%)	2 (100,0%)	6 (60,0%)
Gezondheidsklachten				
Ja	19 (79,2%)	11 (91,7%)	2 (100,0%)	6 (60,0%)
Twijfel	1 (4,2%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (10,0%)
Nee	4 (16,7%)	1 (8,3%)	0 (0,0%)	3 (30,0%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)				
Goed/redelijk op orde	13 (54,2%)	5 (41,7%)	1 (50,0%)	7 (70,0%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	11 (45,8%)	7 (58,3%)	1 (50,0%)	3 (30,0%)
Status gezinshereniging*				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	20 (83,3%)	8 (66,7%)	2 (100,0%)	10 (100,0%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	4 (16,7%)	4 (33,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Tabel 5.11: Statushouders naar taalniveau Nederlands, 6 tot 18 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Geen beheersing Nederlandse taal	Basis beheersing Nederlandse taal	Betere beheersing Nederlandse taal
Totaal	42 (100%)	13 (100%)	17 (100%)	12 (100%)
Gemeente				
Tilburg	11 (26,2%)	4 (30,8%)	5 (29,4%)	2 (16,7%)
Niet Tilburg	31 (73,8%)	9 (69,2%)	12 (70,6%)	10 (83,3%)
Geslacht				
Man	21 (50,0%)	5 (38,5%)	9 (52,9%)	7 (58,3%)
Vrouw	21 (50,0%)	8 (61,5%)	8 (47,1%)	5 (41,7%)
Leeftijdsgroep				
18 t/m 29 jaar	16 (38,1%)	4 (30,8%)	5 (29,4%)	7 (58,3%)
30 t/m 39 jaar	7 (16,7%)	1 (7,7%)	3 (17,6%)	3 (25,0%)
40 t/m 49 jaar	16 (38,1%)	6 (46,2%)	8 (47,1%)	2 (16,7%)
50 jaar en ouder	3 (7,1%)	2 (15,4%)	1 (5,9%)	0 (0,0%)
Land van herkomst*				
Eritrea	13 (31,0%)	9 (69,2%)	1 (5,9%)	3 (25,0%)
Syrië	13 (31,0%)	2 (15,4%)	8 (47,1%)	3 (25,0%)
Overig	16 (38,1%)	2 (15,4%)	8 (47,1%)	6 (50,0%)
Gezondheidsklachten				
Ja	26 (61,9%)	11 (84,6%)	8 (47,1%)	7 (58,3%)
Twijfel	4 (9,5%)	0 (0,0%)	2 (11,8%)	2 (16,7%)
Nee	12 (28,6%)	2 (15,4%)	7 (41,2%)	3 (25,0%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)				
Goed/redelijk op orde	26 (61,9%)	6 (46,2%)	12 (70,6%)	8 (66,7%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	16 (38,1%)	7 (53,8%)	5 (29,4%)	4 (33,3%)
Status gezinshereniging				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	35 (83,3%)	9 (69,2%)	15 (88,2%)	11 (91,7%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	7 (16,7%)	4 (30,8%)	2 (11,8%)	1 (8,3%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

We hebben ook gekeken in hoeverre er verschillen zijn in het taalniveau Nederlands tussen statushouders op basis van achtergrondkenmerken. Voor beide periodes is te zien dat het taalniveau Nederlands lager ligt bij Eritrese statushouders (vergeleken met statushouders met andere landen van herkomst), en hoger bij statushouders met andere landen van herkomst dan Eritrea en Syrië; dit verschil is statistisch significant. In de eerste 8 maanden na huisvesting ligt bovendien bij statushouders jonger dan 40 jaar het taalniveau Nederlands hoger dan bij oudere statushouders; dit verschil is statistisch significant. In de periode van 6 tot 18 maanden na huisvesting is dit verschil ook zichtbaar binnen de dataset, maar is het verschil niet statistisch significant.

Als we ons richten op de 20 statushouders met data op drie of meer meetmomenten (exclusief de antwoordcategorie 'onbekend'), dan zien we onder meer dat bij 9 statushouders het taalniveau Nederlands toeneemt; bij 5 statushouders is er geen sprake van taalbeheersing (en ook geen ontwikkeling van het taalniveau Nederlands); en bij 4 statushouders blijft het taalniveau Nederlands gelijk, of zijn er (naar inschatting van de klantregisseur) schommelingen. De uitkomsten zijn weergegeven in tabel 5.12.

Tabel 5.12: Statushouders naar ontwikkeling in de mate van taalbeheersing (taalniveau Nederlands)

Situatie	Aantal statushouders
Er is geen sprake geweest van taalbeheersing	5
Er was vanaf het begin al een hoge mate van taalbeheersing	2
De mate van taalbeheersing is toegenomen	9
De mate van taalbeheersing is afgenomen	0
De mate van taalbeheersing is, over het geheel bekeken, gelijk gebleven, of er waren schommelingen	4
Totaal	20

Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen in het taalniveau Nederlands bij (de 20) statushouders over de meetmomenten heen, dan valt het verschil op tussen statushouders die in Tilburg zijn gehuisvest en statushouders die in een andere gemeente zijn gehuisvest. Van de 24 statushouders in andere gemeenten hadden 8 statushouders al vanaf het eerste (bekende) meetmoment een hoger taalniveau; van de 7 statushouders in Tilburg was dit bij één van hen het geval.

Eenzelfde soort verschil is te zien op basis van leeftijd, status van gezinshereniging en oordeel over de thuissituatie. De statushouders die al vanaf het eerste (bekende) meetmoment een hoger taalniveau hebben, zijn bijna allemaal jonger dan 40 jaar; bij hen is gezinshereniging niet van toepassing of heeft dit (relatief) snel plaatsgevonden; en bij hen is op alle (bekende) meetmomenten weergegeven dat de thuissituatie goed/redelijk op orde is. Deze verschillen zien we niet ten aanzien van het oordeel over de financiële situatie of de gezondheid van statushouders.

Werkgerelateerde vaardigheden

Aan de klantregisseurs is steeds gevraagd hoe zij een aantal competenties bij de statushouder beoordelen:²⁴

- aandacht en concentratie
- aan afspraken houden
- structuur en flexibiliteit

²⁴ Voor de totaalscore hebben we gekeken naar het gemiddelde van de scores op de afzonderlijke gebieden. De totaalscores lager dan 2 hebben we geïnterpreteerd als waarde 1. Totaalscores tussen 2 en 2,67 hebben we geïnterpreteerd als waarde 2. Totaalscores tussen 2,75 en 3 hebben we geïnterpreteerd als 3. Wanneer het taalniveau bijv. tussen A1 en A2 in ligt, interpreteren we dit als A1. Indien meer dan twee scores op afzonderlijke gebieden onbekend zijn, dan interpreteren we de totaalscore ook als onbekend.

- omgaan met druk
- werktempo
- omgaan met mensen/samenwerken

Per competentie konden zij kiezen uit de volgende antwoordcategorieën:

1. (zeer) slecht; belemmerend voor participatie
2. redelijk
3. (zeer) goed; sterk punt
4. onbekend

Vermoedelijk is er, bij het invullen van de vragenlijsten, sprake van een relatief grote mate van subjectiviteit ten aanzien van de betreffende vraag. Daarom richten we ons hieronder niet op de ontwikkelingen in de mate van werkgerelateerde vaardigheden over de tijd heen, maar kijken we alleen in hoeverre er verschillen zijn tussen statushouders op basis van achtergrondkenmerken, ten aanzien van de werkgerelateerde vaardigheden.

In tabel 5.13 en tabel 5.14 is de mate van taalbeheersing weergegeven voor de periodes T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting) en T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting). Per periode hebben we, voor elke statushouder, een gemiddelde score berekend (indien mogelijk). Op basis van de gemiddelde scores hebben we, per periode, de statushouders ingedeeld in drie gelijke groepen op basis van werkgerelateerde vaardigheden (laag, midden en hoog). Hoe lager de score, hoe slechter de werkgerelateerde vaardigheden (oordeel klantregisseur); hoe hoger de score, hoe beter de werkgerelateerde vaardigheden (oordeel klantregisseur).

Tabel 5.13: Statushouders naar werkgerelateerde vaardigheden (oordeel klantregisseur) in de eerste 8 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Laag	Midden	Hoog
Totaal	84 (100%)	35 (100%)	21 (100%)	28 (100%)
Gemeente*				
Tilburg	40 (47,6%)	23 (65,7%)	9 (42,9%)	8 (28,6%)
Niet Tilburg	44 (52,4%)	12 (34,3%)	12 (57,1%)	20 (71,4%)
Geslacht*				
Man	45 (53,6%)	13 (37,1%)	14 (66,7%)	18 (64,3%)
Vrouw	39 (46,4%)	22 (62,9%)	7 (33,3%)	10 (35,7%)
Leeftijdsgroep				
18 t/m 29 jaar	23 (27,4%)	9 (25,7%)	8 (38,1%)	6 (21,4%)
30 t/m 39 jaar	19 (22,6%)	7 (20,0%)	2 (9,5%)	10 (35,7%)
40 t/m 49 jaar	27 (32,1%)	9 (25,7%)	8 (38,1%)	10 (35,7%)
50 jaar en ouder	15 (17,9%)	10 (28,6%)	3 (14,3%)	2 (7,1%)
Land van herkomst				
Eritrea	28 (33,3%)	17 (48,6%)	5 (23,8%)	6 (21,4%)
Syrië	25 (29,8%)	8 (22,9%)	8 (38,1%)	9 (32,1%)
Overig	31 (36,9%)	10 (28,6%)	8 (38,1%)	13 (46,4%)
Gezondheidsklachten				
Ja	54 (64,3%)	23 (65,7%)	14 (66,7%)	17 (60,7%)
Twijfel	3 (3,6%)	2 (5,7%)	1 (4,8%)	0 (0,0%)
Nee	27 (32,1%)	10 (28,6%)	6 (28,6%)	11 (39,3%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)				
Goed/redelijk op orde	50 (59,5%)	20 (57,1%)	11 (52,4%)	19 (67,9%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	34 (40,5%)	15 (42,9%)	10 (47,6%)	9 (32,1%)
Status gezinshereniging				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	55 (65,5%)	21 (60,0%)	15 (71,4%)	19 (67,9%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	21 (25,0%)	10 (28,6%)	4 (19,0%)	7 (25,0%)
Onbekend	8 (9,5%)	4 (11,4%)	2 (9,5%)	2 (7,1%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Tabel 5.14: Statushouders naar werkgerelateerde vaardigheden (oordeel klantregisseur), 6 tot 18 maanden na huisvesting

	Alle statushouders	Laag	Midden	Hoog
Totaal	74 (100%)	29 (100%)	21 (100%)	24 (100%)
Gemeente*				
Tilburg	27 (36,5%)	14 (48,3%)	9 (42,9%)	4 (16,7%)
Niet Tilburg	47 (63,5%)	15 (51,7%)	12 (57,1%)	20 (83,3%)
Geslacht*				
Man	36 (48,6%)	9 (31,0%)	14 (66,7%)	13 (54,2%)
Vrouw	38 (51,4%)	20 (69,0%)	7 (33,3%)	11 (45,8%)
Leeftijdsgroep				
18 t/m 29 jaar	21 (28,4%)	8 (27,6%)	5 (23,8%)	8 (33,3%)
30 t/m 39 jaar	13 (17,6%)	4 (13,8%)	3 (14,3%)	6 (25,0%)
40 t/m 49 jaar	31 (41,9%)	13 (44,8%)	9 (42,9%)	9 (37,5%)
50 jaar en ouder	9 (12,2%)	4 (13,8%)	4 (19,0%)	1 (4,2%)
Land van herkomst				
Eritrea	25 (33,8%)	9 (31,0%)	9 (42,9%)	7 (29,2%)
Syrië	19 (25,7%)	7 (24,1%)	6 (28,6%)	6 (25,0%)
Overig	30 (40,5%)	13 (44,8%)	6 (28,6%)	11 (45,8%)
Gezondheidsklachten				
Ja	48 (64,9%)	17 (58,6%)	13 (61,9%)	18 (75,0%)
Twijfel	4 (5,4%)	1 (3,4%)	1 (4,8%)	2 (8,3%)
Nee	22 (29,7%)	11 (37,9%)	7 (33,3%)	4 (16,7%)
Situatie t.a.v. gezondheid (oordeel klantregisseur)				
Goed/redelijk op orde	47 (63,5%)	18 (62,1%)	14 (66,7%)	15 (62,5%)
Fragiel, onduidelijk, complex, ernstig en/of acuut	27 (36,5%)	11 (37,9%)	7 (33,3%)	9 (37,5%)
Status gezinshereniging				
Er is geen gezinshereniging aangevraagd, of de gezinshereniging heeft al plaatsgevonden	62 (83,8%)	25 (86,2%)	17 (81,0%)	20 (83,3%)
De aanvraag voor gezinshereniging is in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen	11 (14,9%)	3 (10,3%)	4 (19,0%)	4 (16,7%)
Onbekend	1 (1,4%)	1 (3,4%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)

* Verschillen tussen groepen zijn statistisch significant met $p < ,05$

Voor beide periodes is te zien dat statushouders die in een andere gemeente dan Tilburg wonen, over betere werkgerelateerde vaardigheden beschikken (naar oordeel van de klantregisseurs) dan statushouders in Tilburg; dit verschil is statistisch significant. Een mogelijke verklaring is dat er in de gemeente Tilburg relatief meer Eritrese statushouders zijn, en/of dat de statushouders in de gemeente Tilburg over het algemeen minder onderwijs hebben genoten in vergelijking met statushouders in andere gemeenten. Op deze achtergrondkenmerken zijn immers verschillen te zien in de tabellen, hoewel deze niet statistisch significant zijn. Voor beide periodes is ook te zien dat mannelijke statushouders over betere werkgerelateerde vaardigheden beschikken (naar oordeel van de klantregisseurs) dan vrouwelijke statushouders; dit verschil is statistisch significant.

Subconclusie

Naarmate statushouders langer in de gemeente wonen, lijken de taalvaardigheden (Nederlands) gemiddeld genomen toe te nemen. Wel blijft er een substantiële groep bij wie het taalniveau Nederlands beneden A1 blijft, ook als ze al langer in de gemeente wonen. Onder Eritrese statushouders en onder statushouders ouder dan 40 jaar is het taalniveau Nederlands lager dan bij andere statushouders. Verder is voor beide periodes te zien dat statushouders die in een andere gemeente dan Tilburg wonen, en mannelijke statushouders over betere werkgerelateerde vaardigheden beschikken dan statushouders in Tilburg en vrouwelijke statushouders.

6 Ervaringen van professionals

In dit hoofdstuk staan we stil bij een aantal algemene ervaringen van professionals met Inburgering+. We gaan hierbij in op de functie van klantregisseurs, de trajecten van het Refugee Team, de samenwerking tussen betrokken partijen en de ontwikkeling van de trajecten binnen de Inburgering+ routes. Tot slot benoemen we enkele discussiepunten voor de toekomst die in de gesprekken met professionals naar voren zijn gekomen.

6.1. Rol en werkzaamheden klantregisseurs

Vanaf de start van de pilot Inburgering+ wordt er gewerkt met klantregisseurs. Dit zijn klantmanagers die – in ieder geval voor de gemeente Tilburg – alleen statushouders in hun caseload hebben en die ook de taak hebben om integraal naar de statushouder te kijken (dus alle leefgebieden). Naast nieuwe statushouders die deelnemen aan het Inburgering+ traject, bestaat de caseload van de klantregisseurs ook uit statushouders die al enkele jaren in de gemeente wonen (en niet aan het Inburgering+ traject deelnemen).

Klantregie houdt (in de regio Hart van Brabant) in dat klantregisseurs:

- het kennismakingsgesprek met de statushouder voeren;
- zorgen dat de statushouder wordt aangemeld voor het brede-intake traject;
- betrokken zijn bij het opstellen van het PIP en het bepalen van het (vervolg) traject, en de statushouder hiervoor aanmelden; en
- ontwikkelingen rond de statushouder monitoren en actie ondernemen waar nodig.

De ervaring van de klantregisseurs met wie we hebben gesproken, is dat ze – hoewel ze formeel werken vanuit het domein werk en inkomen – in de praktijk al breed betrokken zijn bij de statushouder, op diverse leefgebieden. Als voorbeeld wordt het financiële ontzorgen genoemd. Voor de klantmanagers is de begeleiding aan statushouders intensiever vergeleken met Nederlandse cliënten. Dat komt doordat er bij statushouders nog veel dingen geregeld moeten worden, en doordat gesprekken (ook) langer duren vanwege de taalbarrière die vaak aanwezig is bij nieuwe statushouders.

Hoeveel tussentijdse contactmomenten een statushouder met de klantregisseur zal hebben in de toekomst, zal per statushouder verschillen, zo stellen de klantregisseurs. Voor een deel is het maatwerk: het hangt af van de situatie. Voor de tussentijdse contactmomenten kunnen klantregisseurs de 'logica' van de trajecten volgen, en aanhaken op de 'logische momenten'.

"Je begint als de huisvesting bekend is. [...] Ik denk dat dat al twee gesprekken gaan zijn. Vervolgens draag je iemand over aan het Refugee Team en dan komt het PIP, dus na een maand of drie spreek je ze weer. Dan ga je wel of niet door naar het oriëntatietraject, dan heb je nog een keer contact. Aan de andere kant heb je ook nog het stukje ontzorgen, waarbij we ook beoordelen of we dat verlengen of niet, dus dan zal er ook weer een contactmoment zijn. Dus ik vermoed ongeveer vier contactmomenten per jaar, minimaal."

Voor een goede uitvoering van de inburgering binnen de nieuwe wet is deskundigheid en voldoende tijd belangrijk, waar het gaat om klantregie. Volgens professionals is er bij sommige klantregisseurs doorontwikkeling of deskundigheidsbevordering nodig, zodat ze goed de regie kunnen pakken. In de praktijk zien zij dat er (relatief) veel verloop is onder klantregisseurs, wat een risico vormt.

"Het niveau van je klantregieteam, dat is essentieel. Maar als ik zie wat de doorlooptijd van de gemiddelde klantregisseur is, mag [moet] je continu gaan opleiden. Als gemeente mag je wel wat meer investeren in die functie, dat verdient zichzelf echt terug."

6.2. Ervaringen met trajecten Refugee Team

Professionals zijn (erg) positief over diverse elementen van de trajecten van het Refugee Team, zo blijkt uit de procesevaluatie. Zo worden het werken met afwisselende, actieve werkvormen en het ondernemen van leuke sociale activiteiten genoemd. Deze werkvormen en activiteiten dragen bij aan een beter beeld van de statushouder (en zo aan een beter PIP): het zorgt ervoor dat er eigenschappen of belemmeringen naar boven komen die in een klaslokaal niet of minder goed kunnen worden opgemerkt.

"Je ziet tijdens het sporten andere eigenschappen naar boven komen, vergeleken met in de klas of buiten. Doordat wij kort erop zitten en gelijk schakelen en vastleggen met coaches, wordt het plan voor de statushouder alleen maar beter."

"In zulke activiteiten merk je ook dat ze lichamelijke belemmeringen hebben in het sporten, ik neem aan dat daar iets mee wordt gedaan. Ook als je kijkt naar trauma's, zit dat ook in het lichaam. Ik kan me ook voorstellen dat het juist iets oproept, dat het voor een statushouder moeilijk is om zich uit te drukken in het lichaam, omdat daar belemmeringen inzitten op psychisch vlak."

Daarnaast werkt het volgens professionals over het algemeen motiverend en enthousiasmerend. Eén professional pleit voor een 'goede mix van activiteiten'; enerzijds amusement en vermaak, en anderzijds 'drogere' activiteiten zoals werken aan een toekomstplan.

Ook dragen de werkvormen en activiteiten (en intensief gebruik hiervan) bij aan de ontwikkeling van een vertrouwensband binnen de groep. Statushouders voelen zich steeds meer op hun gemak, wat zeker aan het begin van het (nieuwe) inburgeringstraject belangrijk is. Volgens professionals was dit moeizamer tijdens de lockdownperiodes, wanneer er helemaal geen face-to-face begeleiding mogelijk was. Verder dragen het werken in groepsverband en het ontwikkelde 'video vriend' bij aan het vormgeven van het sociale netwerk van statushouders.

Eigenaarschap van het PIP

Binnen het starttraject (voorheen) en het nieuwe brede-intake traject stellen statushouders zelf (met ondersteuning van het Refugee Team) hun eigen plan op, dat ze na afloop tevens presenteren. Professionals zijn positief over deze 'eigenaarschap' over het PIP: het zorgt dat statushouders gemotiveerder zijn en beter begrijpen hoe het vervolgtraject er voor hen zal uitzien, en waarom.

"De statushouder wordt veel meer betrokken bij hun plan van aanpak, want voorheen werd het ingevuld, maar nu wordt het echt gewoon samen gedaan. Ik merk dat ze daardoor meer gemotiveerd raken en ook beter snappen welke kant het voor hen gaat worden, wat ze ervoor moeten doen."

Werken met verschillende groepen statushouders

Binnen de pilot is ook het werken met statushouders met (grote) verschillen in (achtergrond)kenmerken ter sprake gekomen. Betrokkenen hebben gediscussieerd in hoeverre sommige groepen statushouders (aan het begin van het Inburgering+ traject) apart begeleid zouden moeten worden, bijvoorbeeld vrouwen, ouderen of analfabete statushouders. Uiteindelijk is de ervaring van professionals dat het goed werkt om binnen het brede-intake traject (nog) geen aparte groepen te maken. Zij zien diversiteit binnen een groep als kracht,

waarbij ze toevoegen dat de vorm van het brede-intake traject voor (vrijwel) iedereen interessant is en werkt.

“Wat je ziet vanuit het starttraject is dat het helemaal geen homogene groep is. De ene kan geen fluit Nederlands, de andere kan best wel wat spreken en luisteren, en juist die mix van mensen zorgt ervoor dat die groep zich veel beter ontwikkelt dan dat je mensen van hetzelfde niveau bij elkaar zet. Want deze mensen gaan elkaar helpen, er zit een stukje maatschappelijke betrokkenheid in en ook onderling naar elkaar toe.”

“We hebben wel een vorm gevonden die voor iedereen interessant is en voor iedereen wat toevoegt. Het is een diverse groep, met alle niveaus, man, vrouw, oud en jong door elkaar. Dat werkt in onze ogen juist goed. Mensen trekken zich aan elkaar op, mensen leren van elkaar. Maar we hebben niet de illusie dat je voor iedereen een perfect programma kunt samenstellen. [...] Daaromheen organiseren we ook wel individuele coaching programma's, waarin onze coaches samen met die deelnemer kijken: wat heb je nu nodig om dat programma op een goede manier te volgen?”

“Die diversiteit werkt wel beter aan het begin van zo'n traject; vanaf week 11 wil je wel subgroepen op niveaus. Het is wel mooi als je op momenten wel die groepen weer door elkaar gooit.”

6.3. Samenwerking tussen betrokken partijen

De samenwerking tussen betrokken partijen is gedurende de looptijd van de pilot verbeterd. Vooral het Refugee Team, de klantregisseurs, maatschappelijk begeleiders en taaldocenten ervaren over het algemeen (voorjaar 2021) dat er korte lijnen zijn, en zijn positief over de stappen die op dit gebied zijn gezet.

“Wij weten [nu] wie de contactpersonen zijn, wie op welke groep zit en wie begeleidt. En ook omdat er nu hele complexe casussen zijn, is het wel heel fijn

om een-op-een af te stemmen. Want vroeger hadden wij geen lijntjes, was er heel veel wisseling van de wacht, en nu houden wij elkaar eigenlijk op de hoogte van de wisselingen.”

“Ik denk dat we daar steeds meer een stapje naar buiten trekken, om te zorgen dat alle partijen in het veld op een goede manier op de hoogte zijn wat er gebeurt, waar deelnemers staan, enz. Dus dat heeft wat minder met het inhoudelijke programma van de deelnemer te maken, maar meer met de samenwerkingsstructuur met alle partijen eromheen.”

Tegelijkertijd merken de professionals op dat er nog verbeteringen mogelijk zijn. Zo is de ervaring dat de medewerking van, of samenwerking met, klantregisseurs per persoon verschilt.

“Op een of andere manier is het een beetje een frustratiepunt van mij, dat klantmanagers [klantregisseurs] er niet goed in kunnen/willen schakelen. De ene wel en de andere niet, dat is afhankelijk van klantregisseur.”

Daarnaast lukt het niet altijd om de maatschappelijke begeleiding aan te sluiten op het proces dat statushouders doormaken met het Refugee Team.

“Soms moet een deelnemer dromen loslaten of het beeld van werken in Nederland bijstellen. Dan is het goed dat mensen vanuit de maatschappelijke begeleiding niet een ander verhaal hebben, maar ook sturen op het plan dat wij hebben gemaakt. Een concreet voorbeeld was een kunstenaar voor wie wij een ander plan hadden opgesteld, maar de maatschappelijke begeleiding op zoek ging naar aterierruimte.”

Verder is het beter betrekken van (medewerkers bij) het azc Oisterwijk als aandachtspunt genoemd. Ook zijn er verbeteringen mogelijk als het gaat om de informatie-uitwisseling vanuit het COA over statushouders, bijvoorbeeld over iemands gezondheid.

"Het management doet wel mee in de pilot, maar de medewerkers van het azc zijn onvoldoende betrokken. [...] Zij zijn meer betrokken bij statushouders, maken hen in het dagelijks leven mee. Ze weten hoe iemand woont, hoe iemand zich gedraagt of iemand zijn afspraken nakomt, hoe actief iemand is. Dit zijn allemaal observaties en informatie die we nodig hebben om een goede brede intake af te kunnen nemen en een goed PIP op te kunnen stellen. We hebben elkaar hard nodig."

"Een van de grootste struikelblokken die ik [...] ervaar op het moment dat wij iemand in de gemeente krijgen, is de gebrekkige informatie over: 'Is iemand al bij de GGD geweest? Heeft iemand aangegeven psychische klachten te hebben? Wat is daarmee gedaan?' Dan kan je van tevoren al opschalen met huisartsen lokaal om iemand meteen de juiste begeleiding te geven. Nu merken we dit pas als we in het proces met mensen bezig zijn."

In het voorjaar van 2021 werkt de regio aan het vaststellen van een werkproces, waarin duidelijk wordt gemaakt welke partijen/personen welke functies hebben, welke taken zij wanneer moeten uitvoeren, wie op welk gebied het initiatief neemt, en waar ze terecht kunnen voor bepaalde zaken. Professionals zijn hier blij mee, omdat ze soms nog zoekende zijn.

"Vanuit onze gemeenten heb ik het gevoel dat we nog een beetje aan het zoeken zijn. We zien wel dat de brede intake snel opgestart gaat worden. De klantmanager zoekt samenwerking met de maatschappelijk begeleider. Maar de interactie voelt meer alsof het van het Refugee Team naar ons komt. We weten nog niet goed welke informatie andersom van belang zou zijn. Dus die wederkerigheid."

"Korte lijntjes zijn fijn als er dingen spelen, maar ik vind het belangrijk om bepaalde zaken echt af te spreken. Ik snap dat je niet elke keer overleggen wilt, ik ook niet, daar hebben we niet de tijd voor. Maar het moet wel iets concreter. Wanneer spreken we wat met elkaar af? Ad hoc is ook niet altijd even prettig."

Betrokkenheid in het proces

In hoeverre ook de partijen die de duale trajecten verzorgen, worden meegenomen in de ontwikkelingen rond de pilot Inburgering+ (waaronder het werkproces) en op de hoogte zijn van elkaar en wie wat doet, is niet bekend. De ervaring is dat deze partijen – zoals Vluchteling Aan Zet, Broodje Aap Linke Soep en Diamant-groep – over het algemeen weinig op de hoogte zijn. Sommigen vinden dat ze beter vanuit de regio zouden moeten worden aangehaakt, ook voor het ontwikkelen van het aanbod, zodat het beter op elkaar aansluit. Anderen denken dat het (ook) de verantwoordelijkheid van de organisatie zelf is (en zou moeten zijn) om de verbinding op te zoeken, ook via de klantregisseur.

"Daar moeten we elkaar beter in vinden. Wij weten niet altijd wat jullie met het Refugee Team aan het doen zijn, wij hebben vorig jaar ook met het Refugee Team gezeten om het op elkaar af te stemmen, daar hebben we ook ervaring mee. Daar kunnen jullie misschien je voordeel uit halen. In die brede gezamenlijke context moet veel meer gelinkt worden."

"Wij zijn niet betrokken bij alles als organisatie, maar is dat dan slecht? Nee. Ik ben van mening dat je als aanbieder, ondernemer, dat je ook deels moet uitgaan van je eigen kracht, maar altijd de verbinding moet blijven zoeken. [...] Ik vind op zich de aanpak en communicatie niet verkeerd, wij worden altijd scherp gezet wat we kunnen doen. Ja, wij gaan zelf zoeken, maar de klantmanager [klantregisseur] is altijd het centraal aanpreekpunt."

Enkele aanbieders van trajecten binnen de Inburgering+ routes geven aan graag al eerder in het proces betrokken te willen worden. Ze willen beter kennis kunnen maken met de statushouders die deelnemen aan de trajecten van het Refugee Team, zodat ze hen al beter kunnen begeleiden richting participatie.

“Wij hoeven niet aanwezig te zijn bij [alle] activiteiten [van het Refugee Team], maar hoe eerder we inzage in hebben in de persoon, hoe makkelijker het is om die persoon te begeleiden richting participatie, rekening houdend dat het dual is.”

“In dat starttraject lopen ze ook stage en proeven op verschillende plekken. En wij hebben gezegd: wij willen ook wel een workshop organiseren om mensen kennis te laten maken. Daar wordt te weinig mee gedaan. Ik ben er zelf ook niet actief achteraangegaan, maar ze weten dat we bestaan. Ik heb wel contact opgenomen met de spilfunctionarissen om bij te praten. ‘We zoeken nieuwe deelnemers, want we starten een nieuwe pilot.’ Het zou fijn zijn als mensen uit het starttraject zouden worden meegenomen, want dat zou eigenlijk de bedoeling zijn.”

6.4. Trajecten binnen de Inburgering+ routes

Ontwikkeling van het aanbod

De regio Hart van Brabant had in 2019 de verwachting dat de taalscholen de samenwerking zouden opzoeken met aanbieders van participatie-activiteiten voor het ontwikkelen van aanbod (duale trajecten taal en participatie) binnen de B1-route voor verschillende branches/sectoren: horeca, groenvoorziening, techniek, zorg, facilitaire dienstverlening en logistiek. De samenwerking met de taalscholen binnen de pilot verliep moeizaam. Voor de taalscholen was immers onduidelijk welk belang zij erbij hadden om te investeren in het ontwikkelen van aanbod, wat ook een tijdrovende klus zou behelzen.

“We hebben geprobeerd het in de markt te beleggen. Bij inburgeringsscholen de vraag neergelegd: ga de markt op, zoek bedrijven of andere partijen om die participatie te organiseren en aan te bieden. En dat is niet gebeurd. En dat kan denk ik ook niet, omdat die belangen er op dit moment totaal niet zijn voor de inburgeringsscholen. Hun verdienmodel zit op de inburgeringslessen,

ze hebben geen zekerheid over volgend jaar of zij het wel worden bij een aanbesteding. Het is lastig hen daartoe te bewegen, het is ook niet hun expertise.”

“Ik snap het ook vanuit commercieel perspectief. Je krijgt alleen de taaluren vergoed, dus de rest zou alleen al vrijwilligerswerk moeten zijn, al die overleggen. [Daar] zit ook voorbereidingstijd bij en de groep is heel klein. Dus als je kijkt naar het commerciële aspect, die [taalscholen] hebben meer baat bij expats en gezinsmigranten.”

Uiteindelijk heeft de regio het omgedraaid en besloten om de samenwerking met taalscholen op te zoeken via aanbieders van participatie-activiteiten aan statushouders. Desalniettemin verliep de ontwikkeling van de Inburgering+ routes moeizaam. Dit komt mede doordat de ambities voor wat betreft duale trajecten de beschikbare budgetten voor de ontwikkeling en uitvoering overschreden.

“Stel je voor: wij zouden meer ruimte hebben in het budget, dat we wat dat betreft meer integraal kunnen aanbieden; met een ruim budget wordt het veel makkelijker om het rond te krijgen. Want dan kan je zeggen van: ‘ja luister, jullie krijgen gewoon betaald voor wat jullie doen’. Dan heb je al een volledig andere insteek [in overleggen met organisaties].”

Inmiddels zijn er enkele trajecten ontwikkeld en gestart. Binnen de onderwijsroute zijn de taalschakeltrajecten voor hbo en wo reeds ontwikkeld; de eerste groepen zijn gestart in september 2020. Binnen de B1-route zijn enkele trajecten in het voorjaar van 2021 gestart. De z-route zal naar verwachting in mei 2021 starten.

Binnen de onderwijsroute is het mbo-taalschakeltraject nog in ontwikkeling. Bovendien vinden sommige professionals dat het vereiste taalniveau Nederlands (en Engels) voor een aantal trajecten te hoog is voor statushouders

die kortgeleden in de gemeente zijn gehuisvest. Zo gold voor de onderwijsroute het taalniveau A2 als (minimaal) vereiste²⁵, naast voldoende beheersing van de Engelse taal, en geldt voor het aanbod binnen de B1-route taalniveau A1 of A2 als (minimaal) vereiste.

Plaatsing bij vrijwilligersorganisaties en bedrijven

Volgens sommige professionals is het niet gemakkelijk om bedrijven en (vrijwilligers)organisaties in de regio te vinden die bereid zijn om te investeren in de doelgroep statushouders. Dit heeft volgens hen deels te maken met verwachtingen van bedrijven en organisaties op gebied van taalniveau Nederlands; statushouders hebben na afronding van de trajecten van het Refugee Team meestal nog niet het gevraagde taalniveau. Goede relaties met bedrijven en kennis van de werkomstandigheden van organisaties zijn essentieel voor het kunnen plaatsen van statushouders, zo stellen zij.

Andere professionals zijn optimistischer, en leggen uit dat het Refugee Team en Vluchteling Aan Zet juist partijen zijn die over deze netwerken en kennis beschikken om statushouders te kunnen plaatsen. Zo was het binnen het starttraject (2020) de bedoeling dat statushouders zouden participeren via vrijwilligerswerk of een werkervaringsplek. Het Refugee Team heeft goede ervaringen met het plaatsen van statushouders; zo was er voor alle statushouders in de eerste groep een plek geregeld. Door de coronacrisis konden de activiteiten echter niet plaatsvinden. Bij plaatsingen vanuit het Refugee Team en Vluchteling Aan Zet wordt ook gekeken naar wie een statushouder is: er is sprake van maatwerk.

“De coach [van het Refugee Team] is nauw betrokken bij de landing. Hij gaat mee met kennismakingsgesprek en blijft het aansprekingspunt. Dat gaat

eigenlijk goed, organisaties weten ons goed te vinden als het niet lekker gaat of er bijvoorbeeld miscommunicatie is. Dat gebeurt vaak. We zorgen dat de lijntjes kort zijn en vragen regelmatig hoe dat gaat.”

In hoeverre het – na versoepeling van de coronamaatregelen – daadwerkelijk zal lukken om statushouders die de B1-route volgen, te plaatsen bij een vrijwilligersorganisatie of bedrijf, is niet bekend.

Weinig aanmeldingen voor de trajecten

Een specifiek knelpunt dat professionals ervaren, is dat er – ondanks dat de trajecten op regionaal niveau worden aangeboden – te weinig statushouders worden aangemeld om groepen te kunnen vormen. Dit maakt het lastig om te kunnen starten met de uitvoering van de trajecten, wat een doorlopende ondersteuning belemmert en demotiverend werkt voor organisaties om te investeren in aanbod binnen de pilot Inburgering+.

“Er zijn bijvoorbeeld verschillende ideeën om per sector bepaalde routes te gaan indelen. Het nadeel van hierin is in onze optiek dat je niet het volume kan creëren om een groep bij elkaar te brengen, omdat er gewoon niet zo veel inburgeraars zijn die tegelijkertijd op dat moment in het jaar, bijvoorbeeld de logistiek in willen gaan.”

“Kijk ook naar de aantallen. We hebben de verschillende thema’s; logistiek, groen, horeca en zorg. Dit gecombineerd met de aantallen statushouders die verdeeld zijn over weet ik hoeveel inburgeringsscholen, [dan] krijg je nooit groepjes vol. Op één school krijg je nooit zoveel mensen enthousiast op één onderwerp dat je ook nog een verdienmodel kan organiseren en daadwerkelijk die route kan aanbieden.”

In de interviews met professionals komen meerdere oorzaken naar voren voor de lage aantallen aanmeldingen. Eén professional legt uit dat de trajecten prijzig

²⁵ In hoeverre dit in 2021 nog steeds het geval is, is niet bekend.

zijn voor gemeenten. Gemeenten ontvangen weliswaar financiële middelen voor deelname aan de pilot Inburgering+, maar de kosten voor deelname van statushouders zijn hoger dan gemeenten kunnen financieren. Deze kosten gaan doorgaans al op aan deelname aan de trajecten van het Refugee Team.

“En daar zit wel een puntje voor onze gemeente, want ik heb bijna mijn hele budget dadelijk al op aan het starttraject [brede-intake traject] en het oriëntatietraject, voordat ik een ander traject [binnen één van de routes] kan gaan inzetten. Zo’n z-traject kost tussen de 10.000 en 15.000 euro voor anderhalf jaar, dat kan ik niet betalen.”

Andere (mogelijke) redenen die professionals noemen voor de lage aantallen aanmeldingen, zijn dat klantregisseurs nog onvoldoende zicht hebben op het aanbod binnen de pilot Inburgering+, dat de mindset om statushouders te verwijzen nog onvoldoende aanwezig is, of dat klantregisseurs het te druk hebben om voor alle statushouders de tijd te nemen om een concreet plan te doordenken en hiermee aan de slag te gaan.

Mate van maatwerk in het aanbod

Weliswaar zijn er enkele algemene trajecten voor statushouders ontwikkeld, namelijk het traject van Vluchteling Aan Zet binnen de B1-route, en de z-route die wordt uitgevoerd door VluchtelingenWerk en Diamant-groep. Dergelijke algemene trajecten kunnen helpen om voldoende aanmeldingen binnen te krijgen. Maar er wordt ook waarde gehecht aan maatwerk: dat elke statushouder een passende werk(ervarings)plek krijgt. Met alle mogelijke taalscholen en bedrijven in de regio verwachten we dat het een uitdaging zal zijn om roosterteknisch en inhoudelijk voor alle statushouders een passend rooster te vinden. Er is een spanning tussen enerzijds voldoende diversiteit en maatwerk in het aanbod en in de begeleiding, en anderzijds de uitvoerbaarheid van trajecten waarvoor voldoende grote aantallen statushouders nodig zijn.

Tegelijkertijd ervaren professionals dat het aanbod (nog) niet dekkend is voor de vraag van statushouders. Om meer maatwerk te kunnen kiezen, is een groter en diverser passend aanbod nodig.

6.5. Discussiepunten voor de toekomst

Noodzaak van voldoende financiële middelen

Een aantal professionals met wie we hebben gesproken, leggen uit dat het (binnen de pilot) voor gemeenten financieel niet lukt om (alle) statushouders aan het Inburgering+ traject te laten deelnemen. Gemeenten ontvangen weliswaar financiële middelen voor deelname aan de pilot Inburgering+, maar deze kosten gaan doorgaans al op aan deelname aan de trajecten van het Refugee Team. De kosten voor het starttraject bedragen 2.600 euro per deelnemer, waarvan een deel eenmalig gefinancierd was vanuit subsidies. De trajecten binnen de Inburgering+ routes kosten 3.000 tot 5.000 euro per deelnemer.

Volgens deze professionals zullen de kosten van een inburgeringstraject binnen het nieuwe inburgeringsstelsel hoger zijn dan het huidige inburgeringsbudget; het gehele participatiecomponent komt er immers bij. Tegelijkertijd zal binnen het nieuwe inburgeringsstelsel wel een verplichting gelden voor statushouders om bepaalde activiteiten binnen een route te volgen, waar het Inburgering+ traject van de regio Hart van Brabant (nog) niet verplicht was voor statushouders.

Deze professionals vinden het van groot belang dat gemeenten bereid zullen zijn om te financieren op basis van impact. Wanneer statushouders vanaf het begin intensief worden begeleid, betaalt dat zich later terug doordat ze stappen zetten op gebied van participatie. Voor gemeenten zal het nog een zoektocht zijn hoe de nieuwe Wet inburgering en de Participatiewet zich tot elkaar zullen verhouden.

"Gemeenten 'struggelen' met de combinatie met de Participatiewet. Als je kijkt naar de kosten van dit traject voor de eerste half jaar, dan schrik je daar wel van. Maar investeren in de eerste fase is juist belangrijk, dat scheelt ook kosten later."

Aanbod buiten de regio

Enkele professionals stellen de vraag in hoeverre statushouders, binnen het nieuwe inburgeringsstelsel, de mogelijkheid zullen krijgen om trajecten te volgen in een andere regio. Dit kan het geval zijn wanneer een statushouder aan de rand van de regio Hart van Brabant woont, en het aanbod in de nabijgelegen regio dichterbij is en/of beter passend is.

Vroegtijdig, maar niet té vroeg

Hoewel professionals het belang van een vroegtijdige aanpak onderschrijven – ook om statushouders in een actieve modus te brengen – is er ook discussie over wanneer een intensief traject voor statushouders het beste kan beginnen. Volgens enkele professionals zijn sommige statushouders, wanneer ze nog op het azc (in Oisterwijk) verblijven, nog teveel gefocust op het krijgen van een woning en/of hebben ze mentaal onvoldoende ruimte om verder te kijken dan dat – terwijl dat in het brede-intake traject wel wordt gevraagd. En wanneer statushouders net gehuisvest zijn, zijn ze nog bezig met allerlei praktische zaken rond de verhuizing. Tegelijkertijd ervaren de professionals wel een tijdsdruk in verband met de deadline voor het PIP (binnen 10 weken na start van de brede intake).

"Ik heb niet de indruk dat het spreken van mensen [gekoppelde statushouders] in azc's ten goede komt aan de vroegtijdigheid [van de ondersteuning door gemeenten]. Ik heb het idee dat het in de praktijk er toch op neerkomt dat mensen pas kunnen beginnen als ze een beetje gesetteld zijn, gehuisvest en noem maar op. We willen te snel."

"Dat merken we nu ook al met die eerste deelnemers die gestart zijn. Daar hebben we wat huisbezoeken gedaan. Sommige mensen hadden het huis niet eens ingericht. Als jouw kinderen op de bank slapen en niet in bed, dan ben je met je hoofd niet bezig met hoe de toekomst eruit gaat zien."

7 De vijf uitgangspunten van Inburgering+

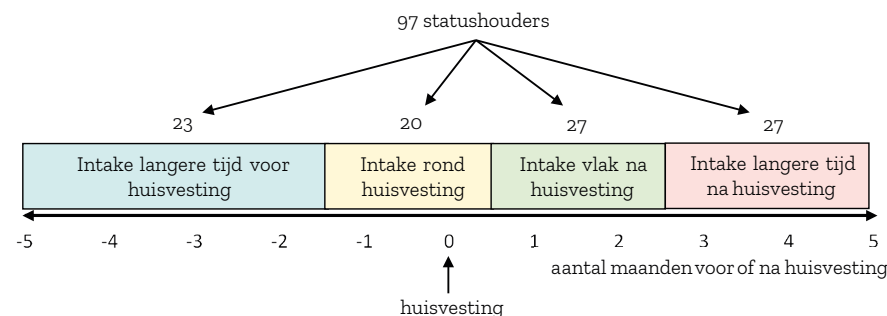
In dit hoofdstuk gaan we in op de vijf uitgangspunten van Inburgering+. We geven antwoord op de vraag in hoeverre er sprake is van vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning, en in hoeverre er gebruik wordt gemaakt van *'learning by doing'* en lokale kracht. We kijken hierbij ook naar knelpunten en mogelijke verbeterpunten.

7.1. Vroegtijdige ondersteuning

Een van de doelen die de regio Hart van Brabant met de pilot Inburgering+ beoogt te bereiken, is het ontwikkelen van een aanpak waarbij statushouders zo vroeg mogelijk ondersteund en begeleid worden richting participatie. De onderdelen binnen de pilot die hieraan moeten bijdragen, zijn de introductiedagen bij het Welkomhuis, het intakegesprek of kennismakingsgesprek met de gemeente, en het traject van het Refugee Team (voorheen het starttraject, inmiddels het brede-intake traject en het oriëntatietraject).

Introductiedagen en intakegesprekken

Vóór de coronacrisis gold dat van de statushouders die de introductiedagen volgden (en het intakegesprek hadden), de woonsituatie verschillend was. Meer dan de helft van de statushouders was al in de gemeente gehuisvest, zo blijkt uit het vragenlijstonderzoek. Bij ongeveer een kwart van de statushouders vond het intakegesprek langere tijd vóór de huisvesting plaats (meer dan een maand).



Timing van het intakegesprek/kennismakingsgesprek

Als gevolg van de coronacrisis hebben de introductiedagen van maart tot eind augustus 2020 stilgelegen. Gemeenten/klantregisseurs konden de intakegesprekken voeren via videobellen, en ook (tussendoor) voorlichting geven. In de praktijk gebeurde dit nauwelijks; de coronacrisis heeft gezorgd voor een vertraging in de start van de begeleiding en ondersteuning. Van de 35 statushouders die het intakegesprek tijdens de coronacrisis had – medio maart 2020 of later – woonden er 20 al langere tijd in de gemeente (meer dan 2 maanden), en vond bij 10 statushouders het intakegesprek vlak na de huisvesting plaats (na 1 of 2 maanden).

In de nieuwe aanpak (per 1 januari 2021) hangt het moment waarop de kennismaking met de gemeente plaatsvindt, af van de situatie van de statushouder:

- Statushouder verblijft op het azc Oisterwijk → het kennismakingsgesprek vindt zo snel mogelijk (1 à 2 weken) na koppeling aan de gemeente plaats.
- Statushouder verblijft op een azc buiten de regio → het kennismakingsgesprek vindt ongeveer een maand voorafgaand aan de huisvesting plaats.
- Geen tussenkomst azc (bijvoorbeeld bij gezinsherenigers) → het kennismakingsgesprek vindt zo snel mogelijk na huisvesting plaats.

De ervaring van klantregisseurs in het voorjaar van 2021 is dat de kennismaking met de statushouders tijdig plaatsvindt. Sommige gemeenten starten het contact al op nadat een statushouder aan de gemeente is gekoppeld (ook in verband met het zoeken naar geschikte huisvesting); andere gemeenten organiseren een kennismakingsgesprek wanneer een statushouder een woning toegewezen heeft gekregen.

Timing van het traject van het Refugee Team

Bij de 59 statushouders die het starttraject hebben gevolgd, hebben we gekeken hoeveel maanden na huisvesting zij hiermee zijn gestart:

- 11 statushouders woonden nog maar 3 maanden of korter in de gemeente; in die zin is er bij hen sprake geweest van vroegtijdige ondersteuning;
- 18 statushouders woonden 4 tot 6 maanden in de gemeente toen zij begonnen met het starttraject;
- 14 statushouders woonden 7 tot 9 maanden in de gemeente;
- 19 statushouders woonden langer dan 9 maanden in de gemeente.

Met de nieuwe brede intake (per 1 januari 2021) kunnen nieuwe statushouders na de kennismaking met de gemeente instromen in de zogeheten voorfase, en kan binnen enkele weken worden gestart met het brede-intake traject. Dit is maatwerk, afhankelijk van de locatie van het azc, de snelheid van huisvesting en de persoonlijke situatie.

Regioplplaatsing

Door een recente 'verhuisactie' van het COA in het kader van de pilot Regioplplaatsing – waarbij statushouders die aan een gemeente buiten de regio waren gekoppeld, en er meer plek vrijkwam voor statushouders die wél aan een gemeente in de regio Hart van Brabant gekoppeld waren – verblijven steeds meer gekoppelde statushouders op het azc Oisterwijk (vergeleken met

azc's in andere regio's). Hiermee kunnen statushouders, over het algemeen, vroegtijdiger worden opgepakt door de gemeente. In het vervolg van 2021 wordt, in het kader van de pilot Regioplplaatsing, onderzocht in hoeverre er daadwerkelijk sprake is van een vroegtijdige aanpak bij statushouders die op het azc Oisterwijk verblijven.

Subconclusie

- De ontwikkeling van de nieuwe brede intake – op basis van de eerdere ervaringen met het starttraject – heeft sterk bijgedragen aan (het kunnen bieden van) vroegtijdige ondersteuning aan statushouders. Het lijkt erop dat sStatushouders kunnen hiermee binnen enkele weken na koppeling of huisvesting in de gemeente kunnen starten met intensieve begeleiding.
- Statushouders kunnen hiermee binnen enkele weken na koppeling of huisvesting in de gemeente starten met intensieve begeleiding.

7.2. Integrale ondersteuning

Binnen de pilot Inburgering+ wordt ook beoogd om een integraal ondersteuningsaanbod voor statushouders te ontwikkelen, dat gericht is op de verschillende leefgebieden van de statushouder en waarbij de onderdelen van het aanbod op elkaar aansluiten. Een integraal beeld van de statushouder is ook belangrijk om passende ondersteuning te kunnen bieden. Hiervoor is het nodig dat betrokken partijen met elkaar samenwerken en informatie uitwisselen.

Beeld van de statushouder: brede intake

Onderdeel van het Inburgering+ traject is dat professionals aan het begin een integraal beeld proberen te vormen van de statushouder, om zo een passend vervolgaanbod te kunnen bepalen. Aan het einde van de introductiedagen stelde de klantregisseur, samen met de statushouder, het concept PIP op. In diverse interviews met betrokken professionals kwam naar voren dat de introductiedagen en het intakegesprek onvoldoende waren om een goed beeld te krijgen van de statushouder. Het format dat in 2019 en 2020 voor de intakegesprekken werd gebruikt, was bovendien zeer uitgebreid, wat regelmatig leidde tot lange gesprekken (soms ruim 1,5 uur); professionals waren sceptisch over de meerwaarde van zo'n lang intakegesprek. Om een goed vervolgaanbod te bepalen, was een langere kennismakingsperiode – aldus verschillende professionals – van belang. Het starttraject in 2020, en het brede-intake traject vanaf januari 2021 maakten zo'n langere kennismakingsperiode mogelijk. Aan het einde van het brede-intake traject wordt het PIP definitief opgesteld.

Professionals zijn over het algemeen positief over het traject van het Refugee Team; volgens hen dragen de activiteiten bij aan een beter beeld van statushouders.

"Ik ben een voorstander van deze aanpak en dat er gekeken wordt over een langere periode wie de cliënt is. En niet dat er op een dag even een gesprekje van anderhalf uur gedaan wordt en dat je dan een cliënt kent. Dat gaat niet werken."

"Omdat we zo intensief bezig zijn met mensen, komt er soms na 5 of 6 weken nieuwe informatie naar boven die mensen eerder nooit hebben durven of willen delen, of waarvan ze nooit hadden gedacht dat het informatie was die belangrijk kon zijn voor hun plan hier in Nederland."

Voor een goed beeld van de statushouder gedurende het brede-intake traject is samenwerking en afstemming tussen betrokken partijen van belang: in ieder geval het Refugee Team, de klantregisseur en de maatschappelijk begeleider. De inzichten van de verschillende personen moet worden samengebracht; het Refugee Team doet zijn best om deze inzichten te verzamelen. Hier zijn geen vaste overlegstructuren voor; de samenwerking en afstemming op dit gebied verloopt organisch. De respondenten vinden dit prettig.

"Het gebeurt nu een beetje tussen de dagelijkse dingen door, er zijn geen vaste overlegmomenten. Dat zou wel redelijk intensief worden. [...] Als je die afstemming gaat formuleren dat je niet meer efficiënt bezig bent. Als we terugkijken naar de afgelopen maanden, zijn die momentjes heel intensief en kort en rijk. Even voor en na de les, wat zie jij, wat zien wij? Het moet zo organisch zijn."

Aandacht voor verschillende leefgebieden

Doorgaans ligt de voorlichting en ondersteuning op diverse leefgebieden bij verschillende personen (zoals de klantregisseur, maatschappelijk begeleider en huisarts) of maatschappelijke organisaties. Met de komst van het oriëntatietraject (verzorgd door het Refugee Team) in 2021 is er expliciet aandacht voor de leefgebieden, waarbij statushouders voorlichting krijgen. In workshops komen de volgende thema's aan bod: gezondheid en bewegen, financiën, mijn gemeente en mijn wijk, digitale vaardigheden, solliciteren en presenteren, en kinderen en opvoeden (voor ouders).

Binnen de pilot is als aandachtspunt genoemd dat er binnen het Inburgering+ traject meer aandacht moet komen voor zorg en gezondheid van statushouders, waaronder binnen de z-route. Nu is er weliswaar binnen de trajecten van het Refugee Team aandacht voor gezondheid, maar de vraag is in hoeverre de ondersteuning hiermee voldoende wordt gedekt. In hoeverre het Refugee Team actief aan de slag gaat naar aanleiding van signalen, bijvoorbeeld door

te verwijzen naar (professionele) ondersteuning, is niet bekend. Ook is de aandacht voor zorg en gezondheid nog onvoldoende geïntegreerd in de z-route.

Samenwerking en informatie-uitwisseling tussen betrokken partijen

De samenwerking tussen betrokken partijen is gedurende de looptijd van de pilot verbeterd. Vooral het Refugee Team, de klantregisseurs, maatschappelijk begeleiders en taaldocenten ervaren over het algemeen (voorjaar 2021) dat er korte lijnen zijn, en zijn positief over de stappen die op dit gebied zijn gezet. Tegelijkertijd merken de professionals op dat er nog verbeteringen mogelijk zijn. In het voorjaar van 2021 werkt de regio aan het vaststellen van een werkproces, waarin duidelijk wordt gemaakt welke partijen/personen welke functies hebben, welke taken zij wanneer moeten uitvoeren, wie op welk gebied het initiatief neemt, en waar ze terecht kunnen voor bepaalde zaken.

Een knelpunt voor integraal werken betreft de regels rond privacy; dit kan het delen van informatie over een statushouder tussen betrokken partijen belemmeren. Gedurende de looptijd van de pilot is dit onderwerp op tafel gekomen. Eén professional geeft aan dat met name gemeenten streng zijn als het gaat om het delen van informatie. Er lijken op dit moment (voorjaar 2021) nog geen eenduidige afspraken te zijn over welke informatie met welke partijen of personen gedeeld mag worden. Volgens professionals is het van belang om rekening te houden met wat statushouders zelf willen en met de verschillende functies en wat dat betekent voor wat statushouders wel of niet aan iemand vertellen.

“VWN en Contour[deTwern] werken op een andere manier, en volgens mij is dat bij het starttraject ook zo. Op een informele manier. Wanneer je bij iemand thuiskomt of een wandeling maakt, dan krijg je toch andere informatie dan tijdens een formeler gesprek met de gemeente en klantmanagers. [...] Dan zie je een plan voorbijkomen en denk je: ‘o jee, ik zie hier wel wat dingen in staan die anders zouden zijn wanneer de informatie die wij vergaard hebben tijdens informele gesprekken, bekend zou zijn.’”

Aansluiting taal en participatie

Een integraal aanbod houdt niet alleen in dat er aandacht is voor verschillende leefgebieden, maar ook dat het leren van de taal en de participatie-activiteiten op elkaar aansluiten, en elkaar versterken. Gedurende de looptijd van de pilot is dit een lastig punt gebleken. Hieronder gaan we allereerst in op de trajecten van het Refugee Team, en vervolgens de Inburgering+ routes.

Het Refugee Team heeft geprobeerd om samen te werken met taalscholen, om zo de verbinding te leggen met het leren van de taal. Een knelpunt hierbij is dat statushouders zelf de taalschool konden kiezen waar zij de inburgeringslessen volgen, en dat het Refugee Team als gevolg hiervan met veel taalscholen te maken kreeg. Dit maakte de roostertechnische en inhoudelijke afstemming praktisch onmogelijk.

“De eerste 15 deelnemers zaten bij 9 verschillende taalscholen. Vind dan maar eens drie dagdelen in de week waarin je die groep überhaupt samen kan brengen. Dus het was een enorme uitdaging.”

Bij de eerste twee groepen van het starttraject lag de focus met name op het organisatorisch afstemmen van de tijden voor de participatie-activiteiten en de taallessen. Bij de groepen 3 en 4 is ook gestart met het afstemmen van de inhoud van de taallessen en de participatie-activiteiten, bijvoorbeeld door woordenlijsten op te stellen (zodat dezelfde woorden en begrippen terugkomen in zowel de taallessen als de participatie-activiteiten). Volgens professionals heeft ook de doorzettingskracht van de spilfunctionarissen geholpen bij het opzetten van deze samenwerking.

Binnen de Inburgering+ routes – en specifiek de B1-route en z-route – is het vooralsnog een uitdaging gebleken om het leren van de taal en de participatie-activiteiten op elkaar te laten aansluiten. Professionals vinden het onhandig om statushouders die al met de inburgeringslessen begonnen zijn, tussentijds

te laten wisselen van taalschool. Voor zover bekend, is er geen sprake van inhoudelijke afstemming. Ook roostertechnisch voorzien professionals uitdagingen in de toekomst; met alle mogelijke taalscholen en bedrijven zal het een zoektocht zijn om voor alle statushouders een passend rooster te vinden.

“Een kandidaat die mag gaan werken als kapper, die heeft dinsdag, woensdag en donderdag school [taalles], en de eigenaar geeft aan dat de donderdag en vrijdag de drukste dagen zijn. En zouden we die donderdag kunnen omruilen naar een maandag? Dan snap ik dat een taalschool, naar gelang de kandidaten die ze hebben en de klas die vol moet zitten, dat het voor hun moeilijk wordt om op dat moment te kunnen schakelen, van we kunnen het op een andere manier inzetten, zodat een persoon alsnog zijn/haar taalniveau kan blijven houden en naar school kan gaan.”

Subconclusie

- Het traject van het Refugee Team (in 2021 het brede-intake traject en het oriëntatietraject, voorheen het starttraject) draagt bij aan een integraal beeld van statushouders.
- In de loop van de pilot is de samenwerking tussen betrokken partijen verbeterd. Dit bevordert een integrale blik op, en integrale ondersteuning van, statushouders.
- Er zouden binnen de regio afspraken gemaakt moeten worden over het uitwisselen van informatie over statushouders, ook buiten het formele PIP om, met in achtneming van gelet op de Wet AVG en andere privacy-overwegingen.
- Met de komst van het brede-intake traject en het oriëntatietraject (verzorgd door het Refugee Team) in 2021 is er expliciet aandacht voor verschillende leefgebieden, waarbij

statushouders voorlichting krijgen. Wel zou er binnen het Inburgering+ traject meer aandacht besteed kunnen worden aan zorg en gezondheid van statushouders.

- Het is een uitdaging gebleken om, binnen de Inburgering+ routes, het leren van de taal en de participatie-activiteiten op elkaar te laten aansluiten, in het begin vooral organisatorisch en later ook inhoudelijk.

7.3. Doorlopende ondersteuning

Binnen de pilot Inburgering+ streeft de regio Hart van Brabant ook naar doorlopende ondersteuning voor statushouders.

Van start met de trajecten van het Refugee Team

Omdat de ontwikkeling van de Inburgering+ routes in 2019 moeizaam verliep – zie ook paragraaf 6.4 – heeft de regio besloten om een starttraject te ontwikkelen. In 2020 bood het Refugee Team het starttraject aan (26 weken). Per 1 januari 2021 is het eerste deel van het starttraject vervangen door een nieuw brede-intake traject, en is het tweede deel vervangen door het oriëntatietraject. Statushouders die een overig passend aanbod hebben, zoals een taalschakeltraject (binnen de onderwijsroute) of betaald werk, kunnen ook direct hiermee starten zonder het oriëntatietraject te volgen. Dit bevordert een doorlopende ondersteuning.

Als gevolg van de coronacrisis duurde het langer voordat er nieuwe groepen werden gevormd voor het starttraject en statushouders konden starten met het Inburgering+ traject. Binnen de nieuwe werkwijze (per 1 januari 2021) start iemand met de voorfase met 7 nieuwe statushouders, en met het brede-intake traject met 14 nieuwe statushouders. Dit bevordert een snelle instroom in het Inburgering+ traject.

Voor de statushouders die eind 2020 het starttraject hebben afgerond, is een vervolgtraject ontwikkeld, dat het Refugee Team in de eerste helft van 2021 uitvoert. Het idee is dat de statushouders vervolgens doorstromen in een van de Inburgering+ routes. Met het vervolgtraject is er sprake van doorlopende ondersteuning voor deze statushouders.

Plaatsing bij vrijwilligersorganisaties en bedrijven

Volgens sommige professionals is het niet gemakkelijk om bedrijven en (vrijwilligers)organisaties in de regio te vinden die bereid zijn om te investeren in de doelgroep statushouders. Andere professionals zijn optimistischer, en leggen uit dat het Refugee Team en Vluchteling Aan Zet partijen zijn die over de netwerken en kennis beschikken om statushouders te kunnen plaatsen. Bij plaatsingen vanuit het Refugee Team en Vluchteling Aan Zet wordt ook gekeken naar wie een statushouder is: er is sprake van maatwerk.

Knelpunten in de uitvoering

In paragraaf 6.4 hebben we de knelpunten met betrekking tot de uitvoering van de trajecten binnen de Inburgering+ routes uiteengezet. Een specifiek knelpunt is dat er – ondanks dat de trajecten op regionaal niveau worden aangeboden – te weinig statushouders worden aangemeld om groepen te kunnen vormen. Dit maakt het lastig om te kunnen starten met de uitvoering van de trajecten, wat een doorlopende ondersteuning belemmert.

Subconclusie

- Het traject van het Refugee Team (in 2021 het brede-intake traject en het oriëntatietraject, voorheen het starttraject) bevordert een doorlopende ondersteuning aan statushouders.
- De ontwikkeling van de trajecten binnen de Inburgering+ routes verliep echter moeizaam. Het heeft de organisaties veel energie en commitment gekost om aanbod te ontwikkelen waar ze geen aparte financiering voor kregen. Een ander knelpunt is dat er veel taalscholen en veel participatiebedrijven/werkorganisaties zijn, wat een inhoudelijke en roostertechnische aansluiting bemoeilijkt.
- Ook de opstart van de trajecten binnen de Inburgering+ routes verliep moeizaam. Doordat er weinig aanmeldingen waren, kon het bovendien lange tijd duren voordat er met voldoende grote groepen van start kon worden gegaan. Dat er (relatief) weinig statushouders worden aangemeld, kan te maken hebben met de hoge kosten van de trajecten (waardoor klantregisseurs afwegingen/keuzes moeten maken), en/of met een hoge caseload van klantregisseurs (waardoor er weinig tijd is om goed na te denken over het vervolgaanbod van elke individuele statushouder, en dit te faciliteren).

7.4. Learning by doing

Samenwerkingsstructuur binnen de pilot

Gedurende de looptijd van de pilot waren er diverse overlegverbanden waarbij verschillende betrokken partijen – soms apart, soms in breder gezelschap – elkaar actief bevroegen over elkaars ervaringen, en er ruim dekkende en gestructureerde verslagen werden gemaakt met concrete actiepunten. Dit gebeurde met diverse werkgroepen voor de (door)ontwikkeling van specifieke onderdelen binnen de pilot, zoals het format voor het PIP of de ontwikkeling van de routes. Daarbij was er een werkgroep Evaluatie waarin alle verschillende elementen samen kwamen en werden bekeken met een overkoepelende blik. Ook waren er de zogeheten ‘brede bijeenkomsten’, waarbij een veelheid aan betrokken partijen en personen binnen de regio samenkwam. Verslagen werden naar alle betrokkenen teruggekoppeld en de punten komen op een later moment opnieuw aan bod. De projectleider van de pilot Inburgering+ lijkt hier een belangrijke rol in te spelen.

Ook waren er kwartaalbijeenkomsten voor klantregisseurs en maatschappelijk begeleiders, waarin zij werden bijgepraat over de ontwikkelingen rond de pilot. Deze kwartaalbijeenkomsten zijn, met de ontwikkeling en uitvoering van de nieuwe brede intake, vervangen door de werkgroep brede intake en oriëntatie. Volgens de klantregisseurs met wie we hebben gesproken, is er bij de kwartaalbijeenkomsten vooral sprake van zending van informatie, en is er praktisch geen ruimte om onderling ideeën of tips uit te wisselen, zoals wel gebeurde bij de ‘brede bijeenkomsten’. Dit vinden zij jammer.

In het voorjaar van 2021 werkt de regio aan het vaststellen van een werkproces, waarin duidelijk wordt gemaakt welke partijen/personen welke functies hebben, welke taken zij wanneer moeten uitvoeren, wie op welk gebied het initiatief neemt, en waar ze terecht kunnen voor bepaalde zaken. Professionals zijn hier blij mee, omdat ze soms nog zoekende zijn.

Doorontwikkeling van onderdelen van de pilot

Bij de doorontwikkeling van het beleid en van het aanbod binnen het Inburgering+ traject is er sprake geweest van een lerend proces. Al doende zijn bijvoorbeeld de introductiedagen van het Welkomhuis, de intake en het format voor het PIP ontwikkeld. Ook de trajecten van het Refugee Team – die later zijn ontwikkeld – zijn gaandeweg verbeterd op basis van feedback van statushouders (oud-deelnemers) en van klantregisseurs. Er is duidelijk sprake van een lerende houding van de betrokken (uitvoerings)organisaties.

Ook is de regio aan de slag gegaan met het verbeteren van de communicatie en informatievoorziening aan statushouders. Het gaat hierbij onder meer om kortere teksten, versimpeling van de taal, vertalingen in het Engels, Arabisch en Tigrinya, meer werken met pictogrammen en meer structuur in het aanbieden van informatie. Ook zijn voorbeelden opgesteld voor de uitnodigingsbrieven voor de introductiedagen en voor overige formulieren die op gemeentelijk niveau kunnen worden ingevuld. Zo zijn er per gemeente contactformulieren opgesteld met informatie over de klantregisseur, de maatschappelijk begeleider en wat zij doen. Daarnaast is er een stappenplan ontwikkeld voor statushouders, zodat ze inzicht hebben in het proces van inburgeren en welke stappen statushouders daarin doorlopen. Een werkgroep Communicatie is met de verbeterpunten aan de slag gegaan.

Waar de regio bij de start van de pilot (voorjaar 2019) een klantreis had opgesteld met daarin de stappen die statushouders bij het Inburgering+ traject doorlopen, is deze klantreis gaandeweg gewijzigd én concreter ingevuld, naar aanleiding van ervaringen uit de praktijk. Zo werd het starttraject ontwikkeld, mede doordat er nog geen passend aanbod (Inburgering+ routes/duale trajecten) was voor statushouders na de introductiedagen. Daarnaast hebben de gemeenten/klantregisseurs de regie gekregen op (het voeren van) de intakegesprekken met statushouders, en werden er afspraken gemaakt over het moment van de intake. Op basis van ervaringen met elementen binnen

de pilot – waaronder het krijgen van een goed beeld van de statushouder, het opstellen van het PIP en het starttraject – wordt er per 1 januari 2021 gewerkt met een nieuwe werkwijze of klantreis.

Adviesraad statushouders

Om het perspectief van statushouders ook mee te nemen in het lerende proces, werkt de regio Hart van Brabant ook samen met de adviesraad statushouders van de gemeente Tilburg. De adviesraad statushouders heeft onder meer meegelezen bij het opstellen van de nieuwe brieven voor statushouders, om te checken of de informatie voldoende begrijpelijk is voor de doelgroep. Daarnaast heeft de adviesraad statushouders input gegeven op de regionale Startnotitie Veranderopgave Inburgering (VOI), op basis van een aantal stellingen.

Behouden van de geleerde lessen na afloop van de pilot

De aanbieders van de trajecten binnen de Inburgering+ routes met wie we hebben gesproken, spreken de zorg uit dat de geleerde lessen verloren gaan wanneer de pilot stopt. Volgens hen heeft het veel energie gekost om de samenwerking tussen partijen en het aanbod scherp te stellen en zou de regio zich moeten richten op het voortzetten ervan, in plaats van zaken opnieuw aan te besteden.

“We zijn in Tilburg pas een jaar op weg met het uitvinden van het wiel, pas na een jaar kun je gaan kijken; dit ging goed, dit ging minder, we moeten dat scherpstellen. Als je nu al overstapt naar een andere partij, als je de kennis niet ophaalt van dat jaar, dat is een gemis.”

“Doe iets met de kennis die wij hebben opgedaan, gebruik ons, we staan beschikbaar voor de brede doelgroep, we hebben allemaal het doel om vluchtelingen beter te laten integreren. Alsjeblieft, doe daar iets mee. We hebben zoveel geïnvesteerd en we willen helpen.”

“Er wordt heel veel investering gevraagd en heel veel samenwerking, wat alleen maar heel erg goed is. Alleen nu lijkt het toch weer losgelaten te worden. En dat is natuurlijk de waan van de dag.”

Subconclusie

- Bij de doorontwikkeling van het beleid en van het aanbod binnen het Inburgering+ traject is er sprake geweest van een lerend proces. Er is duidelijk sprake van een lerende houding van de betrokken (uitvoerings)organisaties.
- Professionals vinden het van groot belang dat de geleerde lessen worden vastgehouden, bijvoorbeeld door in de toekomst voort te bouwen op het aanbod dat binnen de pilot Inburgering+ is ontwikkeld. Sommigen spreken de zorg uit dat geleerde lessen verloren gaan wanneer de pilot stopt.

7.5. Lokale kracht

Het uitgangspunt lokale kracht bevat twee componenten. Ten eerste beoogt de regio Hart van Brabant binnen de pilot Inburgering+ om zo goed mogelijk gebruik te maken van expertise (van organisaties) uit de regio, en te kijken naar mogelijkheden voor lokaal aanbod vanuit lokale organisaties. Ten tweede geldt het uitgangspunt: wanneer het voordeel heeft om iets regionaal aan te pakken, gebeurt dat.

Gebruik maken van lokaal aanbod

In 2019 heeft de regio Hart van Brabant geïnvesteerd in het in kaart brengen van het lokale aanbod en lokale organisaties die zich inzetten voor statushouders,

en het presenteren van het lokale aanbod tijdens de voorlichting aan statushouders (op de tweede introductiedag van het Welkomhuis). Het lokale aanbod wordt echter niet gebruikt voor de (mogelijke) invulling van het Inburgering+ traject. Enkele professionals leggen uit dat dit ook niet per se de bedoeling is, juist vanwege het (vaak) informele en vrijwillige karakter van lokale activiteiten.

"De vraag is: maak je daar iets formeels van in een traject, of wil je dat juist als laagdrempelige activiteit behouden waar mensen vrijwillig naartoe kunnen? En daar wringt het voor mij."

Desondanks kan deelname aan lokale activiteiten zinvol zijn voor statushouders en hen ondersteunen in de ontwikkelingen op gebied van participatie. In hoeverre statushouders in de regio Hart van Brabant deelnemen aan informele, lokale activiteiten, is niet bekend.

Aanbod op regionaal versus lokaal niveau

Gedurende de pilot Inburgering+ is gekeken welke activiteiten op lokaal niveau georganiseerd en aangeboden kunnen worden en welke activiteiten op regionaal niveau, en wat hierbij werkt. De gedachte is dat er wordt gekozen voor regionaal aanbod wanneer dit meerwaarde heeft (bijvoorbeeld omdat het de kwaliteit van het aanbod bevordert en/of het efficiënter is).

Waar bij aanvang van de pilot (voorjaar 2019) is gekozen voor het regionaal organiseren van de introductiedagen en de intake, kwam de regie op dit gebied – communicatie met de statushouder aan het begin van het Inburgering+ traject – steeds meer te liggen bij de gemeenten/klantregisseurs. Vanaf 1 januari 2020 voerden zij de intakegesprekken met statushouders zelf, eventueel samen met de maatschappelijk begeleider. Tegelijkertijd is er, met de betrokkenheid van het Refugee Team vanaf 2020, een nieuw regionaal aanbod gekomen waarbij intensief wordt kennisgemaakt met de statushouder en diegene deelneemt aan allerlei activiteiten. Met de nieuwe werkwijze per 1 januari 2021 maakt de gemeente/klantregisseur weliswaar kennis met de statushouder en houdt die

de regie, maar voert het Refugee Team de brede intake uit. Hierbij vindt wel voortdurend afstemming plaats met de klantregisseur en overige betrokken partijen of personen, zoals de maatschappelijk begeleider.

De trajecten die zijn (en worden) ontwikkeld binnen de Inburgering+ routes, worden op regionaal niveau aangeboden. Dit is nodig om voldoende aanmeldingen van statushouders te krijgen om de trajecten te kunnen uitvoeren (en om doorlopende ondersteuning te kunnen bieden), zo blijkt uit de procesevaluatie.

Binnen de pilot is er wel nagedacht over mogelijkheden om activiteiten binnen de z-route op lokaal niveau te organiseren, dichtbij waar statushouders wonen, wat drempelverlagend kan werken voor deze groep om te participeren. In hoeverre zulke mogelijkheden er zijn binnen de z-route die uiteindelijk is ontwikkeld, is niet bekend. Ook is er nagedacht om, voor het organiseren van activiteiten binnen de onderwijsroute, op een hoger schaalniveau samen te werken met de regio's Breda en 's-Hertogenbosch, zodat er een kwalitatief goed aanbod is voor een voldoende grote groep statushouders.

Subconclusie

- Het is handig om zicht te hebben op lokaal, informeel aanbod (om statushouders naar te kunnen verwijzen). Lokale initiatieven/activiteiten kunnen, náást de begeleiding binnen het Inburgering+ traject, bijdragen aan ontwikkelingen van statushouders.
- Om (voldoende grote) groepen te vormen om met trajecten van start te kunnen gaan, is het handig om trajecten op regionaal niveau aan te bieden. Tegelijkertijd kan het handig zijn om (activiteiten binnen) de z-route (ook) op lokaal niveau te organiseren, omdat dit drempelverlagend kan werken voor deze groep om te participeren.

8 Conclusies en aanbevelingen

In dit slothoofdstuk geven we antwoord op de onderzoeksvragen, en formuleren we acht aanbevelingen voor de regio Hart van Brabant. Deze aanbevelingen zijn ook bruikbaar voor andere gemeenten in Nederland, met het oog op de voorbereiding op het nieuwe inburgeringsstelsel.

8.1. Conclusies

1. *Welk aanbod is ontwikkeld binnen de pilot, en hoe is dit aanbod tot stand gekomen?*

Bij de start van de pilot lag, qua aanbod, de focus van de regio op het organiseren van introductiedagen (inclusief intake) en op de Inburgering+ routes. Voor de introductiedagen werkte de regio samen met het Welkomhuis: vanaf het voorjaar van 2019 vonden er introductiedagen plaats. Het aanbod binnen de Inburgering+ routes kwam moeizaam tot stand. Om toch doorlopende ondersteuning te kunnen bieden, is in het najaar van 2019 het starttraject ontwikkeld, dat in 2020 werd uitgevoerd door het Refugee Team.

Vanaf 1 januari 2021 werken 8 van de 11 gemeenten in de regio Hart van Brabant samen in het aanbieden van een nieuw brede-intake traject en oriëntatietraject aan statushouders. Onderdelen van het voormalige starttraject zijn hierin geïntegreerd en doorontwikkeld. De introductiedagen zijn daarmee per 1 januari 2021 komen te vervallen.

Ook zijn er trajecten ontwikkeld binnen de drie Inburgering+ routes (B1-route, z-route en onderwijsroute). Binnen de B1-route worden er, op het moment van schrijven, vier trajecten aangeboden: twee trajecten gericht op werken in de horeca, één traject gericht op werken in de zorg, en één algemeen traject waarbij statushouders worden ondersteund bij het zoeken naar een werkgever voor een stage of werkervaringsplek (maatwerk). Binnen de z-route is er één traject ontwikkeld, dat wordt uitgevoerd door VluchtelingenWerk en Diamant-groep. Binnen de onderwijsroute zijn er taalschakeltrajecten ontwikkeld voor hbo en wo. Een taalschakeltraject voor het mbo is nog in ontwikkeling.

2. *Van welke onderdelen van het aanbod binnen Inburgering+ hebben statushouders gebruik gemaakt?*

Het starttraject werd uitgevoerd vanaf januari 2020; de laatste groep is in november/december 2020 gestart. In totaal hebben 70 statushouders aan het starttraject deelgenomen. Van de statushouders die aan een gemeente in de regio Hart van Brabant zijn gekoppeld en die bij ons bekend zijn (in het kader van het vragenlijstonderzoek), heeft ongeveer 45% deelgenomen aan het starttraject (namelijk 59 van de 132 statushouders).²⁶ Tot en met eind juni 2021 hebben 63 statushouders deelgenomen aan het nieuwe brede-intake traject (of zijn zij hiermee gestart), en zijn 42 statushouders gestart met het nieuwe oriëntatietraject.

De eerste groepen van de taalschakeltrajecten voor hbo en wo (onderwijsroute) zijn gestart in september 2020. Binnen de B1-route zijn enkele trajecten in het

26 Hoewel het de bedoeling was om binnen het onderzoek alle nieuwe statushouders te volgen, bleek in de praktijk dat er ook (nieuwe) statushouders zijn geweest die niet (geanonimiseerd) bij ons waren gemeld voor de monitoring, en die we dus niet konden volgen. Om hoeveel statushouders het precies gaat, is niet bekend.

voorjaar van 2021 gestart. Er zijn 10 statushouders ingestroomd bij Vluchteling aan Zet. Er zijn 9 statushouders begonnen bij Broodje Aap Linke Soep, waarvan er nog 7 over zijn. De z-route is nog niet gestart vanwege de coronacrisis en vanwege verwarring over financiën. De verwachting is, op het moment van schrijven, dat de z-route in mei 2021 zal starten.

3. *Welke ontwikkelingen ten aanzien van participatie maken statushouders door gedurende de pilot Inburgering+?*

Participatie in de vorm van werk en opleiding komt nog weinig voor onder statushouders in de regio Hart van Brabant. Maar het is zeer goed denkbaar dat de coronacrisis hierbij een rol heeft gespeeld, zoals ook uit de interviews voor dit onderzoek is gebleken. Wel zien we dat de maatschappelijke en sociale participatie van statushouders al snel toeneemt na het moment huisvesting. Na 6 maanden zijn de meeste statushouders bijvoorbeeld lid van een vereniging, zijn actief in de buurt, in een geloofsgemeenschap of op de school van de kinderen (indien van toepassing), en/of ondersteunen, helpen of verzorgen andere mensen.

4. *Wat zijn de ervaringen van statushouders en professionals met de pilot Inburgering+ en het aanbod dat binnen de pilot is ontwikkeld?*

De ervaringen van statushouders en professionals die we binnen het onderzoek hebben verzameld, hebben voor een groot deel betrekking op het traject van het Refugee Team (voorheen starttraject, nu brede-intake traject en oriëntatie-traject). De statushouders en professionals met wie we hebben gesproken, zijn over het algemeen enthousiast en tevreden over het traject van het Refugee Team. Volgens professionals dragen de afwisselende, actieve werkvormen en activiteiten ook bij aan een beter beeld van de statushouder; het zorgt ervoor dat er eigenschappen of belemmeringen naar boven komen die in een klaslokaal niet of minder goed kunnen worden opgemerkt. Door de coronacrisis zijn de activiteiten van het Refugee Team (grotendeels) omgezet naar online

activiteiten, en zijn er weinig tot geen mogelijkheden geweest om vrijwilligerswerk te doen of bedrijfsbezoeken af te leggen (ondanks dat er wel is gezocht naar mogelijkheden om dit te kunnen doen). Hierbij is helaas sprake geweest van overmacht.

Ook hebben professionals en statushouders ervaringen opgedaan met het opstellen van het PIP. Statushouders geven enerzijds aan het handig of nuttig te vinden om een plan voor de toekomst op te stellen, met behulp van het Refugee Team en de klantregisseur. Anderzijds wordt ook genoemd dat statushouders niet altijd de (voor)kennis en inzicht of de (mentale) ruimte hebben om goed over de toekomst na te denken, omdat ze bijvoorbeeld zorgen hebben, of omdat hun plannen voor de toekomst ervan afhangen of de gewenste gezinshereniging plaatsvindt. Daarnaast valt op dat statushouders vooral de Nederlandse taal willen leren, en hier veel aandacht aan willen besteden (in de eerste periode na huisvesting).

Gedurende de pilot is ook aandacht geweest aan communicatie en informatievoorziening aan statushouders, bijvoorbeeld tijdens de introductiedagen. De gemeenten hebben diverse verbeteringen doorgevoerd, bijvoorbeeld door te werken met kortere teksten, versimpeling van de taal, vertalingen in het Engels, Arabisch en Tigrinya, meer werken met pictogrammen en meer structuur in het aanbieden van informatie. Ook zijn voorbeelden opgesteld voor de uitnodigingsbrieven voor de introductiedagen en voor overige formulieren die op gemeentelijk niveau kunnen worden ingevuld. Daarnaast is er een stappenplan ontwikkeld voor statushouders, zodat ze inzicht hebben in het proces van inburgeren en welke stappen statushouders daarin doorlopen. Een statushouder geeft aan dat gemeenten het belang om deel te nemen aan het Inburgering+ traject, duidelijker moeten overbrengen in de communicatie en informatievoorziening (aan het begin). Een andere suggestie is om informatie schriftelijk vast te leggen, zodat statushouders het zelf erbij kunnen pakken wanneer ze dat willen.

De samenwerking tussen betrokken partijen is gedurende de looptijd van de pilot verbeterd. Vooral het Refugee Team, de klantregisseurs, maatschappelijk begeleiders en taaldocenten ervaren over het algemeen (voorjaar 2021) dat er korte lijnen zijn, en zijn positief over de stappen die op dit gebied zijn gezet. In het voorjaar van 2021 werkt de regio aan het vaststellen van een werkproces, waarin duidelijk wordt gemaakt welke partijen/personen welke functies hebben, welke taken zij wanneer moeten uitvoeren, wie op welk gebied het initiatief neemt, en waar ze terecht kunnen voor bepaalde zaken.

Ook is de rol en deskundigheid van klantregisseurs als onderwerp naar voren gekomen in de gesprekken. Als verbeterpunt wordt genoemd dat klantregisseurs meer getraind zouden moeten worden om beter de regie te kunnen pakken. Een aantal professionals vinden het belangrijk om goed te investeren in de klantregisseurs. In de praktijk zien zij dat er (relatief) veel verloop is onder klantregisseurs, wat een risico vormt.

5. *Wat zijn de ervaren opbrengsten (volgens statushouders en professionals) van de pilot Inburgering+?*

Zowel statushouders als professionals zijn, over het algemeen, erg positief over de stappen die deelnemers zetten tijdens het traject van het Refugee Team. Statushouders noemen onder meer het toegenomen zelfvertrouwen, het uitbreiden van hun (sociale) netwerk, betere beheersing van de Nederlandse taal, kennis over de Nederlandse samenleving en kennis en vaardigheden voor het vinden van (vrijwilligers)werk. Volgens professionals is de vooruitgang het meest duidelijk merkbaar bij de statushouders die bij de start een laag taalniveau hadden of weinig zelfredzaam waren; de zelfredzaamheid neemt toe. Zij maken stappen in het voeren van gesprekjes in het Nederlands, bij het zelfstandig naar de locatie reizen en bij het opbouwen van zelfvertrouwen. Andere statushouders hebben hun (professionele) competenties verder ontwikkeld.

De coronacrisis heeft de mate waarin statushouders zich (op de hierboven genoemde manieren) konden ontwikkelen, wel belemmerd. Dit lijkt met name te gelden voor statushouders die moeilijker leerbaar zijn, analfabeet zijn en/of digitaal minder goed konden meekomen in het traject.

6. *In hoeverre is er sprake van vroegtijdige, integrale en doorlopende ondersteuning? In hoeverre wordt gebruik gemaakt van lokale kracht (van de aanwezige kennis en ervaring van organisaties in de regio) en 'learning by doing'? Wat zijn knelpunten en mogelijke verbeterpunten?*

Met de inzet van het Refugee Team en de ontwikkeling van de nieuwe brede intake (voorheen het starttraject) kunnen statushouders al snel na huisvesting in de gemeente, of nog in het azc in Oisterwijk, starten met brede, intensieve begeleiding. Doordat gemeenten samenwerken binnen de nieuwe brede intake, kunnen er al snel (voldoende grote) groepen worden gevormd. In die zin is er sprake van een vroegtijdige aanpak.

Het traject van het Refugee Team (in 2021 het brede-intake traject en het oriëntatietraject, voorheen het starttraject) draagt bij aan een integraal beeld van statushouders. In het nieuwe oriëntatietraject komen bovendien allerlei leefgebieden aan bod, waardoor er (in die zin) sprake is van integrale ondersteuning. Ook is de regio Hart van Brabant in het voorjaar van 2021 bezig met het vaststellen van een werkproces. De verwachting is dat dit de samenwerking tussen betrokken partijen verder zal verbeteren, en hiermee ook zal zorgen voor een integraler beeld van de statushouder.

Van doorlopende ondersteuning (met name na het oriëntatietraject) is op dit moment nog nauwelijks sprake. Dit heeft te maken met de moeizame ontwikkeling en opstart van de trajecten binnen de Inburgering+ routes. Hieraan lag een aantal knelpunten ten grondslag. Het heeft de organisaties veel energie en commitment gekost om aanbod te ontwikkelen waar ze geen aparte financiering voor kregen. Een ander knelpunt is dat er veel taalscholen en veel

participatiebedrijven/werkorganisaties zijn, wat een inhoudelijke en rooster-technische aansluiting bemoeilijkt. Doordat er weinig aanmeldingen waren, kon het bovendien lange tijd duren voordat er met voldoende grote groepen van start kon worden gegaan. Dat er (relatief) weinig statushouders worden aangemeld, kan te maken hebben met de hoge kosten van de trajecten (waarvoor klantregisseurs afwegingen/keuzes moeten maken wie wel en wie niet kon deelnemen). Ook ervaren professionals dat het aanbod (nog) niet dekkend is voor de vraag van statushouders. Om meer maatwerk te kunnen kiezen, is een groter en diverser passend aanbod nodig.

Bij de doorontwikkeling van het beleid en van het aanbod binnen het Inburgering+ traject is er sprake geweest van een lerend proces. Er is duidelijk sprake van een lerende houding van de betrokken (uitvoerings)organisaties.

Lokaal, informeel aanbod binnen de regio maakt geen deel uit van het Inburgering+ traject. Volgens sommige professionals is het beter om het lokale aanbod niet te integreren in het Inburgering+ aanbod, vanwege het (vaak) informele en vrijwillige karakter van lokale activiteiten. Lokale initiatieven/activiteiten kunnen, náást de begeleiding binnen het Inburgering+ traject, bijdragen aan ontwikkelingen van statushouders. In hoeverre statushouders in de regio Hart van Brabant deelnemen aan informele, lokale activiteiten, is niet bekend.

8.2. Aanbevelingen

We formuleren op basis van de uitkomsten van het onderzoek acht aanbevelingen voor de regio Hart van Brabant. Deze aanbevelingen zijn ook bruikbaar voor andere gemeenten in Nederland, met het oog op de voorbereiding op het nieuwe inburgeringsstelsel.

1. Zorg dat er financiële middelen beschikbaar zijn voor een passend aanbod voor alle statushouders

Met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet inburgering krijgen gemeenten extra middelen, en zijn zij verplicht om een passend inburgeringsaanbod te bieden nadat het PIP is vastgesteld. Sommige professionals maakten zich echter zorgen over de kosten van de trajecten binnen de pilot – 2.600 euro (per deelnemer) voor het starttraject, en de trajecten binnen de Inburgering+ routes kosten 3.000 tot 5.000 euro per deelnemer – en vroegen zich af in hoeverre het inburgeringsaanbod in de toekomst financieel toegankelijk is voor (alle) inburgeraars. Houd in de aanbestedingsfase rekening met de financiële kaders, gelet op de beschikbare financiële middelen en de verwachte aantallen (nieuwe) statushouders (in totaal en per route/sector). En zorg ervoor dat zoveel mogelijk inburgeraars gebruik kunnen maken van een passend inburgeringsaanbod. Overweeg de inzet van extra middelen vanuit de gemeenten om dit te kunnen bereiken. Indien het financieel niet haalbaar is om voor alle (nieuwe) statushouders een PIP vast te (laten) stellen en een passend inburgeringsaanbod te bieden, denk dan van tevoren na over de gevolgen hiervan voor diverse groepen (en aantallen) statushouders, en zorg voor een passend alternatief voor deze statushouders.

2. Borduur voort op wat er binnen de pilot Inburgering+ is opgebouwd

De meeste trajecten die binnen de Inburgering+ routes zijn ontwikkeld, konden pas in 2021 goed van start gaan. In de ontwikkelfase hebben de betrokken partijen veel geleerd over (samen)werken binnen het nieuwe inburgeringsstelsel, bijvoorbeeld over hoe het taalcomponent en het participatiecomponent verbonden kunnen worden. Luister naar wat zij hebben geleerd en belangrijk vinden om mee te nemen (voor het ontwikkelen en uitvoeren van trajecten). Gebruik deze punten bij de aanbesteding (bijvoorbeeld in het ontwikkelen van criteria).

Ook bestaat de wens bij partijen om voort te borduren op wat er binnen de pilot is opgebouwd, zodat de trajecten verder kunnen worden verbeterd, in plaats van dat alles 'opnieuw' moet worden ontwikkeld. Zet daarom in op een duurzame samenwerking. Moedig organisaties aan om een of meerdere consortia te vormen, en koop de inburgeringsactiviteiten bij een consortium in. Hiermee kunnen organisaties die in de afgelopen maanden een traject hebben ontwikkeld, de ontwikkeling en/of uitvoering continueren en het traject verder verbeteren.

3. **Bouw in het inburgeringsaanbod voldoende ruimte voor flexibiliteit in**

In tegenstelling tot andere onderdelen van het sociaal domein, waarbij over het algemeen geen grote veranderingen in de totale ondersteuningsbehoeften van inwoners worden verwacht, zijn de ontwikkelingen binnen het (toekomstige) inburgeringsstelsel minder voorspelbaar. Het is zeer lastig om voorspellingen te doen voor aankomende jaren over de aantallen nieuwe statushouders die per gemeente gehuisvest dienen te worden, en ook qua achtergrondkenmerken, kwaliteiten en ondersteuningsbehoeften van statushouders kunnen er in de loop der tijd schommelingen optreden.

Het is belangrijk dat aanbieders enerzijds kunnen inspelen op schommelingen, en anderzijds een mate van zekerheid hebben, zodat er altijd doorlopende ondersteuning aan statushouders geboden kan worden. Er zijn diverse aspecten die bevorderend zijn voor de continuïteit en kwaliteit van het aanbod:

- Werk zoveel mogelijk met een aantal vaste, grote organisatie(s) in de regio die voldoende diversiteit in het aanbod kunnen bieden (in tegenstelling tot een veelheid aan kleine organisaties). Dit maakt het bovendien gemakkelijker om samen te werken voor het verbinden van het leren van de taal en participatie-activiteiten.

- Baseer de financiering aan aanbieders niet alleen op de (verwachte) aantallen statushouders, maar bied ook een minimale financiële garantie en/of structurele financiering (om ook zekerheid te kunnen bieden wanneer er maar weinig 'volume' is, oftewel wanneer er maar statushouders een traject volgen).
- Overweeg de optie voor een (deels) continue in- en uitstroom van statushouders in een groep bij trajecten binnen de routes, in plaats van dat er met vaste groepen gewerkt wordt. Hoewel het werken met een vaste groep van meerwaarde is in het brede-intake traject, kan het bij andere trajecten lastig zijn om voldoende grote groepen te vormen om van start te gaan, wat een doorlopende ondersteuning belemmert. Het werken met een (deels) continue in- en uitstroom kan dit knelpunt wegnemen.
- Stel bovendien vast hoeveel tijd er maximaal mag zitten tussen twee opvolgende trajecten bij een statushouder, oftewel hoe vaak er een instroommoment is voor statushouders in een (nieuw) traject.
- Stel (één of meerdere) duale trajecten ook open voor Nederlanders in de bijstand (Participatiewet) met een (grote) achterstand op gebied van taal en participatie, om zo het 'volume' (oftewel het aantal deelnemers) te verhogen, wat het beter mogelijk maakt om voldoende grote groepen te vormen.

4. **Zorg voor passend aanbod voor alle statushouders binnen de z-route**

De eerste twee groepen statushouders van het starttraject volgen in de eerste helft van 2020 het vervolgtraject van het Refugee Team. Ongeveer de helft is voorgesorteerd in de z-route, waarbij er in het vervolgtraject een onderscheid wordt gemaakt tussen z-route werk en z-route participatie. Gelet op de verdeling binnen het vervolgtraject gaat het in de toekomst waarschijnlijk om een (relatief) grote groep statushouders die in de z-route zal instromen.

Binnen deze groep kunnen er grote verschillen zijn op gebied van leerbaarheid en mogelijkheden voor de toekomst. Zorg voor maatwerk binnen de z-route; houd rekening met een diverse groep met uiteenlopende achtergrondkenmerken, vaardigheden en ondersteuningsbehoeften. Overweeg om ook binnen de z-route een onderscheid te maken tussen groepen op basis van leerbaarheid, vaardigheden en ontwikkelmogelijkheden. Overweeg daarnaast om (onderdelen van) de z-route op meerdere locaties in de regio aan te bieden, zodat het aanbod laagdrempeliger is.

5. Investeer nóg meer in de samenwerking met betrokken werkgevers

Het Refugee Team en Vluchteling Aan Zet hebben ervaring met het toeliden van statushouders naar vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken, en beschikken over de netwerken om dit te kunnen doen. Onderzoek of het mogelijk is om de netwerken met werkgevers verder uit te breiden. Dit om meer (werk)plekken voor statushouders te kunnen realiseren, en een diverser aanbod aan mogelijkheden te krijgen, zodat er ook meer maatwerk kan worden geboden. Sluit aan bij reeds bestaande verbanden, zoals het WerkgeversServicepunt en het platform Innovatief werkgeverschap.

6. Investeer in de functie van klantregisseur

Besteed aandacht aan scholing en deskundigheidsbevordering van klantregisseurs. Het gaat hierbij niet alleen om kennis over de doelgroep(en) statushouders en cultuursensitief werken, maar ook om kennis over de nieuwe Wet inburgering en over de mogelijkheden (binnen de regio) voor ondersteuning aan statushouders. Zet tevens in op het behoud van klantregisseurs bij gemeenten, met het oog op continuïteit en kwaliteit van de ondersteuning aan statushouders.

7. Maak tijd beschikbaar om van elkaar te leren en om de samenwerking te bevorderen

Het uitwisselen van ervaringen onder professionals – bijvoorbeeld klantregisseurs, maatschappelijk begeleiders en medewerkers bij het Refugee Team – is op meerdere terreinen van meerwaarde. Niet alleen draagt het bij aan deskundigheidsbevordering ('leren van elkaar'); het zorgt er ook voor dat professionals van verschillende functiegroepen elkaar ontmoeten en informele kennis overdragen, wat (een organische) samenwerking stimuleert en hiermee ook een integrale ondersteuning aan statushouders bevordert. Organiseer momenten waarin professionals, binnen de eigen functiegroep en gezamenlijk, elkaar ontmoeten en ervaringen uitwisselen. Dit werkt het beste met een interactieve opzet.

8. Zorg voor duidelijke informatievoorziening aan statushouders over het inburgeringsproces

Zorg ervoor dat het voor nieuwe statushouders duidelijk is hoe de stappen in het inburgeringstraject eruit zien, en wat de bedoeling is van de onderdelen van het aanbod. Het kan helpen om de informatie niet alleen mondeling uit te leggen (al dan niet met behulp van iemand die kan vertalen), maar ook schriftelijke informatie in de eigen taal en met visuele weergaven beschikbaar te stellen, zodat statushouders er zelf nog naar kunnen terugkijken wanneer dit hen uitkomt.

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording vragenlijstonderzoek

In deze bijlage beschrijven we de opzet van het vragenlijstonderzoek, en hoe het vragenlijstonderzoek de praktijk is verlopen. Vervolgens beschrijven we hoe we met de data zijn omgegaan en op welke wijzen de analyses hebben plaatsgevonden.

Opzet

Doel van het onderzoek is het monitoren van de ontwikkelingen bij statushouders in de regio Hart van Brabant door middel van een vragenlijstonderzoek. Op verschillende meetmomenten vullen de klantregisseur en statushouder samen een vragenlijst in met vragen over de statushouder. Ook zijn er enkele vragen in de vragenlijst ter beantwoording door de klantregisseur.

De opzet was dat er elke 3 maanden een vragenlijst zou worden afgenomen, te starten bij het intakegesprek met de statushouders en vervolgens elke 3 maanden (namelijk tijdens het driemaandelijks gesprek dat de statushouder met de klantregisseur heeft). Per statushouder zouden er maximaal 3 vervolgmetingen zijn. In de tussentijd is de duur van de pilot, en daarmee ook het onderzoek, verlengd. Voor de monitoring hebben we uiteindelijk bijna een jaar langer de tijd om statushouders te volgen.²⁷

²⁷ In het oorspronkelijke plan zou de pilot Inburgering+ - en daarmee ook de monitoring - tot juli 2020 duren. Uiteindelijk vond de monitoring plaats tot het voorjaar van 2021.

Op basis hiervan hebben we afgesproken dat er per statushouder maximaal 5 vervolgmetingen zouden zijn.

We hebben de vragenlijsten ontwikkeld in overleg met de projectmedewerkers voor de pilot Inburgering+, en ook met het Welkomhuis voor de eerste meting (intakegesprek). De gedachte was dat de onderwerpen die in de **vragenlijst voor de vervolgmetingen** aan bod komen, normaliter al besproken worden tijdens het gesprek met de statushouder, zodat het voor klantregisseurs relatief weinig extra moeite kost om de vragenlijst in te vullen. De opzet van de monitoring en de vragenlijst is toegelicht aan de klantregisseurs. We hebben deze vragen grotendeels ook toegevoegd aan de **vragenlijst voor de eerste meting (intakegesprek)**. Daarbij hebben we afgestemd dat de vraagstelling en antwoordopties in het format dat vanuit het Welkomhuis gebruikt wordt, overeenkomen met de betreffende vragen en antwoordopties in de vragenlijst.²⁸

Degene die het intakegesprek verzorgde, stuurde de ingevulde formulieren op naar een projectmedewerker bij de gemeente Tilburg; die vulde de antwoorden voor de eerste meting in via een vragenlijst in het programma Survalyzer. Deze projectmedewerker zorgde daarbij ook voor de toekenning van **respondentnummers**, zodat het Verwey-Jonker Instituut de antwoorden via Survalyzer geanonimiseerd ontving (dus zonder algemene persoonsgegevens, BSN-nummer of V-nummer). De klantregisseurs konden (tijdens het gesprek met de statushouder) de vragenlijst invullen in het programma Survalyzer, met gebruik van de toegekende respondentnummers. Zo kunnen wij de statushouders over de tijd 'volgen'.

²⁸ Vanuit het Welkomhuis werd daarnaast ook andere informatie opgevraagd die wij niet gebruiken voor de monitoring.

In de praktijk

We startten met de dataverzameling/monitoring vanaf de start van de introductiedagen van het Welkomhuis; dit was in mei 2019. Uiteindelijk konden de klantregisseurs de vragenlijsten voor de eerste meting (intakegesprek) tot eind december 2020 opsturen voor het onderzoek; per 1 januari 2021 veranderde immers de werkwijze rond de (brede) intake. Verder konden de klantregisseurs de vragenlijsten voor de vervolgmetingen tot eind februari 2021 invullen en opsturen. We hebben deze zaken met de klantregisseurs afgestemd.

We hebben de vragenlijst in het voorjaar van 2019 opgesteld en geprogrammeerd in Survalyzer. Tegelijkertijd merkten we dat er rond de invulling van het aanbod binnen de pilot Inburgering+ nog allemaal ontwikkelingen aan de gang waren. Dit maakte het lastig om vragen te formuleren over de activiteiten binnen de pilot Inburgering+ waaraan statushouders hebben deelgenomen (in de afgelopen 3 maanden), terwijl we deze informatie wel relevant vonden. In het voorjaar van 2020 zijn de vragen en antwoordopties over deelname aan activiteiten binnen de pilot Inburgering+ geactualiseerd en geprogrammeerd in Survalyzer.

Hoeveel statushouders activiteiten hebben gevolgd binnen het starttraject, kan binnen het vragenlijstonderzoek niet met zekerheid worden vastgesteld. Zo is in sommige antwoordformulieren aangegeven dat een statushouder deelneemt aan activiteiten binnen het starttraject, maar is bij de vervolgvraag – om welke activiteiten het gaat – geen enkele antwoordoptie aangevinkt. En andersom is in een deel van de antwoordformulieren aangegeven dat een statushouder níet deelneemt aan activiteiten binnen het starttraject, maar zijn in de vervolgvraag wél één of meerdere antwoordopties voor de typen activiteiten zijn aangevinkt. Dit maakte het lastig om met zekerheid vast te stellen hoeveel statushouders aan het starttraject hebben deelgenomen. Het feit dat het bij vrijwel alle statushouders niet is gelukt om elke 3 maanden een vragenlijst af te nemen zoals oorspronkelijk voorzien – zie het volgende kopje

– zorgde ook voor twijfels in hoeverre de informatie uit het vragenlijstonderzoek volledig was.

We hebben aan de projectmedewerker gevraagd om, voor elke statushouder/respondentnummer, aan te geven of deze persoon het starttraject heeft gevolgd, en zo ja, wanneer. Hiermee kregen we een duidelijk beeld van de situatie. Aanvullend heeft de projectmedewerker dezelfde informatie aangeleverd over het vervolgtraject van het Refugee Team, en hebben we voor elke statushouder/respondentnummer informatie gekregen over het moment van huisvesting in de gemeente (zie het volgende kopje). Daarnaast heeft de projectmedewerker doorgegeven hoeveel (nieuwe) statushouders zijn gestart met het nieuwe brede-intake traject (voorjaar 2021).

Meetmomenten

In de praktijk hebben er, per statushouder, maximaal 4 vervolgmetingen plaatsgevonden. Het is bij vrijwel alle statushouders niet gelukt om elke 3 maanden een vragenlijst af te nemen zoals oorspronkelijk voorzien. Als gevolg hiervan lopen de daadwerkelijke meetmomenten tussen statushouders niet synchroon. Waar bijvoorbeeld bij één persoon een jaar na het intakegesprek de tweede vervolgvragenlijst is afgenomen, is bij een andere persoon op dat moment de derde vervolgvragenlijst afgenomen. In de analyse wilden we echter ook de ontwikkelingen die statushouders doormaken, tussen personen kunnen vergelijken.

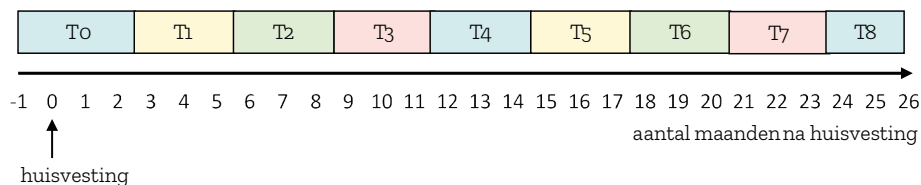
Een ander element dat het lastig maakte om de data (en ontwikkelingen) van statushouders in perspectief te plaatsen en te vergelijken, is dat het moment waarop het intakegesprek plaatsvond – gezien vanuit het ‘pad’ van de statushouder – per persoon sterk kon verschillen. Bij een deel van de statushouders vond bijvoorbeeld het intakegesprek plaats terwijl ze nog op het azc verbleven, in afwachting van een woning in de gemeente, en duurde het soms ruim een half jaar voordat de huisvesting plaatsvond. Bij andere statushouders vond

het intakegesprek juist plaats nádat zij in de gemeente waren gehuisvest. Ook door de coronacrisis ging er soms lange tijd overeen voordat het intakegesprek plaatsvond.

Om te bepalen hoe we met de verschillende meetmomenten zouden omgaan – om de data (en ontwikkelingen) van statushouders in perspectief te plaatsen en te vergelijken – hebben we nagedacht over wat een geschikt referentiepunt zou zijn, gezien vanuit het ‘pad’ van de statushouder. De data uit de vragenlijsten verhouden zich dan tot dit referentiepunt, kijkend naar de hoeveel tijd die is (steeds) is verstreken.

We hebben ervoor gekozen om het **moment van huisvesting in de gemeente als referentiepunt** te nemen. We hebben voor alle statushouders de datum van huisvesting opgevraagd bij de projectmedewerker van de gemeente Tilburg, en toegevoegd aan de dataset.²⁹

Voor het analyseren van de data – voor het onderzoeken van de (ontwikkelingen in) participatie van statushouders – hebben we categorieën gemaakt voor het aantal maanden na de huisvesting. Per statushouder hebben we de antwoorden op de vragenlijsten ingedeeld in de bijbehorende categorie(ën). De categorieën zijn als volgt:



Door de data op deze manier in te delen, zijn de antwoorden van de statushouders vergelijkbaar, in de zin dat alle antwoorden binnen een categorie, of ‘meetmoment’, betrekking hebben op de situatie van statushouders in dezelfde tijdperiode sinds het moment van huisvesting. Zo heeft bijvoorbeeld T2 betrekking op de situatie 6 tot 8 maanden na huisvesting, en heeft T4 betrekking op de situatie 12 tot 14 maanden na huisvesting. Voor T0 gaan we uit van de situatie rond het moment van huisvesting: van 1 maand vóór huisvesting tot 2 maanden na huisvesting.

Door deze categorieën – in het vervolg van deze bijlage en in de rest van het rapport spreken we van ‘meetmomenten’ te hanteren in de analyses over de (ontwikkelingen in) participatie van statushouders, kunnen we de antwoorden op vragenlijsten die meer dan een maand vóór huisvesting zijn afgenomen, niet meenemen in deze analyses. Het gaat hier om de antwoorden van statushouders op het moment dat ze nog op het azc verblijven. Deze antwoorden zijn niet vergelijkbaar; het moment van huisvesting kan niet als referentiepunt worden gebruikt (want er is nog geen sprake van huisvesting), en er is – gezien vanuit het ‘pad’ van de statushouder – geen ander referentiepunt op basis waarvan we de antwoorden van statushouders met elkaar kunnen vergelijken.

²⁹ Voor deze informatie is gekeken naar het moment van inschrijving in de GBA. Volgens de projectmedewerker geldt in de praktijk doorgaans dat statushouders op die dag, of binnen twee weken, ook de sleutels van de nieuwe woning krijgen.

Dataset

Via het vragenlijstonderzoek zijn bij ons 137 statushouders bekend die van mei 2019 tot en met december 2020 het intakegesprek hebben gehad. Bij 14 statushouders kunnen we géén data gebruiken om de (ontwikkelingen in) participatie te analyseren.³⁰

De antwoordformulieren voor de overige 123 statushouders die we voor de analyses hebben gebruikt – met één of meerdere meetmomenten per statushouder – zijn als volgt verdeeld over de meetmomenten:

Tabel B1.1: Aantal antwoordformulieren per meetmoment, met aantal maanden na huisvesting

	To	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
	-1 -2	3 -5	6 -8	9 -11	12 -14	15 -17	18 -20	21 -23	24 -26
n	71	51	39	40	31	28	18	6	5

Vanwege het lage aantal statushouders op T7 en T8 (n<10) nemen we deze meetmomenten (en bijbehorende data) niet mee in de analyses.

³⁰ Antwoorden op vragenlijsten die meer dan een maand vóór huisvesting zijn afgenomen, kunnen we niet meenemen in de analyses. Daarnaast ontbrak bij 2 statushouders informatie over het intakegesprek (waardoor we niet over achtergrondgegevens beschikten). 3 statushouders woonden reeds in de regio Hart van Brabant, maar zijn binnen de regio verhuisd naar een andere gemeente; zonder datum van huisvesting was er geen referentiepunt en konden we de data niet plaatsen. In 3 gevallen heeft de klantregisseur gekozen om, na het intakegesprek, geen vervolgvragenlijsten af te nemen; één van hen was (al snel) uitgestroomd uit de uitkering in verband met betaald werk; bij één statushouder waren er teveel zorgen vanwege multi-/complexe problematiek, waaronder dakloosheid; één statushouder ging met pensioen. Bij één statushouder had er een intakegesprek plaatsgevonden toen die nog op het azc verbleef, maar diegene werd later gekoppeld aan een gemeente in een andere regio.

Zodoende geldt voor het onderzoeken van de (ontwikkelingen in) participatie van de 123 statushouders – waarbij de data verdeeld zijn over 7 meetmomenten, namelijk T0 tot en met T6:

- Bij 37 statushouders kunnen we de data over 1 meetmoment gebruiken.
- Bij 36 statushouders kunnen we de data over 2 meetmomenten gebruiken.
- Bij 33 statushouders kunnen we de data over 3 meetmomenten gebruiken.
- Bij 15 statushouders kunnen we de data over 4 meetmomenten gebruiken.
- Bij 2 statushouders kunnen we de data over 5 meetmomenten gebruiken.

Analyses ontwikkelingen participatie

In hoofdstuk 5 beschrijven we de situatie van statushouders ten aanzien van participatie over twee periodes, namelijk de periode T0 t/m T2 (dus in de eerste 8 maanden na huisvesting), en de periode T2 t/m T5 (dus 6 tot 18 maanden na huisvesting). We maken steeds onderscheid tussen twee of drie groepen statushouders, op basis van (de mate van) participatie. Vervolgens kijken we naar de ontwikkelingen in de participatie van statushouders over de tijd heen op individueel niveau. In paragraaf 5.1 leggen we dit nader uit.

In de analyses maken we (mede) gebruik van samengestelde scores ten aanzien van variabelen. Het gaat hierbij zowel om de mate van participatie, als om achtergrondkenmerken (die mogelijk van invloed zijn op de mate van participatie). Hieronder volgt een nadere uitleg.

Samengestelde scores ten aanzien van participatie

Bij elk van de vormen van participatie die we onderzochten, keken we steeds opnieuw op welke manier we het beste de samengestelde score (voor een periode) bij een statushouder konden berekenen. In sommige gevallen gingen we uit van de 'hoogste' score in een periode (zoals bij participatie ten aanzien van werk en opleiding en bij taal). In andere gevallen hadden we de statushouders per meetmoment ingedeeld in twee groepen, op basis waarvan we

per periode werkten met drie groepen: statushouders met (alleen) de 'hogere' score in de betreffende periode; statushouders met (alleen) de 'lagere' score in de betreffende periode; en statushouders bij wie de mate van participatie verandert binnen de betreffende periode (zoals bij sociale participatie). Per paragraaf geven we een aparte uitleg.

Samengestelde scores ten aanzien van gezinshereniging

Voor de analyses hebben we een samengestelde variabele gemaakt voor elk van beide periodes, met dus één score per statushouder per periode (voor zover bekend). Voor de score per periode namen we steeds de laatst bekende score in de betreffende periode als uitgangspunt. Ook hebben we, voor de 31 statushouders bij wie we kijken naar de ontwikkelingen over de tijd heen, een samengestelde variabele gemaakt die de situatie ten aanzien van gezinshereniging over de tijd heen weergeeft. Per statushouder zijn er twee opties:

- Gezinshereniging is niet van toepassing, of de gezinshereniging heeft (al) plaatsgevonden op het eerste of het tweede bekende meetmoment.
- De aanvraag voor gezinshereniging is (nog) in behandeling, of de statushouder heeft de wens om gezinshereniging aan te vragen, op het laatste of het op-één-na laatste bekende meetmoment.

Samengestelde scores ten aanzien van thuissituatie

Voor de 31 statushouders bij wie we kijken naar de ontwikkelingen over de tijd heen, hebben we een samengestelde variabele gemaakt die (het oordeel van de klantregisseur over) de thuissituatie over de tijd heen weergeeft. Per statushouder zijn er twee opties:

- De thuissituatie is op alle bekende meetmomenten goed/redelijk op orde.
- De thuissituatie is niet op alle bekende meetmomenten goed/redelijk op orde.

Samengestelde scores ten aanzien van financiële situatie

Hiervoor hebben we gekeken naar de vraag of de statushouder schulden heeft. Voor de 31 statushouders bij wie we kijken naar de ontwikkelingen over de tijd heen, hebben we een samengestelde variabele gemaakt die de financiële situatie over de tijd heen weergeeft, en dan specifiek ten aanzien van schulden. Per statushouder zijn er twee opties:

- De statushouder heeft op géén van de bekende meetmomenten schulden.
- De statushouder heeft op minimaal één meetmoment schulden.

Samengestelde scores ten aanzien van gezondheid

Ten aanzien van gezondheid hebben we, in de analyses per periode, naar twee (samengestelde) variabelen/vragen gekeken:

- Heeft de statushouder gezondheidsklachten?
- Wat is, volgens het oordeel van de klantregisseur, de staat van gezondheid?

Voor de analyses hebben we samengestelde variabelen gemaakt voor elk van beide periodes, met dus één score per statushouder per periode (voor zover bekend). Voor de score per periode namen we steeds de 'slechtste' score in de betreffende periode als uitgangspunt. Ook hebben we, voor de 31 statushouders bij wie we kijken naar de ontwikkelingen over de tijd heen, een samengestelde variabele gemaakt die de gezondheidsklachten van statushouders over de tijd heen weergeeft. Per statushouder zijn er drie opties:

- De statushouder heeft, over het algemeen, géén gezondheidsklachten; op hooguit één meetmoment is er een afwijkende score weergegeven.
- De statushouder heeft, over het algemeen, wél gezondheidsklachten; op hooguit één meetmoment is er een afwijkende score weergegeven.
- De situatie is, over het algemeen, wisselend, of er is sprake van twijfel ten aanzien van gezondheidsklachten.

Mogelijke blinde vlekken: aannames over ontwikkelingen in participatie

Het is mogelijk dat wij vaststellen dat er bij een statushouder géén sprake was van participatie (op basis van de data op één of meerdere meetmomenten), terwijl er op andere momenten wél sprake was van participatie en deze informatie niet bij ons bekend is. In de analyses voor de periodes T0 t/m T2 en T2 t/m T5, en over de ontwikkelingen in de mate van participatie, maken we, noodzakelijkerwijs, aannames van wat zich op één of meerdere 'onbekende' meetmomenten heeft afgespeeld.

Om de kans op onjuiste aannames – en dus een verkeerde interpretatie van de mate van participatie – zo klein mogelijk te houden, hebben we in sommige paragrafen een deel van de statushouders weggelaten uit de analyses voor de periodes T0 t/m T2 en T2 t/m T5. In de betreffende paragrafen leggen we steeds uit welke keuze we hierbij hebben gemaakt. Bij de analyses over de ontwikkelingen bij statushouders op drie of meer meetmomenten, kijken we alleen naar de gevallen waarbij er, qua tijd, tussen twee vragenlijsten (bij een statushouder) niet meer dan twee meetmomenten verschil zit.

Bijlage 2 Achtergrond-kenmerken statushouders

Via het vragenlijstonderzoek zijn bij ons 137 statushouders bekend die van mei 2019 tot en met december 2020 het intakegesprek hebben gehad.³¹ In tabel B2.1 zijn de aantallen (nieuwe) statushouders per gemeente weergegeven.³²

Tabel B2.1: Aantal statushouders per gemeente

Gemeente	Aantal statushouders
Tilburg	61
Gilze en Rijen	20
Goirle	15
Dongen	9
Waalwijk	9
Heusden	8
Baarle-Nassau	5
Alphen-Chaam	4
Hilvarenbeek	3
Loon op Zand	3
Oisterwijk	0
Totaal	137

³¹ Van 2 statushouders hebben we geen informatie over het intakegesprek ontvangen.

Hoewel het de bedoeling was om binnen het onderzoek alle nieuwe statushouders te volgen, bleek in de praktijk dat er ook (nieuwe) statushouders zijn geweest die niet (geanonimiseerd) bij ons waren gemeld voor de monitoring, en die we dus niet konden volgen. Om hoeveel statushouders het precies gaat, is niet bekend.

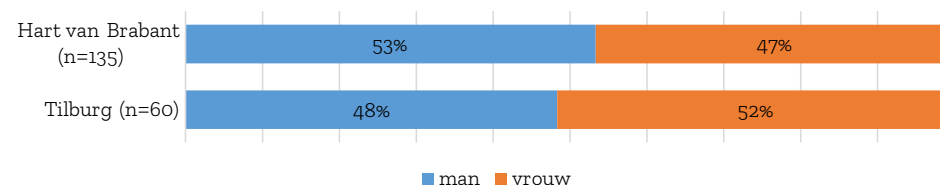
³² Bij is ons bekend dat 3 statushouders zijn verhuisd naar een andere gemeente in de regio Hart van Brabant. In de tabel gaan we uit van de actuele/meest recente gemeente.

Samengevat zijn de (belangrijkste) achtergrondkenmerken van de statushouders in regio Hart van Brabant als volgt:

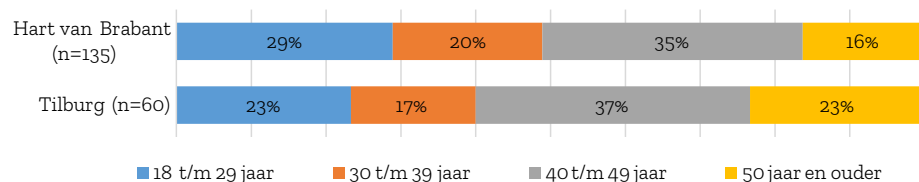
- 37% komt oorspronkelijk uit Eritrea, en 38% komt oorspronkelijk uit Syrië. De overige statushouders zijn verdeeld over 19 andere landen van herkomst.
- Bijna tweederde deel (64%) heeft helemaal geen onderwijs gevolgd, of heeft alleen basisonderwijs gevolgd.
- Iets meer dan de helft (53%) is man, de rest (47%) is vrouw.
- Iets meer dan de helft (51%) is – op het moment van intake – 40 jaar of ouder.
- 61% had (normaal gesproken) een gezinssituatie met kinderen, waarvan het merendeel ook samenwonend/gehuwd was.

Hieronder geven we de achtergrondkenmerken van de statushouders weer met behulp van figuren. Dit doen we voor de regio Hart van Brabant als geheel, en ook specifiek voor de gemeente Tilburg.

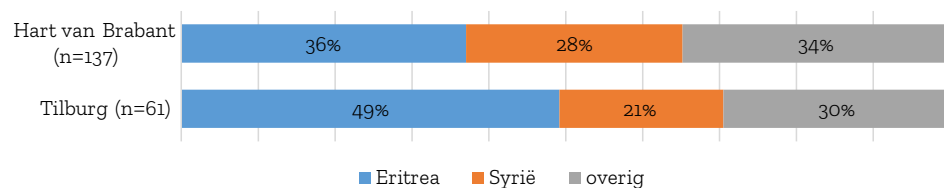
Figuur B2.1: Statushouders naar geslacht



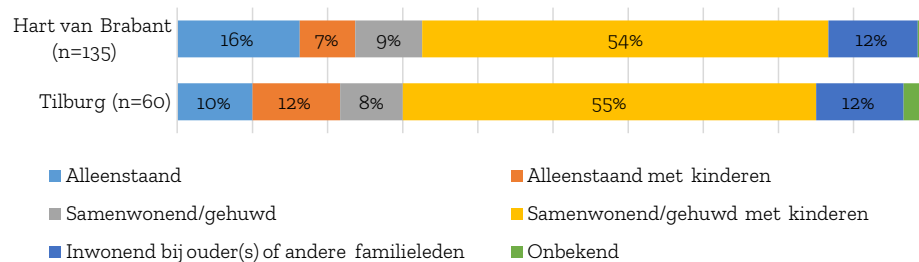
Figuur B2.2: Statushouders naar leeftijdsgroep



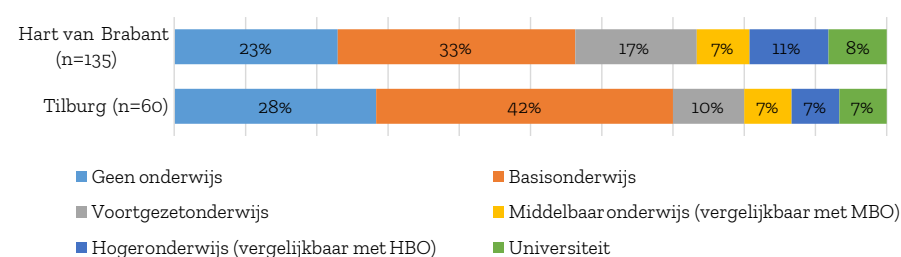
Figuur B2.3: Statushouders naar land van herkomst³³



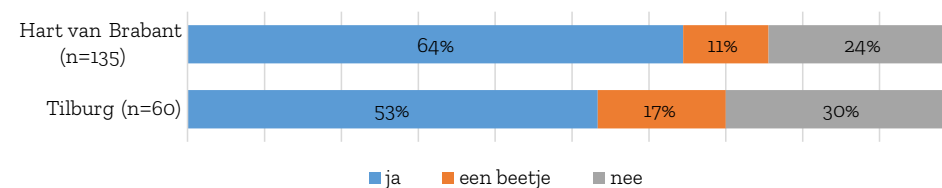
Figuur B2.4: Statushouders naar gezinssituatie in het land van herkomst



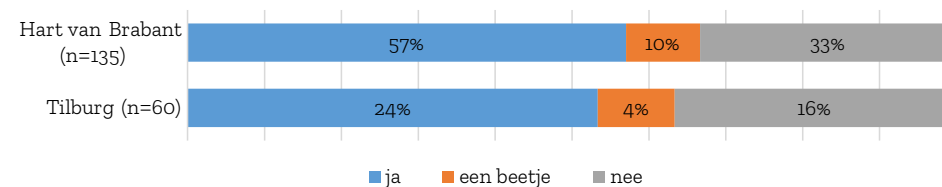
Figuur B2.5: Statushouders naar hoogst genoten onderwijsniveau



Figuur B2.6: Statushouders naar mate waarin zij (op moment van intake) konden lezen en schrijven in hun eigen taal



Figuur B2.7: Statushouders naar mate waarin zij (op moment van intake) het Latijnse schrift kenden



³³ De 38 overige statushouders zijn verdeeld over 19 landen van herkomst. Voor al deze landen geldt $n < 10$.

Bijlage 3 Onderzoeksverantwoording procesevaluatie

In tabel B3.1 is te zien aan welke bijeenkomsten het Verwey-Jonker Instituut heeft deelgenomen met betrekking tot de procesevaluatie. Daarbij heeft het Verwey-Jonker Instituut ook kennisgenomen van vergaderstukken, PowerPoint presentaties en verslagen.

Tabel B3.1: [Bijeenkomsten waaraan het Verwey-Jonker Instituut heeft deelgenomen](#)

Datum	Bijeenkomst
18-02-2019	Werkgroep Evaluatie
02-04-2019	Fresh Up
18-06-2019	Werkgroep Evaluatie
27-06-2019	Kwartaalbijeenkomst klantregisseurs
15-08-2019	Werkgroep Evaluatie
12-09-2019	Kwartaalbijeenkomst klantregisseurs
03-10-2019	Evaluatiebijeenkomst Welkomhuis
07-11-2019	Kwartaalbijeenkomst klantregie & maatschappelijke begeleiding
14-11-2019	Werkgroep Evaluatie
07-01-2020	Kwartaalbijeenkomst klantregie & maatschappelijke begeleiding
05-03-2020	Kwartaalbijeenkomst klantregie & maatschappelijke begeleiding
10-12-2020	Kwartaalbijeenkomst klantregie & maatschappelijke begeleiding

Tabel B3.2 geeft informatie over de documenten die het Verwey-Jonker Instituut voor de documentstudie heeft gebruikt, naast de stukken bij de bijeenkomsten waaraan het Verwey-Jonker Instituut heeft deelgenomen. Daarnaast hebben we gebruik gemaakt van informatie uit diverse emails.

Tabel B3.2: [Verslagen en documenten t.b.v. documentstudie, exclusief stukken n.a.v. bijeenkomsten waaraan het Verwey-Jonker Instituut heeft deelgenomen](#)

Notitie Terugkoppeling evaluatiegesprek COA-Gemeente op 2 juli 2019 over pilot Inburgering-plus - brede intake en oriëntatie (05-07-2019)
COA 1e tussentijdse evaluatie Pilot arbeidsmarktregio Midden-Brabant (VOI - IB+) (19-07-2019)
Diagrammen Inburgering+ routes
Verslag risico-analyse regionale pilot IB+ (24-10-2019)
Opdracht spilfunctionarissen IB+ n.a.v. overleg (06-11-2019)
Conceptvoorstellen starttraject inburgering (Refugee Team, november 2019 en december 2019)
Memo starttraject in IB+ (voor beleidsmedewerkers regio Hart van Brabant)
Procesbeschrijving brede intake & voorlichting introductiedagen Welkomhuis per 1-1-2020
Flyer starttraject Inburgering+
Scorekaart starttraject Inburgering+
Tussentijdse evaluatie groep 1 starttraject (05-03-2020)
Starttraject Inburgering+ coronaplan
Evaluatie VOI pilot Duale trajecten – Tussenrapport (30-03-2020)
Startnotitie Veranderopgave Inburgering (VOI) regio Hart van Brabant (bestuurlijke besluitvorming) (15-06-2020)
Notitie besluitvorming vervolg regionale brede intake (08-10-2020)
Concept vervolgplan starttraject Refugee Team (28-10-2020)
Voorstel brede intake traject (Refugee Team, november 2020)
Voorstel oriëntatietraject inburgering 2021 (Refugee Team)
Infosheet brede intake traject klantregisseurs
Procesbeschrijving brede intake per 1-1-2021
Stappenplan inburgering regio Hart van Brabant

In tabel B3.3 is uitgebreidere informatie te vinden over de interviews en observaties die het Verwey-Jonker Instituut heeft gevoerd in verband met de procesevaluatie.

Tabel B3.3: Interviews procesevaluatie

Datum	Betreft	Wie/waar
07-01-2020	Interview	Spilfunctionarissen
15-07-2020	Interview	Spilfunctionarissen
15-07-2020	Interview	Refugee Team
30-09-2020	Observatie	Welkomhuis (intakegesprekken)
06-10-2020	Observatie	Starttraject
20-10-2020	Interview	Diversen (groep)
16-11-2020	Interview	Projectleider Inburgering+
11-03-2021	Interview	Klantregisseurs
11-03-2021	Interview	Diversen (groep)
18-03-2021	Interview	Diversen (groep)

Aanvullend hebben we gebruik gemaakt van een interviewverslag van Regioplan. Het betreft een groepsinterview met de projectleider en spilfunctionarissen van Inburgering+ en professionals van het Refugee Team die in 2020 het starttraject uitvoerden.

COLOFON

Opdrachtgever	Regio Hart van Brabant
Auteurs	Drs. C.G.M. Tinnemans A.M.L. van der Hoff, MSc R. Yohannes, MSc
Met medewerking van	Dr. L. van Hal, dr. M. Kahmann, I. Balsa Mendonça, E. van Malsen, R. Salama, R. Chaya, B. Demirel en H. Pourbagheri
Foto omslag	Refugee Team
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

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

ISBN 978-94-6409-101-4

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juli 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.