



Eindrapport

# Duale trajecten taal en werk



Inventarisatie van  
duale trajecten voor  
statushouders

Auteurs:

Adriaan Oostveen, MSc

Dr. Arend Odé

Annemieke Mack, MSc

Regioplan

Jollemanhof 18

1019 GW Amsterdam

T +31(0)20 531 53 15

[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)

Amsterdam, 21 september 2018

Publicatienr. 18046

© 2018 Regioplan, in opdracht van SBCM, Cedris en VluchtelingenWerk Nederland

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

We wensen u veel succes met de aanpak.

Hebt u vragen? Dan kunt u contact opnemen met: SBCM, [info.sbcm@caop.nl](mailto:info.sbcm@caop.nl) of 070 - 376 58 47

# Inhoudsopgave

Eindrapport	1
1. Samenvatting, conclusies en aanbevelingen	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Samenvatting en conclusies	4
1.3 Aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek	7
2. Duale trajecten gericht op taal en werk	9
2.1 Inleiding	9
2.2 De moeizame weg van statushouders naar werk	9
2.3 Definiëring duale trajecten en afbakening onderzoek	10
2.4 Duale trajecten in Nederland	11
2.5 Centrale vraagstelling	13
2.6 Gekozen aanpak	14
2.7 Rapportage	15
3. Duale trajecten in beeld	17
3.1 Inleiding	17
3.2 Aanleiding en doelstelling	17
3.3 Doelgroep en ingangseisen	17
3.4 Inrichting van het traject	19
3.5 Processtappen duale trajecten	22
3.6 Organisatie en samenwerking	26
4. Werking, succesfactoren en knelpunten	29
4.1 Inleiding	29
4.2 Werking van duale trajecten	29
4.3 Succesfactoren en randvoorwaarden	30
4.4 Knelpunten	33
4.5 Wat werkt voor wie en wanneer?	36
4.6 Duale trajecten nu en in de toekomst: veranderend inburgeringsstelsel	37
5. Resultaten, kosten en meerwaarde	39
5.1 Inleiding	39
5.2 Kosten van duale trajecten	39
5.3 Resultaten duale trajecten en overige baten	41
5.4 Afweging kosten en baten	42
Bijlage 1: Literatuur	44
Bijlage 2: Overzicht bestudeerde casussen	45
Bijlage 3: Samenstelling klankbordgroep	47
Bijlage 4: Casusbeschrijvingen	48
Casusbeschrijving Weener XL	48
Casusbeschrijving gemeenten Boxmeer & Sint Anthonis	51
Casusbeschrijving gemeente Lansingerland	54
Casusbeschrijving gemeenten regio Holland Rijnland & Met Technica	58
Casusbeschrijving gemeente Eindhoven, Manpower en VluchtelingenWerk	62
Casusbeschrijving Alfa-college & WerkPro	65
Casusbeschrijving ROC Midden Nederland	69

# 1. Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

## 1.1 Inleiding

Het spreken van de Nederlandse taal is een belangrijke randvoorwaarde voor statushouders om te kunnen participeren in de maatschappij. Op basis van eerder onderzoek komt de noodzaak naar voren om taalverwerving en participatie niet volgtijdelijk, maar gelijktijdig te stimuleren. Op deze manier kan tijdswinst worden geboekt, kan de statushouder vroegtijdig participeren en wordt de taal in een concrete context aangeleerd, gebruikt en versterkt. Steeds vaker worden voor statushouders daarom duale trajecten ingezet, waarin zij gelijktijdig de taal leren en werken of werkervaring opdoen. In dit onderzoek is de huidige praktijk omtrent duale trajecten gericht op taal en werk voor de doelgroep statushouders beschreven. We hanteren een bredere interpretatie van het woord 'duale trajecten', namelijk alle trajecten specifiek voor statushouders waarin gelijktijdig aandacht is voor taalverwerving en (voorbereiding op) werk.

We richten ons in dit onderzoek met name op trajecten voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep is zeer gebaat bij een intensievere en op maat gesneden ondersteuning, en heeft dit het hardst nodig om (op termijn) deel te kunnen nemen aan betaald werk. Ook kijken we alleen naar trajecten die gericht zijn op (betaald) werk. Trajecten gericht op mbo bol (beroepsopleidende leerweg) vallen dus buiten de afbakening van dit onderzoek.

## 1.2 Samenvatting en conclusies

*Duale trajecten worden toegepast in meerdere contexten...*

We onderscheiden in dit rapport drie contexten waarin duale trajecten worden toegepast.

1. Duale trajecten kunnen onderdeel zijn van een **re-integratietraject** door een gemeente of sw-bedrijf, om statushouders naar werk te begeleiden en uit de uitkering te krijgen. Hiermee worden zowel statushouders met een kleine als een grote afstand tot de arbeidsmarkt bediend.
2. Duale trajecten kunnen geïnitieerd worden door het **bedrijfsleven** (sectoren/branches of individuele bedrijven). De trajecten vormen voor hen een manier om tijdens personeelskrapte mensen te werven en voor te bereiden op het werk in hun bedrijf of branche, vaak in een korter tijdsbestek dan in het reguliere onderwijs. Gemiddeld gezien stelt het bedrijfsleven hogere eisen aan de deelnemers dan gemeenten.
3. Tot slot bieden **mbo-instellingen** specifieke programma's om statushouders, met extra begeleiding en taalondersteuning, een opleiding te laten volgen in het mbo (variërend van niveau 1 (entree) t/m 4). De ingangseisen zijn afhankelijk van het niveau waarop men start.

*...en worden op verschillende manieren ingericht*

Binnen duale trajecten is er zowel aandacht voor taalverwerving als het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden. Beide onderdelen kunnen op verschillende manieren worden ingericht. **Taalverwerving** kan (1) verlopen via de taal cursus binnen de inburgering, (2) verlopen via extra taalondersteuning op de werkvloer of (3) een combinatie van deze twee. Het ontwikkelen van arbeidsvaardigheden kan door middel van (1) (voorbereiding op) betaald of onbetaald werk, of (2) via een combinatie van werken en leren (bbl-traject). Het kruisen van deze twee componenten levert in totaal zes mogelijke inrichtingsvarianten op. Vijf van de zes inrichtingsvarianten zijn we in de praktijk minimaal één keer tegengekomen.

### *Vaak een combinatie van organisaties betrokken, waaronder bijna altijd de gemeente*

Bij de meeste onderzochte duale trajecten is een combinatie van partijen betrokken, elk met andere taken en verantwoordelijkheden. Gemeenten zijn zo goed als altijd betrokken. Zij hebben vanuit de Participatiewet een centrale regierol in het naar werk begeleiden van statushouders, en leveren vaak deelnemers aan. Ook dragen ze vaak financieel bij aan de trajecten. Verder voeren zowel roc's als gemeenten de door hen geïnitieerde duale trajecten grotendeels zelf uit. De bedrijfsinitiatieven worden juist vaak uitgevoerd door andere partijen<sup>1</sup> met expertise op het gebied van de doelgroep vluchtelingen, het bieden van training/coaching en/of arbeidsbemiddeling. Goede samenwerking tussen de verschillende partijen wordt regelmatig als succesfactor benoemd. De verschillende partijen hebben elk hun eigen rollen en expertises en vullen elkaar op deze manier aan. Belangrijk is ook dat de partijen gezamenlijk één visie naar buiten brengen: *“alle neuzen moeten dezelfde kant op staan.”*

### *Grote toegevoegde waarde voor versnelde (arbeids-)integratie van statushouders*

Nagenoeg alle geïnterviewde professionals zien grote toegevoegde waarde in de inzet van duale trajecten ten opzichte van een volgtijdelijke aanpak van inburgering en arbeidstoeleiding. Zij beschrijven dit aan de hand van twee werkzame mechanismen. Ten eerste zorgt een duaal traject voor een **vroege focus op werk**. De statushouder begint vroeg met het opdoen van werkervaring, heeft een goede dagstructuur en ontwikkelt snel een realistisch beeld van zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Doordat zij actief zijn en kunnen participeren in de maatschappij, draagt het ook bij aan hun gevoel van eigenwaarde. Ten tweede zorgen duale trajecten voor een **versnelling van de taalverwerving** van statushouders. In duale trajecten worden statushouders op de werkvloer 'ondergedompeld' in een Nederlandstalige omgeving, en maken ze daardoor in korte tijd zeer grote stappen in hun mondelinge taalvaardigheid en communicatieve vaardigheden. Dit vormt een waardevolle aanvulling op de taal cursus vanuit de inburgering, die zich vooral richt op de theorie en grammatica en (slechts) drie dagdelen per week beslaat. In duale trajecten kan taalverwerving verder contextueel worden aangeboden (ingebed in de werkcontext), gericht op specifieke vaktaal. Dit maakt het gemakkelijker voor statushouders om de stap naar betaald werk in de betreffende sector te maken. Tot slot kunnen duale trajecten voor statushouders ook meerwaarde bieden voor werkgevers. Ze bieden hen de gelegenheid om potentieel geschikt personeel te werven, en kunnen ook meerdere positieve effecten hebben op hun organisatie zoals een lager verzuim en betere werksfeer.

### *Variatie nodig om aan te sluiten bij diversiteit in doelgroep statushouders*

Statushouders zijn een zeer diverse groep. Zij hebben uiteenlopende culturele achtergronden, verschillen qua opleidings- en arbeidsverleden en kunnen te maken hebben met diverse belemmeringen (zoals trauma's, gezinshereniging, financiële problemen et cetera). Bovendien moeten ze de Nederlandse taal leren, en zijn ze niet allemaal even gemakkelijk leerbaar. Het heeft echter voor alle statushouders toegevoegde waarde om duaal bezig te zijn met taal en werk, om zich te ontwikkelen en hun inzetbaarheid te vergroten. Daarom is het van belang dat er een breed aanbod is van duale trajecten, waarmee alle statushouders bediend kunnen worden. In het landschap van duale trajecten zien we dat vooral gemeenten de volledige breedte van de doelgroep bedienen. Zij bieden zowel voorbereidende trajecten aan in een beschutte omgeving, als trajecten waarin mensen snel op werk geplaatst worden en 'on-the-job' leren. Hoewel roc's soms wel een formele taalkwalificatie vragen als ingangseis, zien we ook hier in toenemende mate een 'inclusieve' aanpak voor duale trajecten waarbij ook statushouders met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt kunnen deelnemen en extra ondersteuning krijgen. Bedrijfsinitiatieven zijn gemiddeld gezien selectiever; zij veronderstellen vaker een bepaald taalniveau, opleiding of werkervaring van de kandidaten die voor een duaal traject in aanmerking komen.

<sup>1</sup> Dit kan bijvoorbeeld UAF, VluchtelingenWerk Nederland, the Refugee Company of opleiders en bemiddelaars (zoals STOC en Metechica).

### *Succesfactoren voor goede werkzaamheid*

Voor een effectief duaal traject is een aantal succesfactoren van belang, grotendeels gelegen in de inrichting van het traject. Bij de start van het traject dient er een goede **selectie en intake** plaats te vinden, om het taalniveau te bepalen en eventuele belemmeringen te signaleren. Ook dient bij de start gezorgd te worden voor **realistische verwachtingen** bij zowel de statushouder als de werkgever, bijvoorbeeld over de werkinhoud, het salaris(perspectief) en het niveau van de statushouder. Dit voorkomt teleurstellingen verderop in het traject. Tijdens het traject is **adequate taalondersteuning** essentieel, zodat de statushouder goed mee kan komen op de werkvloer en uitval voorkomen wordt. Hiervoor is vooral een contextueel ingebed taalaanbod (gericht op vaktaal) effectief. Verder is goede **begeleiding op de werkvloer** van belang om de taalbarrière en culturele verschillen te overbruggen. Professionele begeleiding door een jobcoach, klantmanager of stagebegeleider draagt hieraan bij, en ook zijn positieve ervaringen opgedaan met het koppelen van individuele statushouders aan Nederlandse werknemers. Tot slot geldt dat duale trajecten vaak in samenwerking tussen meerdere partijen worden opgezet en uitgevoerd. Die hebben deels overlappende, maar vaak ook deels afzonderlijke belangen. Van belang is dat zij het traject opzetten vanuit een **gedeelde visie**, en gaandeweg waar nodig een flexibele en lerende houding hebben om het traject waar nodig te verbeteren.

### *Belemmeringen vooral gelegen in (gebrek aan) aansluiting met andere wetgeving en financiering*

Zeer wezenlijk is dat professionals veel hinder ondervinden van de **gebrekkige aansluiting** tussen het inburgeringsstelsel enerzijds en de stelsels van onderwijs en participatie anderzijds. Omdat inburgering de eigen verantwoordelijkheid is van de statushouder en gemeenten hier geen regie over voeren, is het moeilijk om de inburgering en werkactiviteiten in samenhang te organiseren. En de taallessen in het kader van de inburgering zijn onvoldoende toegespitst op de taalvaardigheden die nodig zijn om deel te nemen aan werk of in te stromen in het mbo. Duale trajecten pogen juist meer samenhang te brengen tussen taal en werk, en proberen dus in zekere zin de bovengenoemde knelpunten te 'repareren'.

Een gevolg van het gebrek aan beleidsmatige samenhang tussen inburgering, onderwijs en participatie is dat de **financiering** van duale trajecten **sterk versnipperd** is. Middelen die in dit kader worden ingezet, zijn zowel afkomstig vanuit de persoonlijke DUO-lening van de statushouder, het participatiebudget van gemeenten, reguliere onderwijsmiddelen van roc's, investeringen van bedrijven en sectoren en diverse landelijke en regionale fondsen. Dit maakt de financiering van duale trajecten onoverzichtelijk en onzeker. Gemeenten spelen een belangrijke rol in de financiering maar beschikken over beperkte middelen en maken hierin uiteenlopende keuzes, wat de samenwerking met andere partijen (zoals grote werkgevers en roc's) bemoeilijkt. Bovendien betekent dit dat statushouders, afhankelijk van hun woongemeente, geen gelijke kansen hebben om een duaal traject te volgen.

Tot slot worden ook bekende knelpunten genoemd die te maken met de doelgroep statushouders, en die ook uit eerder onderzoek naar voren komen. Zo heeft deze doelgroep vaak te maken met belemmeringen die arbeidsdeelname bemoeilijken, zoals trauma's, cultuurverschillen en (problemen omtrent) gezinshereniging. Ook zijn onder statushouders vrouwen moeilijker te activeren dan mannen, vanwege culturele opvattingen over de verdeling van taken tussen mannen en vrouwen.

### *Veranderend inburgeringsbeleid biedt kansen*

Recentelijk kondigde minister Koolmees aan dat het inburgeringsstelsel vanaf 2020 zal gaan veranderen.<sup>2</sup> Een belangrijk uitgangspunt in deze wetswijziging is dat inburgering ten dienste staat van zo snel mogelijk

<sup>2</sup> [Kamerbrief 'Hoofdlijnen veranderopgave inburgering', d.d. 2 juli 2018.](#)

participeren, het liefste via betaald werk. Hiertoe wordt het leren van de taal gecombineerd met werk, vrijwilligerswerk, een studie of stage. In het nieuwe stelsel vormen duale trajecten dus het nieuwe uitgangspunt voor een snellere en effectievere arbeidstoeleiding van statushouders.

Gemeenten krijgen daarnaast een sterkere regierol. Zij worden verantwoordelijk voor het inkopen van de inburgeringscursussen bij taalaanbieders, en kunnen zo zorgen voor een goede aansluiting op de activiteiten gericht op Participatie. Het geheel wordt vastgelegd in een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP), waarna de gemeente de voortgang monitort en kan handhaven indien nodig. Hiermee zal de aansluiting tussen de Participatiewet en de Wet inburgering sterk verbeteren.

Om hier uitvoering aan te geven, zullen gemeenten van het Rijk extra middelen ontvangen voor het verhogen van het taalniveau en het inkopen van de inburgeringscursussen. Verder zullen gemeenten ook moeten putten uit de bestaande middelen voor de maatschappelijke begeleiding (€2.370 per statushouder) en het gemeentelijke Participatiebudget. Voor het slagen van het nieuwe stelsel zal het cruciaal zijn of de (extra) financiële middelen voldoende zullen zijn om iedere statushouder een dual aanbod te kunnen doen.

De voorgestelde wijzigingen worden naar verwachting in 2020 doorgevoerd. De statushouders die sinds de verhoogde asielinstroom in 2015 en 2016 naar Nederland kwamen, zullen dus nog onder het huidige inburgeringsstelsel vallen. Dit zal, gezien de vele knelpunten die benoemd zijn in de wetsevaluatie, hun (arbeids-)integratie niet bevorderen. De minister licht in zijn kamerbrief toe gemeenten te willen faciliteren om richting de stelselwijziging aan de slag te gaan met het ontwikkelen van nieuwe werkwijzen, in de vorm van pilots en het inventariseren en verspreiden van 'good practices' van gemeenten. De resultaten en aanbevelingen uit dit onderzoek kunnen hiervoor input vormen.

### 1.3 Aanbevelingen naar aanleiding van dit onderzoek

Op basis van de resultaten van dit onderzoek kunnen de volgende aanbevelingen gedaan worden voor de verdere ontwikkeling, verbetering en verspreiding van duale trajecten voor statushouders.

#### *Rijksoverheid*

- Zorg voor een **goede aansluiting tussen wet- en regelgeving** op het gebied van inburgering, participatie en onderwijs. De aangekondigde wijziging van de Wet inburgering in 2020 is hiervoor een belangrijke stap. Echter, idealiter wordt een aantal pregnante knelpunten al voor die tijd aangepakt. Hiervoor is een taak weggelegd voor de rijksoverheid.
- Zorg voor **voldoende, overzichtelijke en stabiele financiering**, zodat alle statushouders een dual traject kunnen volgen. Het afschaffen van de individuele DUO-lening onder het nieuwe inburgeringsstelsel, en de inkoop van taalcursussen door gemeenten is een goede eerste stap. Gemeenten moeten ook voor het participatiebeleid op termijn voldoende middelen hebben om te investeren in duale trajecten voor statushouders.

#### *Gemeenten, roc's, maatschappelijke instellingen en bedrijfsleven*

- Benut de ervaringen die zijn opgedaan in het opzetten van duale trajecten om dit verder **door te ontwikkelen en uit te bouwen**, door middel van schaalvergroting en het kopiëren van succesvolle aanpakken naar andere gemeenten, roc's, bedrijven of sectoren. Hiermee wordt de basis gelegd voor de nieuwe Wet inburgering, waarin duale trajecten langs drie leerroutes (respectievelijk gericht op B1-niveau, onderwijs + taal en andere vormen van participatie) het uitgangspunt vormen voor een snelle integratie en participatie van statushouders. Roc's leggen met hun opleidingen met extra taalondersteuning bijvoorbeeld nu al de basis voor de toekomstige onderwijsroute.

- Werk voor het organiseren van duale trajecten samen vanuit **gemeenschappelijke doelen, visies en belangen**.
- Blijf de samenwerking zoeken met **bedrijven en sectoren**. Het huidige economische klimaat biedt volop kansen voor het opzetten van duale trajecten voor statushouders. Er zijn bedrijven en sectoren die bereid zijn hierin te investeren, met name de zogenoemde tekortsectoren.
- Zoek de **samenwerking met taalaanbieders**. Vanaf 2020 krijgen gemeenten een sterkere regierol op inburgeringscursussen, wat hun onderhandelingspositie nu al versterkt. Vorm alvast coalities met de beste taalaanbieders en ga in gesprek over hun toekomstige taalaanbod om invulling te geven aan de drie leerroutes. Kijk bijvoorbeeld of zij in de lessen meer aandacht kunnen besteden aan de werkcontext, en of zij buiten de lessen om ook contextrijke taalondersteuning kunnen bieden op de werkvloer.
- Neem de in dit rapport genoemde **succesfactoren en knelpunten** in ogenschouw bij het opzetten van een duaal traject. Enkele praktische tips zijn:
  - Formuleer met alle betrokken partijen een **gedeelde visie** op de doelstellingen en randvoorwaarden voor het duale traject.
  - Voer bij de start van het traject een **goede intake om een beeld te vormen** van de deelnemers. Kijk hierbij naar opleiding en werkervaring, de affiniteit met het werk, de stand van zaken omtrent inburgering en inventariseer eventuele persoonlijke belemmeringen. Vorm in het gesprek een indruk van het taalniveau.
  - Organiseer vooraf een **informatiebijeenkomst of praktijkdag** waarbij de statushouders het werk en het bedrijf van binnen kunnen bekijken. Dit bevordert realistische verwachtingen bij de statushouder.
  - Laat het matchen van statushouder en werkgever uitvoeren door **één professional**. Deze managet de verwachtingen vooraf, geeft een voorlichting aan collega's over de cultuur van de statushouder en faciliteert de communicatie tussen statushouder en werkgever waar nodig.
  - Koppel de statushouder op de werkvloer aan een **Nederlandse collega**, met wie hij of zij samenwerkt en die helpt waar nodig.
  - Bied **extra taalondersteuning** ingebed in de werkcontext, gericht op specifieke vaktaal.
  - Indien een **VCA-diploma** benodigd is, zorg ervoor dat de taal hiervoor geen barrière vormt. Dit kan door het examen in de eigen taal af te nemen, tolken in te zetten tijdens de les en/of door extra visuele ondersteuning te gebruiken bij de lessen.
  - Ondersteun statushouders bij het **verrekenen van de uitkering** met de inkomsten uit werk.
  - Laat waar mogelijk duale trajecten resulteren in een **erkend certificaat of diploma**. Dit vergroot het perspectief van de statushouder om ook elders aan de slag te komen.



# 2. Duale trajecten gericht op taal en werk

## 2.1 Inleiding

SBCM, Cedris en VluchtelingenWerk Nederland hebben door Regioplan onderzoek laten verrichten naar duale taal- en werktrajecten voor statushouders. Het doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de grote verscheidenheid aan trajecten die worden ingezet ten behoeve van statushouders. Daarnaast is gekeken naar de werking van deze trajecten in de praktijk en de resultaten die ermee worden geboekt. Zodoende kan dit onderzoek de uitvoeringspraktijk en de professionals in de arbeidsmarktregio's helpen bij de vormgeving van een effectievere ondersteuning van statushouders in de nabije toekomst.

In het onderzoek ligt de focus op een beschrijving van praktijkvoorbeelden van duale trajecten. Hierbij is in eerste instantie een groot aantal trajecten beschreven om een indruk van de verscheidenheid van deze trajecten en hun uiterlijke kenmerken te verkrijgen. Daarnaast heeft het onderzoek een beperkt aantal aansprekende voorbeelden meer in detail uitgewerkt. Deze voorbeelden geven inzicht in de werking van duale trajecten, het bestaan van relevante succesfactoren en de opbrengsten ervan.

In dit hoofdstuk volgt een korte verantwoording van het onderzoek. Allereerst gaan we in op de arbeidsmarktproblematiek van statushouders in Nederland. Vervolgens volgt een toelichting op het belang van duale trajecten en de gekozen afbakening van deze trajecten binnen dit onderzoek. Daarna worden de vraagstelling en de onderzoeksmethodiek nader toegelicht. We besluiten met een korte verduidelijking van de wijze waarop de rapportage ter hand is genomen.

## 2.2 De moeizame weg van statushouders naar werk

Het bestaan van duale trajecten houdt onmiskenbaar verband met de moeizame integratie en participatie van statushouders in Nederland. Voor velen blijkt de weg naar maatschappelijke participatie ingewikkeld en vooral ook erg lang te duren. Zo blijkt uit een cohortstudie uit 2018 uitgevoerd door CBS dat van het cohort vluchtelingen dat in 2014 een vergunning ontving, na anderhalf jaar 4 procent aan het werk was. Na tweeënehalf jaar was dit opgelopen tot 11 procent (CBS, 2018). Natuurlijk spelen hierin tal van achtergrond- en persoonskenmerken van de statushouders zelf een rol.<sup>3</sup> In de literatuur wordt vooral verwezen naar de gebrekkige taalbeheersing van veel statushouders, de afwezigheid van bruikbare diploma's en een gemiddeld laag opleidingsniveau. Daarnaast kampen veel statushouders met mentale en fysieke gezondheidsproblemen, hetgeen niet los staat van hun migratieverleden en de situatie in de landen van herkomst.

Ook blijkt dat de opleiding en werkervaring van statushouders niet aansluiten bij hetgeen op de Nederlandse arbeidsmarkt gevraagd wordt. Relevant is dat werkgevers de aanwezigheid van Nederlandse diploma's en een goede beheersing van de Nederlandse taal van groot belang achten bij het aannemen van nieuw personeel.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Zie voor een overzicht hiervan, o.a., Huijnk, W., J. Dagevos & E. Miltenburg (2017) Een staalkaart van statushouders. Over de integratie van statushouders in Nederland. In: *Mens & Maatschappij*, Vol. 92, No.4; Odé, A. & J. Dagevos (2017) Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. In: *Mens & Maatschappij*, Vol. 92, No.4

<sup>4</sup> In sommige gevallen is een Nederlands diploma zelfs wettelijk verplicht om in een bepaalde sector of functie te werken, zoals in de gezondheidszorg.

Evenmin geraken statushouders gemakkelijk in het vizier van werkgevers omdat de sociale netwerken van beide partijen elkaar nauwelijks overlappen. Ook de werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV slaagt hier niet altijd in. Voorts blijkt dat een negatieve beeldvorming onder werkgevers de aansluiting van statushouders op de arbeidsmarkt verder bemoeilijkt.<sup>5</sup>

De moeizame integratie van statushouders heeft daarnaast te maken met de wijze waarop de wet- en regelgeving met betrekking tot inburgering is vormgegeven.

#### Het huidige inburgeringsstelsel in Nederland

Statushouders zijn verplicht om binnen drie jaar na statusverlening in te burgeren. Dit is hun eigen verantwoordelijkheid; ze ontvangen een lening van DUO en kopen hun inburgeringscursus in bij een taalaanbieder. De inburgeringscursus bestaat grotendeels uit taallessen. Verder omvat de inburgering ook de modules Kennis over de Nederlandse Maatschappij (KNM), Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) en Participatieverklaring. Wanneer de statushouder binnen drie jaar voldoet aan de inburgeringsplicht, wordt de DUO-lening kwijtgescholden.

Diverse onderzoeken wijzen erop dat de inrichting van het inburgeringsstelsel niet goed aansluit op het beleid omtrent participatie op de arbeidsmarkt en het onderwijs.<sup>6</sup> Inburgering is de eigen verantwoordelijkheid van de statushouder en gemeenten hebben hier geen regie over. Daardoor is het moeilijk om de inburgering en werkactiviteiten in samenhang te organiseren, waardoor statushouders vaak eerst de Nederlandse taal leren, alvorens zij gericht aan de slag gaan met het zoeken naar werk. En de taallessen die zij volgen in het kader van de inburgering zijn vooral toegespitst op het behalen van het inburgeringsexamen, en in mindere mate op de taalvaardigheden die nodig zijn om deel te nemen aan werk of in te stromen in het mbo. Tevens ligt het minimaal vereiste taalniveau om in te burgeren (A2) relatief laag, wat vaak niet voldoende is om door te stromen naar het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs. Duale trajecten kunnen eraan bijdragen om meer samenhang te brengen tussen taal en werk, door de taalverwerving in een specifieke context te plaatsen.

De bovengenoemde knelpunten kwamen ook naar voren in de recente evaluatie van de Wet inburgering (Blom et al., 2018), en vormden mede aanleiding voor minister Koolmees om in een kamerbrief<sup>7</sup> aan te kondigen dat het inburgeringsstelsel vanaf 2020 zal gaan veranderen. De regie op inburgering wordt bij gemeenten gelegd, ten behoeve van een goede aansluiting met het participatiebeleid. Ook worden er meerdere leerroutes gecreëerd om beter om te kunnen gaan met verschillen in niveau en leerbaarheid. In paragraaf 3.6 wordt de aangekondigde stelselwijziging nader toegelicht. Aangezien deze pas in 2020 zal worden geïmplementeerd, zullen de statushouders die in de laatste jaren naar Nederland kwamen nog onder het huidige inburgeringsstelsel vallen. Ook deze groep is geholpen bij op maat gesneden en gecombineerde ondersteuningstrajecten. De in dit onderzoek beschreven duale trajecten kunnen hieraan bijdragen.

## 2.3 Definiëring duale trajecten en afbakening onderzoek

De term 'duale trajecten' bestaat uiteraard al langer dan de recente instroom van statushouders in Nederland. In het Nederlandse onderwijs verwijst deze term namelijk al jaren naar een gecombineerd aanbod van leren en werken, voor een veel bredere groep dan alleen statushouders. Centraal hierin staat de gedachte dat leren en werken niet na elkaar maar naast elkaar worden aangeboden. Dit rapport kijkt specifiek naar trajecten voor de doelgroep statushouders, waarin taalverwerving een belangrijke rol speelt

<sup>5</sup> Huijnk, W. en E. Miltenburg (2018) Moeizaam aan het werk. De arbeidsmarktpositie van statushouders. In: Nieuwe wegen voor vluchtelingen in Nederland. Over opvang, integratie en beleid. Amsterdam, Amsterdam University Press.

<sup>6</sup> In de publicatie *Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoelading van statushouders* (Razenberg & De Gruijter, 2017) wordt hierover door gemeenten uitgebreid verslag gedaan. Ook in de recente evaluatie van de Wet inburgering (Blom et al., 2018) wordt dit geconstateerd.

<sup>7</sup> Kamerbrief "Hoofdlijnen veranderopgave inburgering", d.d. 2 juli 2018.

als randvoorwaarde voor participatie. We hanteren daarom een bredere interpretatie van het woord ‘duale trajecten’, namelijk alle trajecten specifiek voor statushouders waarin gelijktijdig aandacht is voor taalverwerving en (voorbereiding op) werk. Deze trajecten trachten de beschreven scheidslijnen tussen inburgering/taal en maatschappelijke participatie op te heffen door in de ondersteuning van de doelgroep tegelijkertijd aan beide aspecten aandacht te besteden. Steeds vaker worden dit soort trajecten voor statushouders ingezet, met als doel de weg naar participatie te versnellen. We zien dit zowel terug in het mbo, in gemeentelijke re-integratietrajecten als in sectorale projecten die vanuit het bedrijfsleven worden geïnitieerd.

Bij een dual traject is de statushouder op beide vlakken (taal en werk) gelijktijdig actief. Dit kan allereerst wanneer een statushouder parallel deelneemt aan twee afzonderlijke activiteiten; inburgering (waarvan taallessen onderdeel uitmaken) en een traject gericht op werk. Het traject gericht op werk kan dan bijvoorbeeld een stage of werkervaringsplaats zijn, zonder gerichte aandacht voor taal. Er worden echter ook (in toenemende mate) trajecten ingezet waarin de statushouder in onderlinge samenhang zowel bezig is met taal als met werk. Taal wordt dan geïntegreerd in een concrete werkcontext; bijvoorbeeld middels een taaltraining over specifieke vaktermen. In dit onderzoek is aan beide vormen van duale trajecten aandacht besteed.

Met de inzet van duale trajecten voor statushouders wordt bereikt dat:

- het ondersteuningstraject op weg naar maatschappelijke participatie niet volgtijdelijk, maar parallel plaatsvindt en daardoor veel tijdsinstroom kan worden bereikt;
- de taal in een reële context wordt aangeleerd, gebruikt en verder versterkt wordt;
- er in het aanbod van ondersteuning meer maatwerk gerealiseerd kan worden;
- er meer oog is voor doorlopende lijnen, waarbij al vroegtijdig gewerkt kan worden aan het gewenste perspectief op maatschappelijke participatie van de statushouder.

Aan deze punten wordt ook uitgebreid gerefereerd in het WRR-rapport ‘*Geen tijd te verliezen*’ (2015). Dat rapport wordt gezien als het startpunt van de discussie over het beleid voor arbeidstoeleiding van recentelijk ingestroomde statushouders en vormde in zekere zin dus het startsein voor de ontwikkeling van duale trajecten voor statushouders.

In dit onderzoek richten we ons op duale trajecten specifiek voor statushouders. We richten ons met name op trajecten voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep is zeer gebaat bij een meer intensieve en op maat gesneden ondersteuning, en heeft dit het hardst nodig om (op termijn) deel te kunnen nemen aan betaald werk. Ook kijken we alleen naar trajecten die gericht zijn op (betaald) werk. Trajecten gericht op mbo bol (beroepsopleidende leerweg) vallen dus buiten de afbakening van dit onderzoek.

In dit onderzoek beschrijven we de diversiteit aan duale trajecten voor statushouders in Nederland, de inrichting daarvan en de succesfactoren en knelpunten voor een goede werkzaamheid. Belangrijk om te realiseren is dat de werkzaamheid van duale trajecten mede afhankelijk is van omstandigheden zoals de organisatiecontext, de situatie in de arbeidsmarktregio en de persoonlijke situatie van de statushouder.

## 2.4 Duale trajecten in Nederland

Het landschap van duale trajecten in Nederland is zeer complex. Afhankelijk van de initiatiefnemers, de specifieke ambities van dergelijke trajecten en de keuze voor de doelgroep kunnen uiteenlopende duale trajecten worden ontwikkeld. Hoewel niet uitputtend, geeft schema 1 een overzicht van verschillende

contexten waarbinnen duale trajecten gericht op taal en werk aangeboden worden aan statushouders. Hierbij is onderscheid aangebracht tussen drie contexten:

1. duale trajecten als onderdeel van een re-integratietraject door een gemeente of sw-bedrijf;
2. duale trajecten aangeboden door bedrijven of sectoren;
3. duale trajecten binnen het beroepsonderwijs.

Onderstaand volgt een korte toelichting op deze drie contexten. We hebben in dit onderzoek aan alle drie de vormen aandacht besteed, door het bestuderen van praktijkvoorbeelden. De duale trajecten die zijn bestudeerd, zijn in de tabel opgenomen (zie kolom 3).

#### *Re-integratie*

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet belast om statushouders naar werk te begeleiden, en kiezen steeds vaker voor de inzet van duale trajecten gericht op taal en werk. De invulling ervan hangt direct samen met de afstand die de statushouder heeft tot de arbeidsmarkt, dat wil zeggen de mate waarin men in staat is om op korte termijn aan het werk te gaan. Statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen bijvoorbeeld eerst een intern traject doorlopen in een sw-bedrijf (in het leer- en opleidingscentrum), om basale taal- en arbeidsvaardigheden op te doen. Statushouders met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kunnen door gemeenten in een duaal traject begeleid worden naar werk in een specifieke sector, zoals de groenvoorziening of de schoonmaak. Ook komen we in diverse gemeenten taalstages en werkervaringsplaatsen tegen, waarbij de statushouder (met behoud van uitkering) tijdelijk werkervaring opdoet en de taalvaardigheden verbetert bij een reguliere werkgever, maar nog beperkt productief is.

#### *Bedrijfsinitiatieven*

Verder bestaan er duale trajecten geïnitieerd door het bedrijfsleven. Gezien de toenemende tekorten op de arbeidsmarkt vormt de opzet van duale trajecten voor veel branches en bedrijven een manier om nieuwe werknemers aan te trekken. Door middel van een duaal traject kan men de deelnemers specifiek voorbereiden op het werk in hun bedrijf of branche, vaak in een korter tijdsbestek dan in het reguliere onderwijs. Duale trajecten vanuit het bedrijfsleven voor statushouders bestaan vaak uit een combinatie van werkervaring opdoen in de praktijk, een (formele of informele) opleidingscomponent en aandacht voor de Nederlandse taal (al dan niet ingebed in de werkcontext). Overigens worden dergelijke initiatieven vaak samen met andere partijen (zoals vluchtelingenorganisaties, gemeenten en opleidingsinstellingen) opgezet.

#### *Beroepsonderwijs*

Tot slot zijn er in het beroepsonderwijs door mbo-instellingen specifieke programma's ontwikkeld om statushouders, met extra begeleiding en taalondersteuning, een opleiding te laten volgen in het mbo (variërend van niveau 1 (entree) t/m 4). Ook worden in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) extra inspanningen gepleegd om werkgevers voor deze groep te interesseren. Daarnaast bestaan er voor(schakel)trajecten, bedoeld om statushouders te kunnen laten instromen in het reguliere onderwijs. Deze vallen buiten de scope van dit onderzoek, aangezien ze geen werkcomponent bevatten.

**Tabel 2.1 Aard en typologie van duale trajecten in Nederland: een overzicht**

Aard traject	Type traject	Invulling	Praktijkvoorbeelden
Re-integratie	Parallele aanpak re-integratie en inburgering	Gelijktijdig inburgeren en begeleiding van klantmanager naar werk/participatie	Avres, gemeente Leiden
	(Werk-)taalstages	Leren van taal en kennismaken met werkvloer	Gemeente Midden-Drenthe, gemeente Boxmeer, Patijnenburg
	Duale trajecten gericht op betaald werk	Leren van beroepsvaardigheden en vaktermen	Gemeente Lansingerland, Weener XL Den Bosch, gemeente Utrechtse Heuvelrug
Bedrijfs-initiatieven	Bedrijfsscholen	Interne opleiding met aandacht voor specifieke vaardigheden en taal	Sungevity & The Refugee Company, Tempory
	Sector-/branche-initiatieven	Sectorbrede initiatieven met voorschakel- en opleidingstrajecten	Sectorplan Installatiebranche Rijnland, STOC, Manpower SNV Centraal
	Overig	Particuliere initiatieven gericht op duurzame integratie op de arbeidsmarkt	Werkclub Drechtsteden
Beroepsonderwijs	Duale trajecten in het middelbaar beroepsonderwijs	Geïntegreerde trajecten met aandacht voor (extra) taal	ROC Rivor, Gilde Opleidingen, Scalda College, ROC MN, Alfa-college, ROC De Leijgraaf

Uit eerder onderzoek onder gemeenten komt naar voren dat duale trajecten waarin statushouders parallel aan de inburgering (betaald of onbetaald) werk verrichten relatief vaker voorkomen dan duale trajecten waarbij statushouders naast inburgering een mbo-opleiding volgen (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2017; p. 22).

## 2.5 Centrale vraagstelling

Met dit onderzoek trachten we inzicht te krijgen in de verscheidenheid aan vormen van duale (taal- en werk-) trajecten en de wijze waarop die worden georganiseerd, al dan niet in samenwerking met sw-bedrijven. Daarbij zijn we vooral op zoek naar goede en inspirerende voorbeelden, die een efficiënte uitvoering combineren met positieve impact op het vinden van betaald werk en integratie in brede zin.

De gebruikswaarde van het voorliggende onderzoek is tweeledig. Allereerst dient het onderzoek de uitvoeringspraktijk en de professionals in de arbeidsmarktregio's te voeden met goede voorbeelden, werkzame bestanddelen, tips en valkuilen. Daarnaast moet het onderzoek inzicht bieden in de mate waarin er in de uitvoeringspraktijk behoefte bestaat aan landelijke kennisondersteuning.

De onderzoeksvragen voor het onderzoek zijn:

1. Welke vormen van duale trajecten voor statushouders worden in Nederland aangeboden?
2. Wat zijn goede voorbeelden van duale trajecten?
  - a. Wat zijn succesvolle trajectenaanpakken of onderdelen daarvan?
  - b. Wat zijn de bepalende elementen, verklarende factoren en cruciale (rand)voorwaarden voor die succesvolle aanpakken?
  - c. Wat zijn de risico's en valkuilen van duale trajecten?

3. Op welk moment wordt een duaal traject het beste ingezet en voor welke groepen statushouders is dit het meest geschikte instrument om duurzaam aan het werk te komen?
4. Wat wordt in de uitvoeringspraktijk ervaren als bevorderende en belemmerende factoren? En welke kennisbehoefte leeft er bij de betrokken professionals?
5. Hoe zijn duale trajecten samengesteld en wat houden de onderdelen in?
  - a. Hoe zijn de duale trajecten opgebouwd qua fasering en tijdsduur?
  - b. Op welke wijze worden het opleidings- en arbeidsverleden en overige aandachtspunten in kaart gebracht? Wordt gebruikgemaakt van diplomawaardering en in welke gevallen?
  - c. In hoeverre wordt in de trajecten rekening gehouden met het niveau en de richting van opleiding en/of werkervaring in het land van herkomst en met de behoeften en kwaliteiten van de doelgroep?
  - d. Op welke wijze wordt in de verschillende trajectvormen invulling gegeven aan het werkdeel van een duaal traject? Gaat het om werk in een leer-werkomgeving, werkervaringsplekken, betaald werk?
  - e. Op welke wijze wordt in de verschillende trajectenvormen invulling gegeven aan het taaldeel van een duaal traject?
  - f. Hoe worden een eventueel vervoltraject of bemiddeling naar betaald werk gekoppeld aan een duaal traject?
6. Hoe zijn duale trajecten georganiseerd en welke partijen zijn daarbij betrokken?
  - a. Welke landelijke, regionale en/of lokale partijen voeren welke onderdelen uit en hoe is de regio op het traject georganiseerd?
  - b. Welke expertises zijn nodig voor (welke onderdelen van) een succesvol duaal traject?
  - c. Op welke wijze worden de betrokken leidinggevenden en professionals ondersteund door de organisatie om de duale trajecten kwalitatief goed uit te kunnen voeren (zoals training/opleiding, intervisie, helpdesk et cetera)?
  - d. Wordt er gebruikgemaakt van de inzet van vrijwilligers, bijvoorbeeld als taalmaatje? Zo ja, hoe wordt de kwaliteit dan bewaakt?
  - e. In hoeverre vindt er (gecoördineerde) ondersteuning plaats gericht op integratie of hulpverlening op andere levensgebieden?

## 2.6 Gekozen aanpak

Het onderzoek bestaat uit twee hoofdfasen: een brede inventarisatie onder een groot aantal praktijkvoorbeelden en een verdiepende fase waarin we een beperkt aantal praktijkvoorbeelden aan een nadere analyse onderwerpen. De eerste fase betreft het voeren van telefonische interviews met twintig projectleiders van duale projecten. Middels een raadpleging van diverse veldpartijen zijn suggesties opgehaald voor te onderzoeken duale trajecten uit de praktijk, waarna een selectie tot stand is gekomen in samenspraak tussen Regioplan, de opdrachtgevers Cedris, SBCM en VluchtelingenWerk en de leden van de klankbordgroep.<sup>8</sup> De selectiecriteria waren dat de trajecten (1) gericht zijn op statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, (2) reeds operationeel zijn, zodat zicht bestaat op de werking, resultaten en knelpunten en (3) evenwichtig gespreid zijn over de eerdergenoemde drie typen (re-integratie, bedrijfsleven en beroepsonderwijs). De onderstaande opsomming geeft een overzicht van de onderwerpen die in de telefonische interviews met de twintig projectleiders aan de orde kwamen.

<sup>8</sup> In de klankbordgroep zijn de volgende organisaties vertegenwoordigd: Divosa, ministerie van SZW, MBO Raad, AWWN, WSD en Ergon. De exacte samenstelling is weergegeven in bijlage 3.

#### Verkenning praktijkvoorbeelden op hoofdlijnen:

- Precieze doelgroep
- Doelstellingen
- Operationeel sinds, aantal deelnemers in traject
- Betrokken partijen
- Vormgeving werkdeel (leerstage, leerwerkomgeving, werkervaringsplekken, betaald werk)
- Vormgeving taaldeel (formeel of informeel, werk gerelateerde taal of taal in brede zin)
- Eerste zicht op knelpunten, succesfactoren en resultaten

Vervolgens is bij zeven van deze duale trajecten een verdiepende casestudy uitgevoerd. De keuze hiervan is opnieuw gemaakt met de klankbordgroep, op basis van de eerdergenoemde drie criteria. In het kader van deze verdiepende fase is niet alleen gesproken met de projectleiders, maar zijn ook aanvullende interviews gehouden met overige betrokken partijen. Afhankelijk van de casus kunnen dit verschillende organisaties zijn, zoals een taalaanbieder, sw-bedrijf, re-integratiebedrijf, roc of bedrijfsschool. Daarnaast is voor zover mogelijk nog gesproken met vertegenwoordigers van werkgevers en statushouders zelf. De gesprekken zijn deels face to face en deels telefonisch gevoerd. De belangrijkste gespreksonderwerpen vindt u in het onderstaande schema:

#### Onderwerpen ten behoeve van een nadere verdieping:

- Precieze opbouw traject (van intake tot nazorg)
- Wijze waarop de kandidaten worden geselecteerd en voorgedragen
- Wijze waarop opleidings- en arbeidsverleden in kaart worden gebracht
- Match tussen niveau en vaardigheden deelnemer en traject
- Aansluiting op vervolgstap: bemiddeling naar betaald werk
- Werking van het traject: langs welke mechanismen draagt het bij?
- Samenwerking tussen betrokken partijen op beleids- en uitvoeringsniveau
- Inzet van expertise en ondersteuning van professionals
- Inzet van vrijwilligers
- Integraliteit van aanpak met andere levensdomeinen (zorg, schulden, huisvesting etc.)
- Eigen kwalificatie resultaten
- Randvoorwaarden voor een goed resultaat/tips voor andere regio's
- Ervaren knelpunten
- Eventuele behoefte aan landelijke kennisondersteuning

Tot slot is ook de bestaande literatuur over duale trajecten voor vluchtelingen bestudeerd, en zijn er enkele landelijke interviews gehouden met medewerkers van VluchtelingenWerk Nederland en UAF. Deze medewerkers staan in direct contact met statushouders en konden zodoende de ervaringen van statushouders met duale trajecten toelichten.

## 2.7 Rapportage

De informatie die in de brede inventarisatie en de casestudies is opgehaald, is geanalyseerd en per onderwerp beschreven in deze rapportage. Zo ontstaat een algemeen beeld van de inzet van duale trajecten voor statushouders in Nederland. Dit beeld is zoveel mogelijk geïllustreerd met praktijkvoorbeelden ter verduidelijking.

Hoofdstuk 3 van dit rapport beschrijft de opzet en inrichting van de duale trajecten. Vervolgens komen in hoofdstuk 4 de werking, succesfactoren en knelpunten van duale trajecten aan bod. Hoofdstuk 5 laat de

balans zien tussen enerzijds de kosten van duale trajecten, en anderzijds de resultaten en meerwaarde voor arbeidstoeleiding van statushouders. Hoofdstuk 1 biedt een zelfstandig leesbare samenvatting van het rapport met daarin de belangrijkste conclusies van het onderzoek, evenals een aantal aanbevelingen dat daaruit volgt.



# 3. Duale trajecten in beeld

## 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de diversiteit van duale trajecten die in Nederland georganiseerd worden. Dit is gebaseerd op de twintig telefonische interviews die we hielden met organisatoren van duale trajecten, en op de zeven verdiepende casestudies. We gaan achtereenvolgens in op de aanleiding voor het opzetten van duale trajecten en de doelstellingen die daarbij worden geformuleerd, de beoogde doelgroepen en de inrichting van en de organisatie en samenwerking omtrent de trajecten.

## 3.2 Aanleiding en doelstelling

De aanleiding om een duaal traject op te zetten, komt bij de bedrijfsinitiatieven voornamelijk voort vanuit de personeelskrachte die zij ervaren. De branches waaruit deze trajecten ontstaan, zijn dan ook de bekende actuele kraptesectoren, zoals de installatiebranche, de logistiek en de zorg. Het doel van deze trajecten is dat de deelnemers duurzaam aan het werk komen.

De re-integratie-initiatieven zijn opgezet als instrument om de statushouders, die doorgaans in de bijstand verkeren, naar werk te begeleiden. In sommige gevallen wordt daarbij ook de samenwerking gezocht met een specifieke sector, zoals de groenvoorziening of de glastuinbouw. De doelstellingen van de trajecten variëren van uitstroom naar betaald werk, tot het activeren van de statushouders, het versnellen van de taalverwerving en het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Voor roc's ligt de aanleiding voor het opzetten van duale trajecten er voornamelijk in dat zij signaleren dat statushouders vaak wel leerbaar zijn maar de taal niet voldoende beheersen om een mbo-opleiding te kunnen volgen. Als reactie daarop beogen roc's statushouders te helpen met het behalen van een mbo-diploma door de opleidingen aan te kleden met extra taalondersteuning. Omdat roc's zelf actief zijn als taalaanbieder in het kader van de inburgering, zijn zij bij uitstek in staat om deze extra taalondersteuning vorm te geven. Naast het behalen van een opleiding kan ook het voldoen aan de inburgeringsplicht een doelstelling zijn van de duale trajecten in het beroepsonderwijs. Met het behalen van een opleiding op mbo-niveau 2 of hoger voldoen statushouders namelijk aan de inburgeringsplicht. Zij hoeven dan niet meer afzonderlijk een inburgeringscursus te volgen. Statushouders die een entreeopleiding behalen, zijn niet vrijgesteld van de inburgeringsplicht. Voor hen is het mogelijk om deel te nemen aan een gecombineerd traject waarbij de deelnemer naast een entreeopleiding een inburgeringscursus volgt, in veel gevallen aan dezelfde instelling. Gezien de afbakening van dit onderzoek tot trajecten gericht op werk en een opleiding, beperken we ons in dit rapport tot opleidingen die op korte termijn leiden naar werk, zoals bbl-trajecten waarbij werken en leren gecombineerd worden.

## 3.3 Doelgroep en ingangseisen

De meesten van de onderzochte duale trajecten richten zich uitsluitend op statushouders. In sommige gevallen worden voor statushouders generieke re-integratietrajecten ingezet, die ook voor andere doelgroepen worden ingezet (zoals jongeren of langdurig werklozen).

Nagenoeg alle onderzochte trajecten noemen motivatie als een vereiste voor deelname. Een deel stelt daarnaast aanvullende ingangseisen. Het vaakst wordt een minimaal taalniveau gevraagd, omdat dit

bijvoorbeeld nodig is voor het volgen van bepaalde cursussen (de VCA-cursus<sup>9</sup> wordt hierbij regelmatig genoemd). Soms wordt er ook een opleiding of werkervaring in een specifieke sector gevraagd. Vanzelfsprekend geldt dat hogere ingangseisen een lagere toegankelijkheid van het duale traject voor statushouders als gevolg hebben, zoals geïllustreerd in figuur 2.1.

Kijkend naar de drie typen duale trajecten die we onderscheiden, valt het volgende op:

- De **bedrijfsinitiatieven** stellen doorgaans de hoogste ingangseisen. Dit hangt samen met hun doelstelling om personeelskrapte in specifieke sectoren op te lossen. De mate waarin dit zich vertaalt naar hoge ingangseisen, hangt af van het vereiste kennisniveau om in de sector te kunnen werken. Zo is de logistiek toegankelijker dan de zorg en de technische installatiebranche. Tot slot vergen werkgevers regelmatig ook dat statushouders al (bijna) klaar zijn met hun inburgering, vooral gelet op hun beschikbaarheid voor werk. Werkgevers investeren immers in de vaardigheden van statushouders met als doel dat zij hun personeelskrapte kunnen oplossen, waarvoor het van belang is dat ze genoeg werkuren kunnen maken. Het doorlopen van de inburgering is dus doorgaans geen doel van de bedrijfsinitiatieven.
- Voor de **mbo-initiatieven** verschilt het vereiste taalniveau afhankelijk van het niveau waarop de betreffende opleiding ligt (entree, mbo 2, 3 of 4). Voor mbo-niveaus 2, 3 en 4 wordt doorgaans een formele taalkwalificatie verwacht, zodat duidelijk is dat de statushouder de opleiding in het Nederlands kan volgen en er een reëel perspectief is om aan het eind van de opleiding aan de algemene eisen voor Nederlands te voldoen. Mbo-initiatieven op entreeniveau kunnen statushouders met geringere taalkennis bedienen met een praktijkgericht leeraanbod. Een voorbeeld hiervan is Gilde Opleidingen ('Talent in bedrijf'), dat taal/inburgering koppelt aan praktijkleren in co-creatie met het bedrijfsleven. Voor analfabete statushouders biedt een deel van de roc's alfabetiserings-trajecten aan, zoals het Alfa-college.
- De **re-integratie-initiatieven** zijn nadrukkelijker ook gericht op statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, en stellen daarom gemiddeld de minst hoge ingangseisen. Gemeenten hebben immers de taak om alle ontvangers van een bijstandsuitkering te begeleiden naar participatie, en ontvangers van een bijstandsuitkering dienen zich hier actief voor in te spannen.<sup>10</sup> Voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bieden gemeenten voorbereidende trajecten in een beschermde omgeving (zoals in een sw-bedrijf). Wanneer de statushouders (betaald of onbetaald) aan de slag gaan bij reguliere werkgevers (bijvoorbeeld in een proefplaatsing) wordt wel verwacht dat zij enig Nederlands spreken. Dit zien veel werkgevers als voorwaarde, ten behoeve van een goede communicatie op de werkvloer met collega's en leidinggevenden. In de meeste re-integratie-initiatieven volgt de statushouder parallel aan het (voorbereiden op) werk, taallessen in het kader van de inburgering.

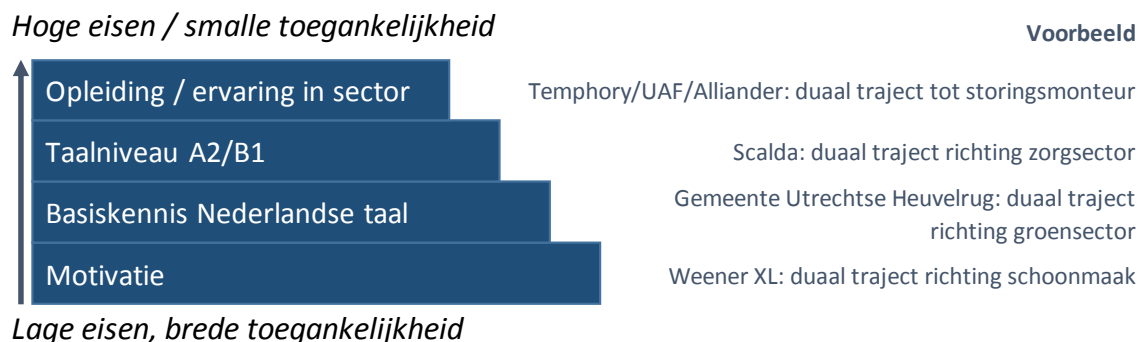
Door veel van de geïnterviewde partijen wordt aangegeven dat het formele taalniveau waarop men in het kader van inburgering taallessen volgt of heeft afgerond, niet altijd een goede indicatie geeft van het taalbegrip en de mondelinge taalvaardigheid in de praktijk. De taallessen zijn volgens velen theoretisch en gericht op het behalen van het inburgeringsexamen, zoals ook uit de recente evaluatie van de Wet inburgering naar voren komt (Blom et al., 2018; p. 7). Soms wordt daarom liever in een gesprek of in de praktijk gekeken of het taalniveau voldoende is om deel te kunnen nemen aan een duaal traject.

<sup>9</sup> VCA staat voor Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers. Om in bepaalde sectoren (m.n. techniek, fabrieken, installatie, transport) te kunnen werken, is het een vereiste om een VCA diploma te behalen.

<sup>10</sup> Gemeenten verschillen in de mate waarin zij alle statushouders met een bijstandsuitkering verplichten om, parallel aan hun inburgering, actief aan hun arbeidsintegratie te werken. Sommige gemeenten zijn hierin dwingender dan anderen. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat 75 procent van de gemeenten start met arbeidstoeleiding van statushouders op het moment dat zij in de gemeente komen wonen (parallel aan de inburgering), terwijl de overige 25 procent pas met de arbeidstoeleiding start na afronding van de inburgering (Razenberg, Kahmann, De Gruijter & Damhuis, 2018; p. 3).

Onderstaande figuur toont de verschillende ingangseisen die de onderzochte duale trajecten hanteren. Hierin is een hiërarchische volgorde aan te brengen; aan een ingangseis zoals motivatie is gemakkelijker te voldoen dan aan bijvoorbeeld een specifieke opleidings- of werkachtergrond. Dit heeft gevolgen voor de toegankelijkheid van het duale traject. Onderstaand is dit schematisch weergegeven, met daarbij enkele voorbeelden van de onderzochte duale trajecten.

**Figuur 3.1 Ingangseisen en toegankelijkheid van duale trajecten**



### 3.4 Inrichting van het traject

In duale trajecten is aandacht voor zowel taal als werk. Beide onderdelen kunnen op verschillende manieren worden ingericht:

Taalverwerving kan op drie manieren plaatsvinden:

- De statushouder volgt, parallel aan werkactiviteiten, een taal cursus in het kader van de inburgering.
- De statushouder volgt een taal cursus in het kader van de inburgering en ontvangt ook extra taalondersteuning in de werkcontext.
- De statushouder ontvangt extra taalondersteuning in de werkcontext maar volgt geen taal cursus in het kader van de inburgering (bijvoorbeeld omdat men reeds is ingeburgerd).

De werkcomponent kan op twee manieren plaatsvinden:

- De statushouder neemt deel aan (voorbereidende activiteiten gericht op) betaald werk.
- De statushouder volgt een combinatie van werken en leren in het mbo, uitmondend in een formele onderwijskwalificatie.

Wanneer we deze inrichtingsmogelijkheden met elkaar kruisen, ontstaan er zes inrichtingsvarianten van duale trajecten. Vijf van de zes van deze varianten zijn we in de praktijk minimaal één keer tegengekomen, alleen variant 4 zijn we niet tegengekomen. Onderstaand lichten we de zes varianten beknopt toe, toegelicht met praktijkvoorbeelden.

	Werk		
	(Voorbereiding op) werk	Mbo-opleiding werken en leren	
Taal	Inburgering	1	4
	Inburgering + extra taalondersteuning werkvloer	2	5
	Extra taalondersteuning werkvloer	3	6

### 1. Inburgering + (voorbereiding op) werk

In deze eerste variant zijn statushouders parallel bezig met inburgering en (voorbereiding op) werk. Dit type duaal traject wordt veel ingezet door gemeenten, en is reeds beschreven in recente onderzoeken (Razenberg, Kahnmann & De Gruijter, 2017; Lagunas & Rijssenbeek, 2018). De taal cursus die men volgt in het kader van de inburgering bestaat meestal uit drie dagdelen per week taallessen en een deel zelfstudie. Gemeenten hebben in het huidige inburgeringsstelsel formeel geen zeggenschap over de inburgering.<sup>11</sup> Wel zien we in de praktijk dat gemeenten grip proberen te krijgen op de inburgering door afspraken te maken met taalaanbieders over flexibiliteit in de lessen, zodat de inburgering gecombineerd kan worden met werk.

Parallel aan de inburgering worden de statushouders individueel naar werk begeleid door een klantmanager. De klantmanager levert maatwerk, afhankelijk van de mogelijkheden en belemmeringen van de statushouder. Tijdens de eerste weken na de huisvesting in de gemeente begeleidt de klantmanager de statushouder bij het starten met de taal cursus in het kader van de inburgering en het regelen van zaken zoals vervoer en kinderopvang. Als de basisvoorwaarden voor werk op orde zijn, neemt de statushouder deel aan activiteiten gericht op werk, een opleiding of participatie. Vaak voert men eerst onbetaald werk uit (zoals stages/werkervaringsplaatsen of vrijwilligerswerk) met behoud van de uitkering, om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Ook kunnen sollicitatietrainingen worden ingezet. Als de statushouder klaar is voor betaald werk kan men bemiddeld worden naar een werkgever, waarbij regelmatig proefplaatsingen worden gebruikt om te verkennen of er een goede match is.

#### Uitgelicht: Patijnenburg ‘Meetellen en meedoen’

Patijnenburg (Participatiebedrijf voor re-integratie) heeft een project ontwikkeld om statushouders al tijdens de inburgering naar werk in het Westland te begeleiden. Deelnemers volgen eerst drie maanden ‘het studiehuis’, dat is gericht op het aanleren van werknemersvaardigheden en van taal op de werkvloer. Vervolgens stromen deelnemers door naar een ‘werk/leerplek’ bij werkgevers, waarbij zij maximaal drie maanden werken met behoud van uitkering. Zij worden hierbij begeleid door jobcoaches. Vervolgens kunnen de deelnemers doorstromen naar een betaalde baan.

### 2. Inburgering + (voorbereiding op) werk met extra taalondersteuning

De tweede variant van duale trajecten lijkt op variant 1, waarbij statushouders parallel inburgeren en (voorbereiden op) werken, maar biedt ook extra taalondersteuning binnen de werkcontext. Deze extra taalondersteuning is meestal informeel en wordt contextrijk aangeboden, dat wil zeggen specifiek gericht op de werkcontext. Zo krijgen statushouders die via the Refugee Company en Sungevity een duaal traject volgen tot zonnepaneelinstallateur ter voorbereiding een zogeheten ‘taalboost’ (zie onderstaand kader). Ook zijn er trajecten waarin statushouders gekoppeld worden aan Nederlandse medewerkers die hen helpen met taalproblemen (‘buddy’).

<sup>11</sup> Met de aangekondigde wijziging van het inburgeringsstelsel in 2020 zullen gemeenten weer meer regie gaan krijgen over inburgering.

#### **Uitgelicht: Traject richting zonnepaneelinstallateur (Sungevity & The Refugee Company)**

Sungevity en The Refugee Company werken samen om statushouders op te leiden tot zonnepaneel installateur. Dit kan parallel aan de inburgering plaatsvinden. Voordat de deelnemers bij een werkgever aan de slag gaan, krijgen zij eerst een 'taalboost'. Dit is een intensieve taaltraining van vier weken gedurende vier dagen per week, specifiek ontwikkeld voor dit traject, gericht op branche-specifieke terminologie.

### **3. (Voorbereiding op) werk met extra taalondersteuning**

Bij de derde variant nemen statushouders die reeds zijn ingeburgerd, deel aan een traject gericht op (voorbereiding op) werk, waarbij extra taalondersteuning wordt geboden. Zoals beschreven in paragraaf 2.3 zien we met name bij bedrijfsinitiatieven regelmatig dat vereist wordt dat statushouders reeds zijn ingeburgerd voordat ze deel kunnen nemen aan het duale traject. Dit zodat ze al een goed taalniveau hebben, en tevens meer uren per week beschikbaar zijn voor werk. De statushouders krijgen wel extra taalondersteuning zodat ze snel de relevante vaktermen onder de knie hebben.

#### **Uitgelicht: Sectorplan voor de Technische Installatiebranche (gemeenten regio Holland Rijnland & Met Technica)**

Vanuit het sectorplan voor de Technische Installatiebranche is een traject opgezet waarbij statushouders in relatief korte tijd worden opgeleid tot elektrotechnische hulpmonteurs. Het traject start met een voortraject (3 à 4 dagen per week gedurende 3 tot 4 maanden), bestaande uit praktijklessen, werknemersvaardigheden, het VCA en extra taallessen. De taallessen helpen bij het leren van vaktermen en taal op de werkvloer, en ondersteunen ook bij het behalen van het VCA-diploma (wat voor statushouders vaak lastig is). Na de voorbereidende fase gaat de statushouder voor minimaal acht maanden betaald aan het werk bij een werkgever. Tijdens het voortraject kan inburgering parallel lopen (mits de inburgering in de afrondende fase is). Wanneer deelnemers aan het werk gaan, dient de inburgering afgerond te zijn omdat zij volledig beschikbaar moeten zijn voor werkgevers.

*Lees verder over deze casus op pagina 49*

### **4. Inburgering + werken en leren in het mbo**

Bij de vierde variant zijn statushouders parallel bezig met inburgering en een combinatie van werken en leren in het mbo (bbl). Bij een bbl-traject heeft de statushouder één dag per week les bij een roc en werkt men een aantal dagen per week bij een erkend leerbedrijf, waarvoor de statushouder een salaris ontvangt. Dit betekent in de meeste gevallen dat de statushouder kan uitstromen uit de uitkering. Parallel volgen de statushouders taallessen, die zij bekostigen uit hun DUO-lening. Veel roc's bieden zelf taalcurricula aan voor statushouders. Het is dus mogelijk dat de statushouder zowel de opleiding als de taal cursus bij het roc volgt. In de praktijk blijkt dat er eigenlijk altijd extra taalondersteuning wordt aangeboden naast de inburgering, zie de volgende variant. Deze vierde variant hebben we dus niet in de praktijk geobserveerd.

### **5. Inburgering + werken en leren in het mbo met extra taalondersteuning**

In de vijfde variant volgen statushouders, net als in variant vier, gelijktijdig een taal cursus in het kader van de inburgering en een combinatie van werken en leren in het mbo. Onderscheidend is echter dat er binnen het mbo extra taalondersteuning is, specifiek voor statushouders. Deze extra taalondersteuning kan breed zijn (extra taallessen) of specifiek gericht zijn op het werkveld van de opleiding die men volgt.

#### Uitgelicht: Talent in bedrijf (Gilde Opleidingen)

Bij Gilde Opleidingen kunnen statushouders een bbl-opleiding volgen (leren en werken) en worden er ook praktijkgerichte entreeopleidingen georganiseerd voor statushouders op locatie bij bedrijven ('Talent in bedrijf'). De statushouders die een opleiding volgen krijgen daarnaast aanvullende taalondersteuning; dit heet de 'lintschool'. Hier kunnen de statushouders gedurende het jaar deelnemen aan taallessen van NT2-docenten. De focus ligt hierbij in toenemende mate op contextrijke taal, gericht op de sector die relevant is. Gilde Opleidingen geeft aan dat dit opleiden in de praktijk leidt tot een verhoogd taalniveau (gericht op werk).

### 6. Werken en leren in het mbo met extra taalondersteuning

Bij de zesde en laatste variant nemen statushouders die reeds zijn ingeburgerd deel aan een mbo-opleiding (werken en leren), waarbij extra taalondersteuning wordt geboden. Deze extra taalondersteuning is van belang omdat het taalniveau waarop men inburgerd (minimaal A2) in de praktijk vaak onvoldoende blijkt om deel te kunnen nemen aan een mbo-opleiding. Dit wordt ook in eerder onderzoek bevestigd (Blom et al., 2018; p. 37).

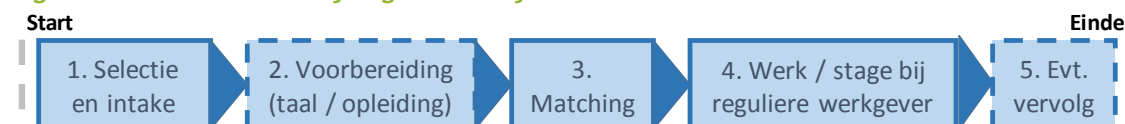
#### Uitgelicht: Scalda College bbl-traject in de zorg

Statushouders die klaar zijn met de inburgering en affiniteit hebben met de zorg kunnen bij het Scalda College een bbl-traject volgen in de zorg. Ze starten op entreeniveau (met behoud van uitkering); doel is dat ze daarna doorstromen en ten minste mbo-niveau 2 behalen (waarbij ze betaald werken). De statushouders krijgen gedurende de hele opleiding extra taallessen (halve dag per week) gericht op basistaal en vaktaal. Verder komt de taaldocent ook naar de werkplek, om de woorden te bespreken die de statushouder moeilijk vindt (taalcoaching).

## 3.5 Processtappen duale trajecten

Ondanks de variatie in de doelstellingen, doelgroep en inrichting van duale trajecten bevatten ze op hoofdlijnen dezelfde processtappen. Figuur 2.3 hieronder laat deze processtappen zien, waarna we op elke stap kort ingaan. De volledig omliggende stappen komen in nagenoeg alle trajecten voor. De stappen met een gestippelde rand komen alleen in een deel van de trajecten voor. Afhankelijk van welke partij het traject uitvoert, kunnen deze stappen uitgevoerd worden door bijvoorbeeld klantmanagers van de gemeente, het sw-bedrijf, UAF, het roc of VluchtelingenWerk.

Figuur 3.2 Procesbeschrijving duale trajecten



### 1. Selectie en intake

Statushouders kunnen naar duale trajecten worden doorverwezen (bijvoorbeeld door de gemeente, UAF of VluchtelingenWerk), of kunnen zich hier op eigen initiatief voor aanmelden. Zoals beschreven in paragraaf 2.3 stellen sommige trajecten (met name bedrijfsinitiatieven) specifieke eisen aan de deelnemers, bijvoorbeeld met betrekking tot een vooropleiding of werkervaring. Voor de aanlevering van kandidaten door

gemeenten is het van belang dat gemeenten zicht hebben op de opleiding en werkervaring van hun kandidaten. Uit onderzoek blijkt dat dit vaak niet het geval is, al is hierin een verbetering zichtbaar in de laatste jaren (Razenberg, Kahmann, De Gruijter & Damhuis, 2018; p. 20). Het is met name moeilijk om in te schatten in hoeverre capaciteiten van statushouders in een bepaald beroep voldoende zijn om hetzelfde beroep in Nederland te kunnen uitoefenen.

De eerste stap van het traject is dat (potentieel) geschikte deelnemers voor het duale traject worden geselecteerd, conform de vooraf geformuleerde doelgroep en ingangseisen. Hiervoor wordt meestal geen diplomawaardering toegepast, al kan dit wel gebeurd zijn in de eerste fase van de gemeentelijke begeleiding. Soms wordt een assessment afgenomen bij de statushouder, met name bij de bedrijfsinitiatieven. Bij de duale trajecten gericht op stages of laaggeschoold werk, vindt de selectie doorgaans plaats op basis van een gesprek. De ervaring is dat, zoals eerder genoemd, de mondelinge taalvaardigheid beter ingeschat kan worden in een gesprek dan op basis van het formele taalniveau.

Bij enkele duale trajecten vindt er als onderdeel van de selectie en intake een praktijkdag plaats, waarin de statushouders kunnen ervaren wat het werk inhoudt. Zo kunnen enerzijds de deelnemers zich een goed beeld vormen het werk, en kunnen anderzijds de uitvoerders van het traject zien of het werk passend is voor de statushouder. Dit zorgt wederzijds voor realistische verwachtingen en voorkomt latere uitval of teleurstelling.

**Uitgelicht: Sectorplan voor de Technische Installatiebranche (gemeenten regio Holland Rijnland & Met Technica)**

Voorafgaand aan het traject voor de Technische Installatiebranche vindt er een uitgebreid intakegesprek plaats. Tijdens dit gesprek krijgen deelnemers meer informatie over het traject en worden duidelijke verwachtingen over de uiteindelijke werkzaamheden gecreëerd. Vervolgens krijgen deelnemers een oriëntatiedag. Tijdens deze dag kunnen de opleiders een beeld opdoen van de deelnemers, zowel in technisch als sociaal opzicht. Ook krijgen deelnemers een idee van de werkzaamheden in de installatie- en elektrotechniek.

*Lees verder over deze casus op pagina 49.*

## **2. Voorbereidende training (taal of opleiding)**

Veel duale trajecten bevatten een korte voorbereiding voordat de statushouder bij een reguliere werkgever aan het werk gaat. Deze voorbereiding is vaak kortdurend (enkele weken) en gericht op vakgerichte taalverwerving, al dan niet gecombineerd met vakinhoudelijke kennis. Het doel van een dergelijke voorbereiding is dat de statushouder zich vervolgens beter redt op de werkvloer. Dit soort voorbereidende trainingen worden het vaakst ingezet bij bedrijfsinitiatieven, en in mindere mate ook bij gemeentelijke re-integratietrajecten.

#### **Uitgelicht: Traject gericht op de schoonmaak (Weener XL & De Schoonmaak Coöperatie)**

Bij een geïntegreerd traject uitgevoerd door Weener XL (gemeente 's-Hertogenbosch) gericht op de schoonmaak, volgen statushouders gedurende drie weken een praktijkgerichte training. Deze is gericht op relevante Nederlandse woorden voor de schoonmaak en schoonmaakmiddelen, evenals het cv, solliciteren en arbeidscontracten. Vervolgens worden statushouders middels een proefplaatsing geplaatst in De Schoonmaak Coöperatie (een sociale onderneming).

*Lees verder over deze casus op pagina 39.*

### **3. Matching**

Voordat een statushouder aan het werk kan, moet er eerst een passende werkgever gevonden worden, de zogeheten matching. Wanneer een traject gericht is op één specifieke werkgever is op voorhand al duidelijk waar de statushouder gaat werken (zoals in geval van Sungevity en Temphory). Bij trajecten die gericht zijn op een bepaalde sector is er vaak een intermediaire organisatie betrokken die de deelnemers bemiddelt naar een werkgever. Dit kunnen zowel private partijen zijn (zoals Manpower of STOC) als maatschappelijke organisaties (in het bijzonder UAF en VluchtelingenWerk Nederland) als het werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio.

#### **Uitgelicht: Het Groenproject (gemeente Utrechtse Heuvelrug)**

In het Groenproject volgen statushouders een voorbereidend traject van acht weken gericht op de groensector, waarbij ze één dag per week theorieles volgen over groenwerk en drie dagen per week werkervaring opdoen bij een groenbedrijf. Na deze acht weken worden de statushouders door drie intermediairs bemiddeld naar werkgevers in het groen. De acht statushouders van de eerste groep deelnemers hebben op deze manier allen een baan gevonden.

### **4. Werk of stage bij een reguliere werkgever (al dan niet met extra ondersteuning)**

Vervolgens gaat de statushouder aan het werk bij een reguliere werkgever. Veelal werken de statushouders parttime omdat zij parallel deelnemen aan de inburgering, maar in sommige trajecten wordt verwacht dat de deelnemer de inburgering volledig heeft afgerond zodat men volledig beschikbaar is voor werk. De dagelijkse aansturing en begeleiding worden verzorgd door de werkgever. Meestal is er vanuit de gemeente, intermediair of onderwijsinstelling nog periodiek contact met de statushouder en/of werkgever om te monitoren hoe het werk verloopt. Soms is er een jobcoach die de statushouder regelmatig bezoekt op de werkvloer om te helpen bij belemmeringen en te zorgen voor een goede verstandhouding met de Nederlandse collega's en de werkgever. Statushouders die een bbl-traject volgen in het mbo ontvangen begeleiding vanuit de school.



#### **Uitgelicht: Inburgering en betaald werk in de tuinbouw (gemeente Lansingerland)**

In de gemeente Lansingerland, waar veel werk in de tuinbouw is, is een traject opgezet voor statushouders gericht op werken in de tuinbouw. De deelnemers werken 20 tot 25 uur per week bij een reguliere werkgever, en volgen parallel een inburgeringscursus. Tijdens het werk doen ze werkervaring op, verbeteren ze hun taalvaardigheden en verkrijgen ze een ritme en structuur. Na een proefperiode is het doel dat de statushouders bij de werkgever in dienst komen. Statushouders met een zeer laag taalniveau kunnen extra taallessen volgen gericht op vaktaal in de tuinbouw. Tijdens het traject worden statushouders tot slot begeleid door een jobcoach. Deze richt zich op het aanleren van werknemersvaardigheden, het faciliteren van de communicatie tussen werkgever en statushouder en tot slot het zorgen voor een goede relatie met collega's.

*Lees verder over deze casus op pagina 45.*

#### **5. Eventueel vervolg**

Sommige duale trajecten richten zich niet op betaald werk, maar op een stage als instrument om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen en de Nederlandse taal te leren. In dat geval vindt er na afronding van de stage een vervolg plaats waarbij de mogelijkheden voor duurzaam betaald werk worden bekeken. Soms kan een statushouder blijven werken bij het stagebedrijf, en in andere gevallen is de afstand tot de arbeidsmarkt dusdanig verkleind dat de persoon kan worden gematcht naar een betaalde baan. Ook statushouders die uitvallen uit een traject gericht op betaald werk, worden in een vervolgstap begeleid naar ander werk (doorgaans door de gemeente).

#### **Uitgelicht: Werktaalstage (gemeente Boxmeer)**

Statushouders in de gemeente Boxmeer kunnen gedurende drie maanden een werktaalstage lopen bij een reguliere werkgever, met behoud van uitkering. Dit biedt hen de kans om de taal beter te leren en werkervaring op te doen. Parallel volgen ze ook taallessen in het kader van hun inburgering. Na afloop van de drie maanden voert de klantmanager een evaluatiegesprek met de statushouder en het stagebedrijf, waarin besproken wordt hoe de werktaalstage verliep. Was het werk passend voor de statushouder, of had men last van bepaalde belemmeringen? Kan de statushouder eventueel bij het stagebedrijf in dienst komen? Wanneer dit niet haalbaar is wordt gekeken naar een passende vervolgstap, zoals bemiddeling naar ander werk of een re-integratietraject van de gemeente.

*Lees verder over deze casus op pagina 42.*

#### **Inburgering**

De statushouders die naast een duaal traject een inburgeringscursus volgen, nemen dit meestal af bij een taalaanbieder die ze zelf gekozen hebben. Er is dan geen samenhang tussen de inburgeringscursus en het duale traject. In toenemende mate ontstaan er echter duale trajecten waarbij de inburgeringscursus deel uitmaakt van het duale traject. Dit maakt het allereerst mogelijk om de inburgeringscursus qua tijdstip af te stemmen op de overige werk- en taalactiviteiten in het duale traject. Ten tweede biedt het de mogelijkheid om de inburgeringscursus inhoudelijk aan te laten sluiten op het duale traject, door er bijvoorbeeld vaktaal in te verwerken. Wel bestaan er diverse knelpunten die het moeilijk maken om zo'n geïntegreerd traject te organiseren, zoals toegelicht in paragraaf 3.4.

#### **Uitgelicht: Inburgering combineren met beroepsonderwijs (ROC Midden Nederland)**

Het ROC Midden Nederland (ROC MN) heeft in samenwerking met gemeenten in de regio Utrecht een geïntegreerd traject (GT) opgezet waarin beroepsonderwijs en taalonderwijs gecombineerd worden. Het traject betreft een reguliere mbo-opleiding, met een aantal aanpassingen om deze toegankelijker te maken voor statushouders. Zo kunnen statushouders met niveau A1 instromen en krijgen zij het eerste lesjaar extra ondersteuning, gefinancierd door de gemeenten. Daarnaast is in 2017 het 'GT-plus' traject opgezet, waarin statushouders hun inburgeringscursus ook bij ROC MN volgen. Dit wordt gefinancierd vanuit hun DUO-lening. In het traject wordt ruime aandacht gegeven aan beroepsgerichte vaktaal en oefening van de taal in de praktijk.

*Lees verder over deze casus op pagina 59.*

### **3.6 Organisatie en samenwerking**

#### *Samenwerkende partijen*

Zoals beschreven in paragraaf 1.4 onderscheiden we op hoofdlijnen drie initiërende partijen voor duale trajecten, te weten gemeenten, bedrijven/sectoren en het beroepsonderwijs. In de praktijk is echter bij de meeste duale trajecten een combinatie van verschillende partijen betrokken.

In alle zeven casestudies die we bestudeerden was een gemeente betrokken. Bij re-integratie-initiatieven hebben gemeenten een centrale regierol, aangezien zij vanuit de Participatiewet de taak hebben statushouders naar werk te begeleiden. Ook bij duale trajecten die voortkomen vanuit bedrijven/sectoren of roc's spelen gemeenten een belangrijke rol in het aanleveren van deelnemers. Daarnaast is er regelmatig een investering van gemeenten nodig om het duale traject mogelijk te maken, direct via de trajectkosten dan wel indirect via het bieden van inkomensondersteuning aan de statushouders tijdens het volgen van een duaal traject.

De verdere uitvoering van duale trajecten wordt op verschillende manieren ingericht:

- Re-integratietrajecten, inclusief selectie, begeleiding en het vormgeven van taalondersteuning wordt meestal door de gemeente en/of het sw-bedrijf uitgevoerd. Sw-bedrijven zijn met name betrokken bij trajecten voor statushouders met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Sw-bedrijven hebben immers veel ervaring met arbeidstoeleiding, kunnen intensieve begeleiding bieden en beschikken over de infrastructuur om beschermde werkplekken te organiseren. In een recente monitor uitgevoerd door Cedris komt naar voren dat 78 procent van de responderende sw-bedrijven wordt ingezet voor de begeleiding van statushouders.<sup>12</sup> In de meeste gevallen betreft dit werkervaringsplekken, werk- en sollicitatietrainingen en/of het in kaart brengen van competenties. Daarnaast geven ze ook regelmatig taalles.
- Duale trajecten in het onderwijs worden door het roc zelf uitgevoerd. Zij zijn vaak goed in staat om extra taalondersteuning te organiseren, aangezien de meeste roc's zelf Nederlandse taalcursussen aanbieden.<sup>13</sup>
- Bij de bedrijfs- en sectorinitiatieven wordt voor de uitvoering van duale trajecten juist vaak samengewerkt met een andere partij, zoals UAF, VluchtelingenWerk Nederland, the Refugee

<sup>12</sup> In totaal hebben 78 sw-bedrijven deelgenomen aan de monitor uitgevoerd door Cedris. Op het totaal van circa 90 sw-bedrijven in Nederland is dat een respons van circa 87 procent.

<sup>13</sup> Uit een inventarisatie door de MBO Raad onder 33 roc's en 4 vakinstellingen komt naar voren dat de meerderheid (26) inburgeringsonderwijs aanbiedt.

Company of opleiders en bemiddelaars (zoals STOC en Metotechnica). Deze samenwerkingspartners brengen de expertise en ervaring in die nodig is om een duaal traject op te zetten. Dit betreft bijvoorbeeld kennis over de doelgroep vluchtelingen en ervaring met het voordragen van geschikte kandidaten en/of het bieden van training/coaching.

Werkgevers zijn betrokken bij het bieden van stage-, werkervarings- of (leer)werkplekken aan statushouders in duale trajecten. Zij bieden begeleiding en eventuele informele taalondersteuning op de werkvloer. De matching naar werkgevers kan door gemeenten of het roc worden gedaan, maar soms ook door private intermediairs.

#### *Ondersteuning en kennisbevordering*

Zoals beschreven worden de meeste duale trajecten in samenwerking tussen partijen uitgevoerd, die elk hun eigen expertise inbrengen. Voor de partijen die de begeleiding of training van de deelnemende statushouders uitvoeren, is het van belang dat zij de doelgroep kennen, zodat ze zich bewust zijn van relevante culturele verschillen en de specifieke problematiek waarmee statushouders te maken hebben. In de praktijk zien we dat de begeleiding doorgaans bij partijen ligt die hier ervaring mee hebben, zoals gemeenten (die al langer statushouders begeleiden), roc's (die de doelgroep kennen via het taalonderwijs) of UAF en VluchtelingenWerk (die als organisatie gericht zijn op het ondersteunen van statushouders).

Het beeld is dat er in het kader van duale trajecten geen specifieke ondersteuning wordt geboden aan de betrokken leidinggevenden en professionals. Zij zetten zich vanuit hun bestaande expertise over arbeidsintegratie, taal en/of de doelgroep statushouders in om duale trajecten op te zetten en uit te voeren. In sommige gevallen, zoals bij kleinere gemeenten of sw-bedrijven, wordt genoemd dat meer deskundigheid over de doelgroep statushouders en hun culturele achtergrond wenselijk zou zijn. Bij een gemeente waar een training is gegeven over de culturele achtergrond van statushouders, gaven twee professionals aan dat dit voor hen zeer waardevol was om de doelgroep beter te begrijpen. Dergelijke trainingen worden echter lang niet in alle gemeenten en sw-bedrijven georganiseerd. Ook werkgevers geven aan goede voorlichting van belang te vinden om de doelgroep goed te begrijpen en de juiste begeleiding te kunnen bieden op de werkvloer. Ook hier hebben gemeenten en sw-bedrijven niet altijd (voldoende) aandacht voor. Op dit gebied is dus nog winst te behalen.

#### *Inzet van vrijwilligers*

Binnen de onderzochte duale trajecten worden doorgaans geen vrijwilligers ingezet. Statushouders worden regelmatig ondersteund door vrijwillige taalmaatjes, maar dit maakt niet expliciet deel uit van de duale trajecten. Wel is vaak sprake van vrijwillige inzet door collega's om de statushouders te begeleiden en ondersteunen op de werkvloer. Zo zien we in diverse trajecten dat statushouders gekoppeld worden aan Nederlandse collega's ('buddies') die hen helpen met taalproblemen en laagdrempelige ondersteuning bieden bij problemen.

#### *Integraliteit*

Statushouders hebben vaak te maken met diverse problemen, zoals trauma's, schulden of stress vanwege uitblijvende gezinshereniging. Deze problemen kunnen een belemmering vormen voor succesvolle arbeidsparticipatie. Goede begeleiding en samenwerking tussen de betrokken partijen is dus belangrijk voor het slagen van een duaal traject, zodat een totaalbeeld van de statushouder ontstaat. De begeleiding van statushouders met hun problemen ligt voor een groot deel bij gemeenten (zowel de sociale dienst als de wijkteams) en VluchtelingenWerk (indien zij de partij zijn die in die gemeente de maatschappelijke begeleiding biedt). Zij zijn meestal betrokken bij duale trajecten, en behouden zo dus het overzicht over de

situatie van de statushouder. Andere partijen, zoals roc's en private organisaties die statushouders begeleiden, bieden ondersteuning tot een bepaald niveau en verwijzen voor zwaardere problematiek door naar de gemeente. Een probleem voor integraal werken dat door bijna alle gemeenten gesignaleerd wordt, is dat zij vaak beperkt zicht hebben op de voortgang van de inburgering (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2017, p. 21). Gemeenten zouden dit graag willen monitoren, maar informatie hierover ligt bij verschillende taalaanbieders en kan vanwege privacywetgeving niet zomaar met de gemeente gedeeld worden. In de kamerbrief kondigt de minister aan dat in de verdere uitwerking van de nieuwe Wet Inburgering ook aandacht zal zijn voor processen rond informatie- en gegevensuitwisseling binnen de keten.<sup>14</sup> Vooralsnog is niet duidelijk hoe dit vorm zal krijgen en of informatie-uitwisseling met taalaanbieders hiervan deel zal uitmaken.

---

<sup>14</sup> [Kamerbrief 'Hoofdlijnen veranderopgave inburgering', d.d. 2 juli 2018.](#)

# 4. Werking, succesfactoren en knelpunten

## 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze en onder welke randvoorwaarden en omstandigheden duale trajecten (wel of niet) kunnen bijdragen aan de arbeidsparticipatie van statushouders. We gaan achtereenvolgens in op de werking van duale trajecten, succesfactoren en randvoorwaarden en vervolgens de knelpunten die de werking belemmeren.

## 4.2 Werking van duale trajecten

Tijdens de interviews met projectleiders van duale trajecten is hun gevraagd wat de belangrijkste werkzame elementen zijn van hun aanpak, en hoe het in hun ogen bijdraagt aan de arbeidsdeelname van statushouders. Opvallend was dat nagenoeg alle geïnterviewde professionals grote toegevoegde waarde zien in de inzet van duale trajecten ten opzichte van een volgtijdelijke aanpak van inburgering en arbeidstoeleiding. Zij beschreven dit aan de hand van twee mechanismen; een vroege focus op werk, en het bevorderen van taalverwerving.

Wanneer gemeenten werken met parallelle trajecten, is er al snel na de huisvesting van de statushouder naast de inburgering ook een **focus op werk**. De statushouder ontwikkelt snel een realistisch beeld van de arbeidsmarkt, en begint vroeg met het opdoen van werkervaring. Dit heeft meerdere belangrijke voordelen:

- Het levert **tijds**winst op. Er kunnen eerder stappen worden gezet richting een beoogde baan, en bijvoorbeeld middels een korte stage gekeken worden of het beoogde beroep inderdaad passend is. Dit komt ook uit landelijk onderzoek naar voren (SER, 2018).
- Het **voorkomt** dat statushouders langere tijd **inactief** zijn, wat hun afstand tot de arbeidsmarkt zou vergroten. In plaats daarvan houden zij een goed dagritme.
- Het stelt statushouders in staat om snel te **participeren** in de maatschappij. Dit levert statushouders volgens de geïnterviewde professionals veel positiefs op; men is nuttig bezig, ontwikkelt zich, heeft contact met Nederlandse collega's en krijgt het gevoel 'erbij te horen' in Nederland. Hierdoor bloeit hun zelfvertrouwen op.

*“In onze gemeente zijn statushouders actief bezig. De helft van de statushouders doet iets naast de inburgering. Zodra zij klaar zijn met inburgering, zijn zij ook direct bemiddelbaar naar werk. Zij kennen de taal, en weten dankzij een taalstage of vrijwilligerswerk hoe het is om aan het werk te gaan, en hoe het hier in Nederland gaat.”*

Geïnterviewde gemeente Midden-Drenthe

*“Eén statushouder was in het land van herkomst apotheker geweest. Via een werktalstage heeft ze een tijdje meegedraaid in een Nederlandse apotheek. Daar bleek dat de taal, vooral de namen van medicijnen, een te grote barrière vormt om hier hetzelfde beroep te kunnen uitoefenen. Dit is goed om in een vroeg stadium te weten, zodat we verder kunnen kijken naar ander passend werk.”*

Geïnterviewde gemeente Boxmeer

Daarnaast dragen duale trajecten in de ogen van de betrokkenen zeer sterk bij aan de **taalverwerving** van statushouders. De taalcurssussen vanuit de inburgeringscursus zijn volgens velen te theoretisch en bieden niet voldoende praktische gespreksvaardigheden om te kunnen functioneren in een werkomgeving, zoals ook blijkt uit de evaluatie van de Wet inburgering.<sup>15</sup> In duale trajecten worden statushouders op de werkvloer ‘ondergedompeld’ in een Nederlandstalige omgeving, en doen zo veel Nederlandse gespreksvaardigheden op. Dit gaat verder dan alleen de woordenschat en grammatica; men pikt ook de Nederlandse sociale omgangsvormen op. De geïnterviewde professionals bevestigen vrijwel unaniem dat de statushouders zo in korte tijd zeer grote stappen maken in hun mondelinge taalvaardigheid en communicatieve vaardigheden. Dit komt ook naar voren uit de evaluatie van de Wet inburgering, waarin als aanbeveling wordt gedaan om taalverwerving in de praktijk te stimuleren (Blom et al, 2018; 36). In duale trajecten kan verder **contextuele taalondersteuning** (ingebed in de werkcontext) worden aangeboden, gericht op specifieke vaktaal. Dit maakt het gemakkelijker voor statushouders om de stap naar betaald werk in die sector te maken.

*“Na een werktalstage van drie maanden hebben de deelnemers echt beter Nederlands geleerd. Men praat gemakkelijker, gebruikt meer spreektaal en Nederlandse spreekwoorden, en begint bijvoorbeeld een gesprekje over het weer.”*

Geïnterviewde gemeente Boxmeer

Tot slot kunnen duale trajecten ook voor werkgevers toegevoegde waarde bieden. Het geeft hen, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt, de kans om potentieel geschikt personeel te werven. Ook heeft een inclusief personeelsbeleid meerdere voordelen voor werkgevers, zo komt uit eerder onderzoek door AWWN naar voren en bleek ook uit onze interviews. Zo waarderen werknemers het om samen te werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kan dit de werksfeer ten goede komen en kan het tevens leiden tot een lager verzuim en een hogere productiviteit onder de andere medewerkers (AWVN, 2017).

De bovenstaande mechanismen illustreren hoe duale trajecten kunnen bijdragen aan een vlotte en succesvolle arbeidstoeleiding en een versnelde taalverwerving van statushouders. Tegelijkertijd zijn duale trajecten niet per definitie succesvol. Een goede inrichting is van belang, en daarnaast kunnen meerdere knelpunten de effectiviteit belemmeren. Hierop wordt in de volgende twee paragrafen nader ingegaan.

### 4.3 Succesfactoren en randvoorwaarden

De geïnterviewde partijen noemen een aantal succesfactoren die van belang zijn voor een effectief duaal traject. Deze hebben betrekking op de start van het duale traject, de latere ondersteuning op de werkvloer en de samenwerking tussen de betrokken partijen.

#### *Start van het traject*

Bij de start van het traject is het van belang om tijdens een **intake een goed beeld te vormen** van de deelnemers. In een goede intake worden onder meer de opleiding en werkervaring geïnventariseerd, wordt de affiniteit met het werk besproken en worden eventuele persoonlijke belemmeringen vroegtijdig gesignaleerd. Ook krijgt men in het intakegesprek een indruk van het mondelinge taalniveau van de statushouder, wat in de praktijk vaak een betere indicatie is dan het formele taalniveau waarop iemand zich bevindt in de Nederlandse taal cursus. Aan de hand van de intake kan worden bepaald of het duale traject passend is, en eventueel of de statushouder affiniteit heeft met de sector waarop het traject gericht is.

<sup>15</sup> Zie Blom et al. (2018).

*“Belangrijk is zowel werkgever en statushouder goed te leren kennen. Wanneer je snel inzicht hebt in de mogelijkheden en de belemmeringen van de deelnemers, kan er een goede match gemaakt worden met een werkgever.”*

Geïnterviewde Metechnica

Ook wordt vaak genoemd dat het belangrijk is aan het begin van het traject de **verwachtingen te managen**, zowel van statushouders als van werkgevers. Veel statushouders zullen starten in een baan op een lager niveau dan zij in het land van herkomst hadden. Zij moeten weten wat het werk inhoudt en wat er van hen verwacht wordt (bijvoorbeeld wat betreft werktijden en fysieke belasting), wat het salaris (perspectief) is en wat het werken betekent voor hun uitkering. Regelmatig wordt hiervoor een informatiebijeenkomst of praktijkdag georganiseerd, zodat de statushouder alvast laagdrempelig kennis kan maken met het werk. Werkgevers moeten een helder beeld hebben van de taalvaardigheid van de statushouders, de benodigde begeleiding en hoe om te gaan met culturele verschillen. Van belang is dat zij open staan voor de doelgroep en bereid zijn in hen te investeren. Ook op de werkvloer moet hier draagvlak voor zijn. Tot slot komen de beste matches tussen werkgever en statushouder tot stand wanneer één professional beide partijen goed kent en de verbinding tussen hen legt. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een gemeentelijke klantmanager zowel de statushouder begeleidt als werkgevers benadert. Doordat deze klantmanager beide partijen kent, kan men beter inschatten of zij wel of geen succesvolle match vormen.

*“Wij gaan vanaf het begin uitgebreid in gesprek met de statushouder over reële verwachtingen, zodat zij meer zicht hebben op hun mogelijkheden.”*

Geïnterviewde ROC De Leijgraaf

Een ander belangrijk aandachtspunt is dat vanaf de start van het traject duidelijk is hoe gestreefd zal worden naar **duurzame arbeidsparticipatie**. Met name bij tijdelijke projecten waarbij statushouders voor een afgebakende periode onbetaalde stages lopen, is van belang dat duidelijk is hoe de stap naar betaald werk gemaakt zal worden. Dit kan bijvoorbeeld door afspraken te maken met de betrokken werkgevers dat er perspectief moet zijn op betaald werk. Daarnaast is het belangrijk dat statushouders ook in geval van baanverlies op een later moment hun vaardigheden kunnen aantonen richting andere werkgevers. Dit wordt bevorderd wanneer het traject resulteert in formele diploma's of certificaten.

#### *Ondersteuning op de werkvloer*

Eenmaal aan het werk is het van belang dat statushouders **op de werkvloer goed begeleid en geholpen** worden om de taalbarrière en culturele verschillen te overbruggen. In meerdere duale trajecten worden statushouders hiervoor een-op-een gekoppeld aan Nederlandse collega's, met wie ze samenwerken en die hen helpen waar nodig. Dit wordt als zeer bevorderlijk ervaren voor de integratie in het bedrijf en de taalverwerving. Wanneer statushouders geen aansluiting vinden op de werkvloer werkt dit juist zeer belemmerend, zo is de ervaring van met name de bedrijfsinitiatieven.

*“Eén van onze belangrijkste succesfactoren is de buddyconstructie. Dit levert veel op: is goed voor taalontwikkeling, voor motivatie en voor wederzijds begrip van culturen.”*

Geïnterviewde gemeente Utrechtse Heuvelrug

Ook **professionele begeleiding en nazorg** vanuit de partij die de matching heeft gedaan (gemeente, sw-bedrijf, school, VluchtelingenWerk et cetera) is van groot belang om de afstand tussen werkgever en statushouder te overbruggen en de communicatie tussen beiden waar nodig te faciliteren. Zo kan een jobcoach of klantmanager de collega's voorbereiden op de komst van de statushouder middels een

voorlichting over culturele verschillen, of door op de eerste werkdag aanwezig te zijn bij het introduceren van de statushouder. Met het oog op de duurzaamheid is het bevorderlijk als de jobcoach of klantmanager in de eerste maanden periodiek contact onderhoudt met de statushouder en werkgever om te monitoren hoe de plaatsing verloopt en waar nodig te ondersteunen. Eén geïnterviewde werkgever noemt bijvoorbeeld dat statushouders vaak snel geneigd zijn om te zeggen dat ze iets snappen, terwijl ze het niet snappen. Dat soort knelpunten kunnen gaandeweg worden opgepakt door een klantmanager, die hen uitlegt dat het juist belangrijk is dat ze het zeggen als ze iets niet snappen. Relevant om hierbij te vermelden, is dat er landelijk diverse online ondersteuningsmiddelen beschikbaar zijn voor statushouders gericht op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, onder andere via SBCM.<sup>16</sup>

*“Ons team was van tevoren ook huiverig. Ze wisten weinig over statushouders, en maakten er grapjes over. Dit hebben we besproken met het WSP en vervolgens hebben we een sessie georganiseerd met achtergrondinformatie over statushouders. Dat heeft heel goed uitgedaan om het team mee te krijgen. Zonder deze bijeenkomst zou het een stuk moeilijker zijn geweest.”*

Werkgever uit de tuinbouw betrokken bij traject in Lansingerland

**Adequate taalondersteuning** in de praktijk wordt zeer vaak genoemd als succesfactor voor het slagen van een duaal traject. Regelmatig blijkt dat extra taalondersteuning nodig is om de kandidaten op het niveau te krijgen dat vereist is voor het beoogde werk. Ook deelnemers die al langere tijd bezig zijn met hun inburgering of dit al hebben afgerond, blijken in de praktijk vaak beperkt taalvaardig te zijn. Met name een contextueel ingebed taalaanbod, gericht op specifieke vaktaal, draagt volgens de geïnterviewde professionals bij aan succes. Ook wordt er bij twee trajecten bewust voor gekozen om statushouders binnen het bedrijf (of tussen bedrijven) verspreid te laten werken, zodat ze op de werkplek volledig ‘ondergedompeld’ worden in de Nederlandse taal en zo sneller de taal oppikken.

*“Binnen ons traject, waarbij inburgering gecombineerd wordt met beroepsonderwijs, wordt voldoende aandacht gegeven aan beroepsgerichte vaktaal. Dit is noodzakelijk voor de doelgroep om ze voor te bereiden op de arbeidsmarkt.”*

Geïnterviewde ROC Midden Nederland

### *Samenwerking*

Wanneer meerdere partijen samen een duaal traject opzetten, is het belangrijk dat zij **samenwerken vanuit een gedeelde visie** op de doelen en de inrichting van het traject. Zij moeten begrip hebben voor elkaars wensen en belangen, en daar zowel vooraf als gaandeweg over in gesprek blijven. Regelmatig blijkt gaandeweg dat de trajecten langer duren dan beoogd en/of extra ondersteuning nodig is. Een goede samenwerking, met een flexibele en lerende houding, biedt de basis om hier goed mee om te gaan en het traject tot een succes te maken. Bij één traject is een coördinator aangesteld die de betrokken partijen met elkaar verbond (zie vanaf p. 56).

*“Wij richten ons al tijdens de inburgering op werk, een andere partij kan hier anders instaan, en kijkt bijvoorbeeld pas na inburgering naar re-integratie. Belangrijk is het daarover te hebben, en een zelfde visie uit te dragen in de communicatie naar statushouders.”*

Geïnterviewde Patijnenburg

<sup>16</sup> Zo zijn drie e-learningmodules van SBCM in diverse vertalingen beschikbaar, gericht op statushouders. Dit betreft de modules Solliciteren, Aan de slag blijven en Taal en Werk. Ook via [www.werkwijzervluchtelingen.nl](http://www.werkwijzervluchtelingen.nl) zijn diverse ondersteuningsmiddelen toegankelijk.



## 4.4 Knelpunten

Naast de eerdergenoemde succesfactoren, noemen de geïnterviewde partijen een aantal knelpunten bij het organiseren en uitvoeren van duale trajecten. Deze knelpunten zijn gelegen in de kenmerken van de doelgroep, aanpalende wetgeving en financiering.

### *Kenmerken doelgroep*

Statushouders hebben vaak te maken met **persoonlijke problemen** die belemmerend kunnen zijn voor het succes van duale trajecten, zo beschrijven de geïnterviewde professionals, en dit komt ook naar voren uit eerder onderzoek (Engbersen et al., 2015). Zo kan er sprake zijn van gezondheidsproblemen of trauma's, onzekerheid omtrent de gezinshereniging en moeite met het begrijpen van brieven en bijhouden van de administratie. Dergelijke problemen verlagen de belastbaarheid van de statushouder, waardoor deelname aan een intensief duaal traject minder passend is. Ook cultuurverschillen kunnen tot problemen leiden (niet op tijd komen, afwachtende houding et cetera). Dit onderstreept de eerder genoemde noodzaak voor een goede intake en begeleiding tijdens het traject. Tot slot noemen meerdere geïnterviewden dat statushouders terughoudend zijn in het ondertekenen van een (arbeids-)contract omdat ze het gevoel hebben er dan permanent aan vast te zitten. Hiervoor is vooraf duidelijke uitleg en begeleiding nodig.

*“Bijvoorbeeld verslavings- en psychische problemen kunnen in de weg zitten. Deze problemen moeten eerst aangepakt worden voordat statushouders ruimte in hun hoofd hebben om aan het werk te kunnen.”*

Geïnterviewde Werkclub Drechtsteden

Met name gemeenten signaleren dat het **moeilijker is om vrouwen te activeren** dan mannen. Dit heeft vaak te maken met culturele opvattingen over de verdeling van taken tussen mannen en vrouwen in het gezin. Vrouwen hebben vaak minder werkervaring, spreken de taal minder goed en zien het als hun taak om voor eventuele kinderen te zorgen. Daardoor starten zij minder snel in een (dual) traject, en vallen ze eerder uit. Ook in landelijk onderzoek wordt dit beeld bevestigd (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2018). Dit onderzoek wijst er tevens op dat gemeenten veelal onvoldoende deskundigheid hebben om vluchtelingenvrouwen naar werk te begeleiden, en zich eerder op de arbeidstoelading van de mannen richten.

*“Vrouwen participeren minder door traditionele denkbeelden. Ook kan het regelen van kinderopvang een knelpunt zijn.”*

Geïnterviewde gemeente Boxmeer

Tot slot wordt bij twee technische bedrijfsinitiatieven genoemd dat het behalen van een **VCA-diploma**, dat vereist is om in bepaalde technische sectoren te werken, een struikelblok is voor veel statushouders. De VCA-cursus (met name het examen) is namelijk moeilijk voor mensen met een beperkte Nederlandse taalvaardigheid, wat kan zorgen voor uitval of vertraging in het doorlopen van het traject. Enkele andere geïnterviewden hebben dit probleem opgelost door de VCA-cursus in de eigen taal te geven of door extra visuele ondersteuning te gebruiken bij de instructie. Een andere geïnterviewde geeft aan dat hulpmiddelen in de eigen taal kunnen helpen, maar dat de VCA-lessen juist wel in het Nederlands gegeven moeten worden. Dit zodat de statushouder in een werksituatie instructies van collega's of leidinggevende(n) omtrent de veiligheid goed begrijpen.

*“Sommige statushouders zijn wel technisch, maar niet voldoende taalvaardig om een VCA te halen. Vervolgens kunnen zij niet aan het werk, terwijl ze eigenlijk wel geschikt zijn.”*

Geïnterviewde Sungevity

### *Aanpalende wetgeving*

Een aantal zeer wezenlijke knelpunten voor het opzetten en uitvoeren van succesvolle duale trajecten, heeft te maken met aanpalende wetgeving. Dit is er voornamelijk in gelegen dat het inburgeringsstelsel in sterke mate op zichzelf staat en onvoldoende ingebed is in het onderwijsstelsel en het stelsel van werk en inkomen, zoals is vastgesteld in de evaluatie van de Wet inburgering (Blom et al., 2018, p. 6). Een deel van deze knelpunten zal worden opgelost met de aangekondigde wijziging van het inburgeringsstelsel in 2020 (zie hierover ook paragraaf 4.6).<sup>17</sup>

Zo zeggen gemeenten dat de **gevolgen van het werk voor de uitkering** een belemmering kunnen vormen voor statushouders. Wanneer zij parttime werken, worden de inkomsten daaruit verrekend met de uitkering. Dit biedt geen financiële prikkel om te gaan werken en brengt administratieve rompslomp met zich mee, evenals het risico op een naheffing als er iets verkeerd gaat. Als oplossing hiervoor bieden Manpower en VluchtelingenWerk deelnemers aan een duaal traject in de logistiek ondersteuning bij het invullen van urenbriefjes en het verrekenen van de uitkering met de nieuwe inkomsten (lees meer over deze casus op p. 60). Wanneer statushouders een betaalde baan vinden en daar voldoende inkomen uit hebben, stromen zij volledig uit de uitkering. Maar omdat zij veelal in tijdelijke of flexibele contracten werken, brengt dit onzekerheid over hun levensonderhoud in de toekomst. Tot slot geldt dat statushouders verplicht zijn om binnen drie jaar in te burgeren, wat tevens de voorwaarde vormt voor kwijtschelding van hun DUO-lening. Dit geeft statushouders een prikkel om hun tijd en energie vooral te richten op de inburgering (ter voorkoming van een schuld) en niet op parallelle werkactiviteiten (zoals ook naar voren komt uit de voorgenoemde evaluatie van de Wet inburgering).

*“Voor statushouder kan het lastig te begrijpen zijn dat ze werken, maar niet betaald krijgen. Omdat zij ook nog een uitkering krijgen, is de situatie erg ingewikkeld. Dit moet goed uitgelegd worden, begeleiding is hierbij essentieel.”*

Geïnterviewde Patijnenburg

Wanneer statushouders in het mbo een gecombineerd traject volgen bestaande uit taallessen en een mbo-opleiding, dienen zij de taallessen te **bekostigen uit hun DUO-lening**. Dit kan in twee situaties tot problemen leiden, zoals blijkt uit recent onderzoek (Algemene Rekenkamer, 2017, p. 48; Blom et al., 2018, p. 37). Allereerst geldt voor jonge statushouders die voor hun achttiende beginnen met een gecombineerd traject op mbo-2 niveau op hoger, dat zij gedurende de beroepsopleiding vrijgesteld zijn van de inburgeringsplicht.<sup>18</sup> Hierdoor kunnen zij geen aanspraak maken op een DUO-lening, en kunnen zij de taallessen dus niet bekostigen. Ten tweede geldt dat de uiterste datum voor het voldoen aan de inburgeringsplicht (drie jaar na statusverlening) vaak eerder ligt dan de afronding van een gecombineerd traject mbo+taal (twee, drie of vier jaar). Dat betekende tot 1 juli 2018 dat de deelnemers voor het einde van hun opleiding een inburgerings- of NT2-examen moesten doen. Wanneer zij hiervoor slaagden, sloot hun DUO-lening en moesten ze de rest van de taallessen uit hun mbo+taal-traject zelf bekostigen. Sinds 1 juli 2018 is dit knelpunt opgelost met een wijziging van de Regeling inburgering, waarmee inburgeringsplichtigen die een opleiding volgen recht krijgen op verlenging van de inburgeringstermijn.

<sup>17</sup> [Kamerbrief ‘Hoofdlijnen veranderopgave inburgering’, d.d. 2 juli 2018.](#)

<sup>18</sup> Zij zijn tijdens hun opleiding vrijgesteld van de inburgeringsplicht, omdat het succesvol afronden van hun onderwijstraject leidt tot een vrijstelling van de inburgeringsplicht.

De meeste statushouders die deelnemen aan een duaal traject zijn nog bezig met hun **inburgering**. Dit is hun individuele verantwoordelijkheid, en zij kopen daarvoor een taalcursus in bij een aanbieder naar keuze. Dit kan leiden tot de volgende knelpunten:

- Allereerst betekent het dat de statushouder minder uren per week beschikbaar is voor werk, wat kan maken dat werkgevers hen (nog) niet willen aannemen of minder bereid zijn in hen te investeren.
- Ten tweede valt de taalles van de statushouders op verschillende dagen en tijdstippen, wat het moeilijker maakt om een groepsgewijs traject in te richten.
- Ten derde geldt voor de inburgering een maximumtermijn van drie jaar na statusverlening. Wanneer statushouders niet binnen deze termijn hun inburgeringsexamen behalen, kunnen zij een boete krijgen. Dit boetesysteem kan ertoe leiden dat statushouders een eenzijdige focus op de inburgering hebben, en dat andere activiteiten zoals (voorbereiding op) werk hiervoor moet wijken. Eén gemeente gaat hiermee om door juist te benadrukken dat het goed is voor de taalontwikkeling om, naast de inburgering, te werken.

Uit eerder onderzoek blijkt dat 90 procent van de gemeenten van mening is dat gemeenten de regie moeten krijgen over inburgering, zodat zij beter in staat zijn om duale trajecten op te zetten voor statushouders (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2017; p. 16). De recentelijk aangekondigde wijziging van het inburgeringsstelsel biedt hiertoe de mogelijkheid, maar zal naar verwachting pas in 2020 worden doorgevoerd (zie hierover ook paragraaf 4.6). Op dit moment lossen veel gemeenten dit op door (via de statushouders zelf of de taalaanbieders) erop aan te sturen dat de taalcursus in de avonduren plaatsvindt. Ook proberen organisaties in toenemende mate om geïntegreerde trajecten te organiseren waar de inburgering deel van uitmaakt. Dit wordt echter door meerdere factoren bemoeilijkt, waaronder de twee knelpunten genoemd in de vorige alinea (Algemene Rekenkamer, 2017; p. 48).

*“Inburgering is drie dagdelen per week, en het verschil per statushouder welke dagdelen dit zijn. De verschillende roosters maakt het lastig om mensen in te delen voor werk.”*

Geïnterviewde gemeente Midden Drenthe

Tot slot geldt dat roc's die inburgeringstrajecten aanbieden onder twee verschillende toezichtssystemen vallen, van de Onderwijsinspectie en van *Blik op Werk*, met verschillende kaders en normen. Dit leidt voor de roc's tot extra bureaucratie. Voor de statushouders die een gecombineerd traject mbo + inburgering volgen, bestaat er daarnaast een inhoudelijke overlap tussen hun opleiding en de inburgeringscursus. Zo overlapt Kennis van de Nederlandse maatschappij (KNM) uit de inburgering met burgerschap in het mbo en overlapt Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) uit de inburgering met loopbaanbegeleiding in het mbo. Toch moeten de studenten alle onderdelen volgen, wat hen veel tijd kost en het organiseren van een geïntegreerd traject voor het roc bemoeilijkt.

### *Financiering*

Veel van de geïnterviewde partijen noemen de **financiering vanuit gemeenten** voor duale trajecten als knelpunt. Nagenoeg alle trajecten zijn, ten minste deels, afhankelijk van financiering van gemeenten.<sup>19</sup> Zowel gemeenten zelf als de samenwerkingspartijen (met name roc's) zeggen dat deze financiering onder druk staat. Gemeenten beschikken over beperkte middelen voor investeringen in de participatie van bijstandsontvangers (Participatiebudget) en het betalen van hun uitkeringen (BUIG-budget), en moeten

<sup>19</sup> Bij de bedrijfsinitiatieven investeren naast gemeenten vaak ook werkgevers of sectoren in de trajecten. Duale trajecten in het onderwijs worden vaak door de statushouder betaald vanuit hun DUO-lening, maar er wordt van gemeenten gevraagd om de uitkering door te betalen.

hiervan verschillende doelgroepen bedienen.<sup>20</sup> Zij maken hierin verschillende afwegingen. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat ongeveer de helft van de gemeenten statushouders van 30 jaar of ouder (die geen aanspraak kunnen maken op studiefinanciering) onder voorwaarden de mogelijkheid biedt om met behoud van uitkering een studie te volgen (Razenberg, Kahmann, De Gruijter & Damhuis, 2018; p. 25). Dit doen zij vooral wanneer de opleiding naar verwachting bijdraagt aan het vinden van (duurzaam) werk. Samenwerkingspartijen (zoals roc's en het bedrijfsleven) ervaren het soms als frustrerend dat gemeenten niet bereid zijn om te investeren in uitgebreidere duale trajecten gericht op duurzaam betaald werk. Gemeenten zeggen dat zij vanwege de beperkte financiële middelen op de korte termijn niet altijd de ruimte hebben om te investeren in dergelijke trajecten, ook als deze op de lange termijn rendement opleveren. Tot slot noemen nagenoeg alle onderwijsinstellingen als een knelpunt dat zij met meerdere gemeenten moeten samenwerken en onderhandelen over de financiering van de trajecten, die hierin uiteenlopende keuzes maken. Zo kan het voorkomen dat een statushouder uit de ene gemeente kan studeren met behoud van uitkering, terwijl een statushouder uit een andere gemeente deze kans niet krijgt.

*“Gemeenten verschillen qua beleid; de ene gemeente laat statushouders studeren, anderen willen hen uit de uitkering hebben en naar studiefinanciering toe leiden. Twee studenten met precies dezelfde situatie worden dan anders behandeld.”*

Geïnterviewde Gilde Opleidingen

Ook de financiering vanuit de DUO-lening is in sommige situaties niet beschikbaar voor statushouders, waardoor ze niet in staat zijn om hun taallessen te bekostigen. Dit geldt, zoals eerder genoemd, voor jonge statushouders die voor hun achttiende beginnen met een gecombineerd traject op mbo-niveau 2 of hoger. Tot 1 juli 2018 gold dit ook voor statushouders die een mbo-opleiding volgden waarvan de einddatum lag na hun uiterste inburgeringsdatum (Algemene Rekenkamer, 2017; p. 48), maar sinds 1 juli 2018 hebben zij als gevolg van een wetwijziging recht gekregen op verlenging van de inburgeringstermijn. Tot slot kunnen statushouders onder de 18 nog geen aanspraak maken op een DUO-lening.

## 4.5 Wat werkt voor wie en wanneer?

Zoals beschreven, wordt er een diversiteit aan duale trajecten aangeboden. Zij worden door verschillende initiatiefnemers ontwikkeld en verschillen qua beoogde doelgroep, ingangseisen, doelstellingen en inrichting. Er bestaan zowel duale trajecten voor statushouders die aan het begin van hun (arbeids)integratieproces staan als voor statushouders die hiermee al ver gevorderd zijn. De onderzoeksvraag ‘op welk moment in het (re-)integratieproces kunnen duale trajecten het beste worden ingezet?’ moet daarom geherformuleerd worden naar ‘welke typen duale trajecten passen bij welke typen statushouders en welke momenten in het (re-)integratieproces?’.

Op basis van de keuzes die bedrijven, gemeenten en roc's in de door ons onderzochte trajecten maken en hun overwegingen daarbij, hebben we daarom de onderstaande routekaart opgesteld. Deze laat zien welke typen trajecten door bedrijven, gemeenten en roc's als (mogelijk) passend worden gezien, gegeven de kenmerken en de situatie van de statushouder.<sup>21</sup> De routekaart heeft alleen betrekking op de inzet van duale

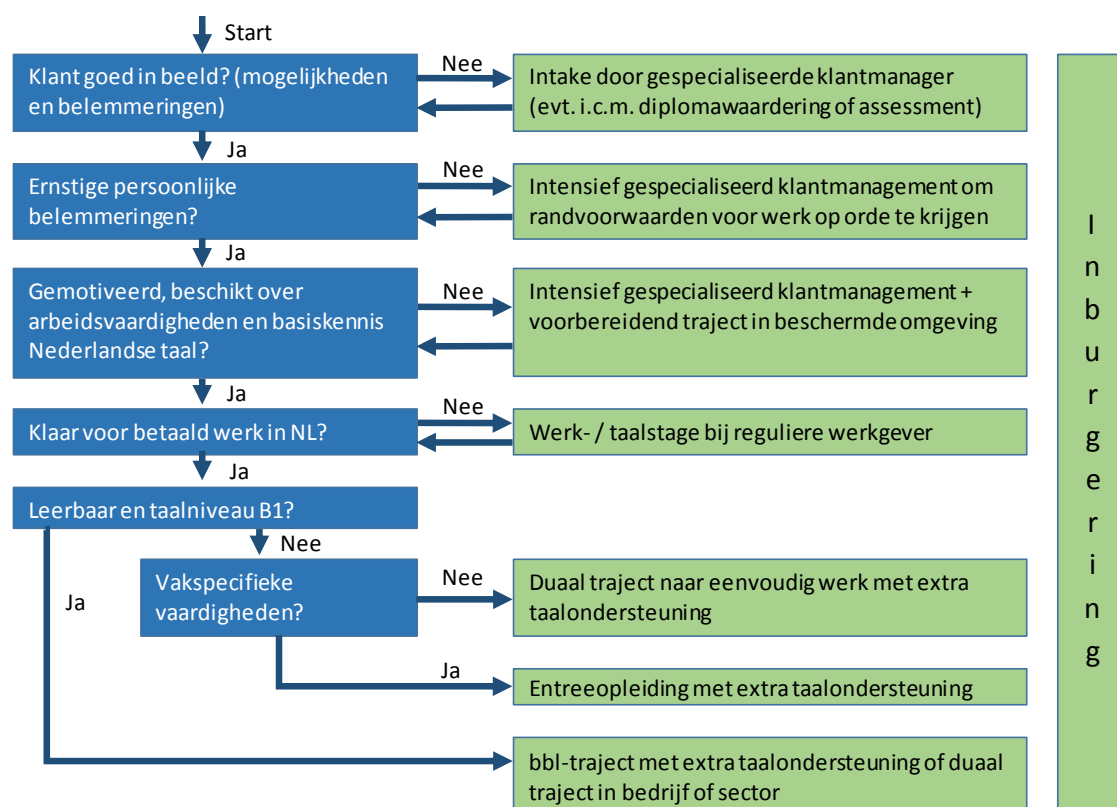
<sup>20</sup> De omvang van het Participatiebudget van gemeenten, bedoeld voor re-integratie van bijstandsontvangers, is landelijk tussen 2009 en 2017 gedaald van €1,5 miljard naar €0,5 miljard. Daarnaast is bij de raming van de BUIG-budgetten voor gemeenten in 2016 en 2017, bedoeld voor het uitbetalen van bijstandsuitkeringen, geen rekening gehouden met de toestroom van statushouders, hetgeen tot tekorten heeft geleid bij gemeenten. Met ingang van 2018 is er wel extra BUIG-budget toegevoegd vanwege deze groep, zoals blijkt uit de Voorjaarsnota 2018.

<sup>21</sup> Aangezien deze beslisboom tot stand is gekomen gebaseerd op beschrijvend onderzoek, zijn de beschreven relaties niet empirisch getoetst op effectiviteit.

trajecten gericht op taal en werk voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Uiteraard zijn er ook andere keuzes mogelijk, zoals voltijd studies (niet gericht op werk op korte termijn).

In de recente Kamerbrief<sup>22</sup> over de toekomstige veranderingen in het inburgeringsstelsel wordt voorgesteld dat gemeenten voor iedere inburgeraar een ‘brede intake’ afnemen die inzicht geeft in de startpositie en ontwikkelingsmogelijkheden van de inburgeringsplichtige. De blauw gearceerde vragen uit de onderstaande routekaart kunnen elementen vormen voor die brede intake.

**Figuur 4.1** Routekaart voor inzet van duale trajecten taal en werk voor statushouders met grote afstand tot de arbeidsmarkt



## 4.6 Duale trajecten nu en in de toekomst: veranderend inburgeringsstelsel

De recente evaluatie van de Wet inburgering (Blom et al., 2018), waarin vele knelpunten zijn geïdentificeerd, vormde mede aanleiding voor minister Koolmees om in een Kamerbrief<sup>23</sup> aan te kondigen dat het inburgeringsstelsel vanaf 2020 zal gaan veranderen. Door de inburgering nadrukkelijker aan te laten sluiten bij de stelsels van onderwijs en participatie wil de minister dat nieuwkomers, en dus ook statushouders, sneller en beter de taal leren en meer perspectief krijgen op werk. We bespreken hieronder kort de belangrijkste stelselwijzigingen die door de minister zijn voorgesteld, en wat dit betekent voor de inzet en de inrichting van duale trajecten.

### Duale trajecten als uitgangspunt

<sup>22</sup> Kamerbrief ‘Hoofdlijnen veranderopgave inburgering’, d.d. 2 juli 2018.

<sup>23</sup> Kamerbrief ‘Hoofdlijnen veranderopgave inburgering’, d.d. 2 juli 2018.

Een belangrijk uitgangspunt in de wijziging van het inburgeringsstelsel is dat inburgering ten dienste staat van zo snel mogelijk participeren, het liefst via betaald werk. Hiertoe worden inburgeraars naar een hoger taalniveau opgeleid (B1 in plaats van A2), door het leren van de taal te combineren met (vrijwilligers)werk. Er worden drie verschillende leerroutes geboden, één gericht op B1-niveau, één gericht op onderwijs + taal en een derde gericht op andere vormen van participatie. De laatstgenoemde variant is met name gericht op nieuwkomers die analfabeet of beperkt leerbaar zijn, en veronderstelt een lager eindtaalniveau. Zo ontstaat een integrale route via inburgering naar participatie. In het nieuwe stelsel vormen duale trajecten dus het nieuwe uitgangspunt voor een snellere en effectievere arbeidstoeleiding van statushouders.

#### *Meer regie voor gemeenten*

Gemeenten krijgen daarnaast een sterkere regierol, en kunnen de inburgering explicieter onderdeel maken van de Participatiewet. Zij zullen een 'brede intake' uitvoeren waarin zij de situatie van de statushouder in meerdere levensdomeinen in kaart brengen. Vervolgens wordt op basis hiervan een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) opgesteld, waarin wordt omschreven hoe de taalverwerving kan worden gecombineerd met werk, vrijwilligerswerk, studie of stage. De markt van inburgeringscursussen wordt hervormd; voortaan kopen niet individuele statushouders, maar gemeenten inburgeringstrajecten in bij taalaanbieders. Zo kunnen gemeenten de kwaliteit van de inburgeringscursussen bewaken, en zorgen dat deze flexibel zijn en aansluiten bij de werkactiviteiten van de statushouder. Ook zal het zo gemakkelijker worden voor gemeenten om de taalles beter aan te laten sluiten bij de werkcontext (contextrijk taalaanbod).

Gemeenten monitoren verder de voortgang van de statushouder door middel van voortgangsgesprekken, en kunnen handhaven op basis van de Participatiewet indien de statushouder zich onvoldoende inspant. Doordat de gemeente regie voert over zowel inburgering als participatie, kan voorkomen worden dat statushouders een eenzijdige focus hebben op het binnen de termijn behalen van de inburgering.

Tot slot kondigt de minister aan dat gemeenten in de eerste periode na vestiging de opdracht krijgen om een financieel ontzorgend stelsel te bieden voor nieuwkomers, mogelijk door hun vaste lasten in te houden op de bijstand en indien nodig budgetbeheer in te zetten. Hiermee kunnen schulden worden voorkomen, wat naar verwachting ook de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt ten goede zal komen (Sol, 2016). De toekomst zal uitwijzen in hoeverre deze verwachtingen ook uitkomen.

#### *Financiering gecentraliseerd bij gemeenten*

De financiering van het nieuwe inburgeringsstelsel zal verlopen via gemeenten. Zij ontvangen een inburgeringsbudget voor het inkopen van de inburgeringscursussen. Ook is reeds in het regeerakkoord aangekondigd dat gemeenten al vanaf 2019 extra middelen ontvangen van het Rijk voor het verhogen van het taalniveau. Verder zullen gemeenten ook moeten putten uit de bestaande middelen voor de maatschappelijke begeleiding (€2.370 per statushouder) en het gemeentelijke Participatiebudget. Hiermee wordt het knelpunt van de versnipperde financiering in zekere mate opgelost. Ook is het nog niet duidelijk in hoeverre de (extra) financiële middelen die gemeenten krijgen voldoende zijn om iedere statushouder een duaal aanbod te kunnen doen.

#### *Overgang naar nieuwe inburgeringsstelsel*

De voorgestelde wijzigingen worden naar verwachting in 2020 doorgevoerd. De statushouders die sinds de verhoogde asielinstroom in 2015 en 2016 naar Nederland kwamen, zullen dus nog onder het huidige inburgeringsstelsel vallen. Dit geldt overigens voor alle nieuwkomers, onder wie ook gezinsvormers en -herenigers. De minister licht in zijn Kamerbrief toe gemeenten te willen faciliteren in het ontwikkelen van werkwijzen die in lijn zijn met het huidige stelsel, maar ook recht doen aan het nieuwe stelsel en bijdragen

aan inburgering en participatie van de huidige groep statushouders. Dit zal verlopen in de vorm van pilots en het inventariseren en verspreiden van ‘good practices’ van gemeenten. De resultaten en aanbevelingen uit dit onderzoek kunnen hiervoor input vormen.

## 5. Resultaten, kosten en meerwaarde

### 5.1 Inleiding

Het opzetten en uitvoeren van duale trajecten voor statushouders vergt een investering van middelen. Tegelijkertijd levert het ook (zowel materiële als immateriële) baten op. In dit hoofdstuk beschrijven we wat op hoofdlijnen de financiële kosten van duale trajecten zijn, welke resultaten het oplevert en hoe de geïnterviewde partijen de financiële kosten en baten afwegen.

### 5.2 Kosten van duale trajecten

Het aanbieden van een duaal traject brengt doorgaans de volgende kosten met zich mee:

#### *Doorbetalen van de uitkering (kosten voor gemeenten)*

Grofweg zijn er twee situaties waarin het nodig is voor de gemeente om de uitkering door te betalen. Allereerst wanneer een statushouder met behoud van uitkering een vorm van onbetaald werk verricht, zoals een (taal)stage, werkervaringsplaats of proefplaatsing. Dit komt vaak voor. Wel geldt dat de gemeente deze kostenpost zonder duaal traject in veel gevallen ook had moeten dragen, tenzij er een kans was om de statushouder direct naar betaald werk te bemiddelen. De tweede situatie is wanneer een statushouder van dertig jaar of ouder (die niet meer in aanmerking komt voor studiefinanciering) een studie wil volgen. De statushouder is dan aangewezen op de gemeente voor levensonderhoud (tenzij de statushouder een bbl-traject volgt en daarmee voldoende inkomen uit werk vergaart).

#### *Kosten voor taal cursus*

De kosten voor de taal cursus die statushouders volgen in het kader van hun inburgering, worden in principe door de statushouders zelf betaald. Daarvoor kunnen zij een lening afsluiten bij DUO voor maximaal €10.000. Op het moment dat men het inburgeringsexamen behaalt, wordt de lening kwijtgescholden. Deze kosten zijn strikt genomen niet direct geassocieerd met het volgen van een duaal traject, aangezien alle statushouders sowieso verplicht zijn om in te burgeren. Voor de volledigheid melden we deze kosten hier wel, aangezien de taal cursus wel deel kan uitmaken van een duaal traject.

#### *Loonkostensubsidie (kosten voor gemeenten)*

Gemeenten kunnen verschillende financiële instrumenten inzetten om werkgevers te stimuleren om statushouders in dienst te nemen. Ze kunnen loonkostensubsidie op basis van de Participatiewet inzetten, bedoeld om werkgevers te compenseren voor verminderde productiviteit van de statushouder. Dit instrument is oorspronkelijk bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking, maar kan ook voor statushouders worden ingezet indien uit een loonwaardemeting blijkt dat zij een beperkte loonwaarde hebben.<sup>24</sup> Verder kunnen

<sup>24</sup> Deze voorwaarde geldt voor loonkostensubsidie vanuit het gemeentelijke BUIG-budget. Het staat gemeenten vrij om loonkostensubsidie te verstrekken aan personen voor wie geen beperkte loonwaarde is vastgesteld, mits dit gefinancierd

gemeenten ook plaatsingsbonussen inzetten, of een no-riskpolis aanbieden die werkgevers beschermt tegen het risico op loondoorbetaling bij ziekte van de statushouder.

---

wordt vanuit het Participatiebudget. Dit is financieel echter vaak minder aantrekkelijk voor gemeenten, omdat de middelen in het Participatiebudget onder grotere budgettaire druk staan.

---



### Trajectkosten

Het uitvoeren van een duaal traject vergt personele inzet om de benodigde training en begeleiding te bieden.

- **Re-integratie initiatieven:** gemeenten en sw-bedrijven zetten hiervoor eigen personeel in. Uit onderzoek komt naar voren dat het naar werk begeleiden van statushouders meer tijd kost dan andere doelgroepen. De meeste gemeenten hebben dan ook specifiek beleid (74%) en gespecialiseerde klantmanagers (84%) voor statushouders (Razenberg, Kahmann, De Gruijter & Damhuis, 2018). Het ontbreekt echter wel in veel gemeenten (56%) aan personele middelen om statushouders goed te kunnen bedienen (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2017).
- **Onderwijsinitiatieven:** deze worden in de praktijk uit uiteenlopende verschillende bronnen gefinancierd. Duale trajecten bij roc's die opleiden tot een onderwijskwalificatie worden bekostigd vanuit reguliere onderwijsmiddelen. De taalondersteuning die roc's als onderdeel van een duaal traject aanbieden, wordt door de statushouder zelf bekostigd vanuit de DUO-lening voor de inburgering. Soms dragen ook gemeenten daaraan bij, zoals in het geval van het Alfa-college (zie pagina 63).
- **Bedrijfsinitiatieven:** de begeleiding en training die door roc's, maatschappelijke instellingen (UAF, VluchtelingenWerk Nederland) of private partijen wordt geboden in duale trajecten is doorgaans doorberekend in een trajectprijs, die vanuit verschillende bronnen gefinancierd kan worden. Zo is een duaal traject gericht op de installatiebranche gefinancierd vanuit het sectorplan<sup>25</sup> voor de installatiebranche. Een ander duaal traject georganiseerd door het roc Gilde Opleidingen is gefinancierd vanuit een regionaal investeringsfonds, gemeenten, de provincie en het roc zelf. UAF en VluchtelingenWerk Nederland worden gefinancierd vanuit donaties en subsidies.

### Overige kosten

Tot slot kunnen ook de volgende overige kosten aan de orde zijn:

- Wanneer statushouders bij reguliere werkgevers aan de slag gaan (betaald of onbetaald) worden zij op de werkplek begeleid door de werkgever. Die maakt hiervoor kosten in de vorm van personele inzet.
- Reiskosten en kosten voor werkkleding worden soms door de werkgever betaald, en soms door de gemeente.

## 5.3 Resultaten duale trajecten en overige baten

De onderzochte duale trajecten zijn primair gericht op uitstroom naar betaald werk, al dan niet via het volgen van een bbl-opleiding. Veel van de onderzochte trajecten zijn recent opgestart, en hebben dus nog beperkte aantallen statushouders waarover ze resultaten kunnen rapporteren. Dit geldt met name voor duale trajecten in het beroepsonderwijs. Waar wel resultaten worden gerapporteerd, lopen deze uiteen. Resultaten beginnen bij ongeveer 30 procent uitstroom naar werk, maar regelmatig worden ook resultaten rond de 80 procent genoemd.

Het is binnen de kaders van dit onderzoek moeilijk om de behaalde resultaten op waarde te schatten. Trajecten die hogere ingangseisen stellen en dus een relatief kansrijke doelgroep bedienen, zullen eerder

<sup>25</sup> Als onderdeel van het Sociaal Akkoord in 2013 heeft het kabinet in overleg met sociale partners de Regeling cofinanciering sectorplannen in het leven geroepen. Werkgevers- en werknemersorganisaties in sectoren of regio's hebben daarmee gezamenlijk sectorplannen opgesteld met arbeidsmarktmaatregelen om de arbeidsmarkt op korte termijn en op middellange termijn te verbeteren. Het Rijk levert cofinanciering en de sectoren leggen minimaal hetzelfde bedrag in.

een hogere uitstroom naar werk behalen. En in een controlegroep die geen duaal traject krijgt aangeboden (de ‘counterfactual’), zal een deel op eigen initiatief ook werk vinden. Wel waarderen gemeenten, die ook andere doelgroepen naar werk begeleiden, de uitstroomresultaten van duale trajecten voor statushouders als hoog. In kortdurende trajecten met kleinere groepen treedt in het begin vaak een leereffect op: knelpunten in de aanpak (zoals behoefte aan extra taalondersteuning) worden gaandeweg opgelost, waardoor de resultaten in latere groepen beter worden.

*“Van te voren hadden we gedacht dat het leren van de theorie en de praktijk sneller zou kunnen. Dit bleek te ambitieus. Daarom hebben we deelnemers daar meer tijd voor gegeven.”*

Geïnterviewde VluchtelingenWerk

Naast uitstroom naar werk melden de geïnterviewden ook veel ‘zachte’ of immateriële baten als gevolg van duale trajecten. Zoals beschreven in paragraaf 3.2 draagt het eraan bij dat statushouders snel kunnen participeren in de maatschappij. Men is nuttig bezig, ontwikkelt zich, heeft contact met Nederlandse collega’s, bouwt zelfvertrouwen op en krijgt het gevoel ‘erbij te horen’ in Nederland. Een andere zeer belangrijke opbrengst van duale trajecten is dat het de taalverwerving van de statushouder versnelt. Zo vergroten ze hun woordenschat, leren ze meer Nederlandse spreektaal en verbeteren ze ook hun sociale en communicatieve vaardigheden. Dit draagt in de ogen van de geïnterviewden sterk bij aan hun arbeidsmarktkansen op de lange termijn.

*“In ons Geïntegreerde Traject (GT) combineren we beroepsonderwijs en taalonderwijs. De statushouders leren de Nederlandse taal. Door aan de slag te gaan in Nederland en door stage, is er daarnaast sprake van snelle integratie en activering. Op deze manier wordt voorkomen dat mensen eindelijk in bijstand blijven hangen.”*

Geïnterviewde ROC Midden Nederland

## 5.4 Afweging kosten en baten

Zoals in het voorgaande beschreven, zijn met de inzet van duale trajecten zowel kosten als baten gemoeid. Nagenoeg alle trajecten zijn, ten minste deels, afhankelijk van financiering van gemeenten.<sup>26</sup> Zij hebben in potentie dan ook veel te winnen in de vorm van besparingen op de uitkeringslasten. In de praktijk zien we dat gemeenten bij het wegen van de kosten en baten van duale trajecten tot uiteenlopende keuzes komen, zoals hierna toegelicht.

### *Gemeenten, bedrijven en roc’s positief over effectiviteit duale trajecten*

De geïnterviewde partijen waren vrijwel unaniem positief over de effectiviteit van de duale trajecten die zij hebben uitgevoerd. Het gelijktijdig ontwikkelen van zowel de arbeids- als taalvaardigheden vormt volgens hen een goede manier om de (arbeids)integratie van statushouders te versnellen. De duale trajecten zijn veelal recentelijk opgezet en volop in ontwikkeling, en er lijkt veel bereidheid om de duale trajecten in de toekomst verder te verbeteren en breder in te zetten.

### *Beperkte budgettaire ruimte gemeenten voor investering*

<sup>26</sup> Bij de bedrijfsinitiatieven investeren naast gemeenten vaak ook werkgevers of sectoren in de trajecten. Duale trajecten in het onderwijs worden vaak door de statushouder betaald vanuit hun DUO-lening, maar wordt van gemeenten gevraagd om de uitkering door te betalen.

Ook als een duaal traject in de praktijk kosteneffectief is, dat wil zeggen dat de besparing op uitkeringslasten opweegt tegen de trajectkosten, kunnen gemeenten daar niet altijd in investeren. Zoals beschreven in paragraaf 3.5 staat de financiering vanuit gemeenten onder druk, omdat zij beschikken over beperkte middelen voor investeringen in de participatie van bijstandsontvangers (Participatiebudget) en het betalen van hun uitkeringen (BUIG-budget). Hiervan moeten zij verschillende doelgroepen bedienen.<sup>27</sup> Daardoor hebben zij op de korte termijn niet altijd de ruimte om te investeren in duale trajecten voor statushouders, ook als deze op de lange termijn rendement opleveren.

*Een op drie gemeenten laat statushouders (30+) onder voorwaarden studeren met behoud van uitkering*  
Uit eerder onderzoek komt naar voren dat ongeveer de helft van de gemeenten statushouders van dertig jaar of ouder (die geen aanspraak kunnen maken op studiefinanciering) onder voorwaarden de mogelijkheid biedt om met behoud van uitkering een studie te volgen (Razenberg, Kahmann, De Gruijter & Damhuis, 2018; p. 25). Gemeenten die deze mogelijkheid aanbieden, dragen als motivatie aan dat het bijdraagt aan duurzame uitstroom. Wel wordt doorgaans per individueel geval bekeken of de opleiding in de ogen van de gemeente haalbaar en betaalbaar is en of het naar verwachting bijdraagt aan een duurzame betaalde baan. Het wordt dus niet in alle gevallen toegestaan. Gemeenten die statushouders van dertig jaar of ouder niet de mogelijkheid bieden om te studeren met behoud van uitkering, lichten toe dat zij in lijn met het beleid voor andere doelgroepen die onder de Participatiewet vallen uitgaan van de kortste route naar betaald werk.

#### *Loonkostensubsidie*

Eerder onderzoek laat zien dat werkgevers graag met statushouders willen werken, maar zich hiervan vaak laten weerhouden door financiële lasten en risico's die daarmee gepaard gaan. Zo is voor hen op voorhand niet duidelijk hoe productief de statushouder zal zijn, en zien ze het risico dat de statushouder vanwege psychische problemen of ziekte uitvalt (Razenberg & De Gruijter, 2017). Zij beginnen daarom het liefst met een proefplaatsing of werken met behoud van uitkering, en hebben daarnaast behoefte aan financiële instrumenten zoals (tijdelijke) loonkostensubsidies en no-riskpolissen. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat ruim de helft van gemeenten loonkostensubsidie inzet voor de doelgroep statushouders (Razenberg, Kahmann, De Gruijter & Damhuis, 2018; p. 29). Het verstrekken van loonkostensubsidie uit het gemeentelijke BUIG-budget vergt dat er middels een loonwaardemeting een arbeidsbeperking is vastgesteld bij de statushouder. Het staat gemeenten echter vrij om loonkostensubsidie te verstrekken aan personen voor wie geen arbeidsbeperking is vastgesteld, mits dit gefinancierd wordt vanuit het Participatiebudget. Dit is financieel echter vaak minder aantrekkelijk voor gemeenten, omdat de middelen in het Participatiebudget onder grotere budgettaire druk staan. Uit onze interviews kwam naar voren dat niet alle gemeenten voorstander zijn van de inzet van loonkostensubsidie, omdat zij van mening zijn dat statushouders geen structurele arbeidsbeperking hebben en (op termijn) volledig productief kunnen zijn. Desondanks zijn er ook gemeenten die ervoor kiezen om wel loonkostensubsidie in te zetten voor deze doelgroep.

Overigens krijgen statushouders vaak de kans om tijdelijk met behoud van uitkering aan het werk te gaan. Dit kan de facto ook gezien worden als een vorm van gesubsidieerde arbeid, hoewel tijdelijk.

---

<sup>27</sup> De omvang van het Participatiebudget van gemeenten, bedoeld voor re-integratie van bijstandsontvangers, is landelijk tussen 2009 en 2017 gedaald van €1,5 miljard naar €0,5 miljard. Daarnaast is bij de raming van de BUIG-budgetten voor gemeenten in 2016 en 2017, bedoeld voor het uitbetalen van bijstandsuitkeringen, geen rekening gehouden met de toestroom van statushouders, hetgeen tot tekorten heeft geleid bij gemeenten. Met ingang van 2018 is er wel extra BUIG-budget toegevoegd vanwege deze groep, zoals blijkt uit de Voorjaarsnota 2018.

# Bijlage 1: Literatuur

Algemene Rekenkamer (2017). *Inburgering. De eerste resultaten van de Wet inburgering 2013*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.

AWVN (2017). *Verschil smaakt naar meer. De waarde van inclusief werkgeven*. Den Haag: AAVN.

Blom, M., J. Bakker, Goedvolk, M., Van der Maas - Vos, G. en Van Plaggenhoef, W. (2018). *Inburgering: systeemwereld versus leefwereld. Evaluatie Wet inburgering 2013*. Barneveld: Significant.

CBS (2018). *Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigratie*. Den Haag/Heerlen/Bonaire,: CBS.

Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L. en Leerkes, A. m.m.v. J. Klaver en A. Odé (2015). *'Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten'*. WRR-Policy Brief 4. Den Haag: WRR.

Huijnk, W., J. Dagevos en E. Miltenburg (2017). Een staalkaart van statushouders. Over de integratie van statushouders in Nederland. In: *Mens & Maatschappij, Vol. 92, No. 4*.

Huijnk, W. en E. Miltenburg (2018). Moeizaam aan het werk. De arbeidsmarktpositie van statushouders. In: *Nieuwe wegen voor vluchtelingen in Nederland. Over opvang, integratie en beleid*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Lagunas, D. en Rijssenbeek, A.M. (2018). *Parallele aanpak bij inburgering. Verkenning*. Den Haag: Platform 31.

Razenberg, I. en M. de Gruijter (2016). *Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Verwey-Jonker.

Razenberg, I en M. de Gruijter (2017). *Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aannemen van vluchtelingen?* Utrecht: Verwey-Jonker.

Razenberg, I, Kahmann, M. en De Gruijter, M. (2017). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging*. Utrecht: Verwey-Jonker.

Razenberg, I, Kahmann, M. en De Gruijter, M. (2018). *'Mind the gap': Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Verwey-Jonker.

Razenberg, I, Kahmann, M., De Gruijter, M., Damhuis, E. (2018). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2018*. Utrecht: Verwey-Jonker.

SER (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans. Signalering 18/05*, Den Haag: SER.

Sol, C.C.A.M. (2016). *De aanpak van schuldhulpverlening bij toeleiding van werklozen naar werk. Een quick-scan onder Europese publieke arbeidsvoorzieningsorganisaties*. Amsterdam: UvA.

Odé, A. en J. Dagevos (2017). Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. In: *Mens & Maatschappij, Vol. 92, No. 4*.

# Bijlage 2: Overzicht bestudeerde casussen

Tabel B2.1 Overzicht van onderzochte duale trajecten

Aard traject	Praktijkvoorbeelden	Beschrijving	Telefonisch interview	Casestudy
Re-integratie	Avres	Parallele aanpak richting werk	X	
	Gemeente Leiden	Project JAS: parallelle aanpak	X	
	Gemeente Midden-Drenthe	Parallele aanpak richting werk	X	
	Gemeente Boxmeer	Werktaalstages	X	X
	Patijnenburg (Westland)	'Meetellen en Meedoen': parallelle aanpak	X	
	Gemeente Lansingerland	Traject richting glastuinbouw	X	X
	Weener XL Den Bosch	Duaal traject richting schoonmaak	X	X
	Gemeente Utrechtse Heuvelrug	Duaal traject richting groensector	X	
Bedrijfs-initiatieven	Sungevity& The Refugee Company	Duaal traject tot zonnepanelen-installateur	X	
	Temp'hory	Duaal traject tot storingsmonteur	X	
	Sectorplan Installatiebranche Rijnland	Duaal traject tot installatiemonteur	X	X
	STOC	Duaal traject richting de zorg	X	
	Manpower SNV Centraal	Duaal traject richting de logistiek	X	X
Beroeps-onderwijs	Werkclub Drechtsteden	Parallele aanpak richting werk	X	
	ROC Rivier	Duaal traject inburgering en mbo-opleiding	X	
	Gilde Opleidingen	'Talent in bedrijf': entreeopleiding i.s.m. werkgevers	X	
	Scalda College	Bbl-opleiding met extra taalondersteuning	X	
	ROC Midden Nederland	Mbo-opleiding gecombineerd met inburgering	X	X
	Alfa-college	Entreeopleiding met taalondersteuning voor analfabete statushouders	X	X
	ROC De Leijgraaf	Beroepsgericht traject met extra begeleiding gericht op vaktaal	X	



# Bijlage 3: Samenstelling klankbordgroep

Naam	Organisatie	Rol
Miranda Grootsholte	SBCM	Opdrachtgever
Heleen Heinsbroek	Cedris	Opdrachtgever
André Hendrikse	Vluchtelingenwerk Nederland	Opdrachtgever
Connie de Neef	Divosa	Adviserend lid
Ester van Heugten	WSD groep	Adviserend lid
Jetske Woudstra	MBO Raad	Adviserend lid
Lisa Molenaar	AWVN	Adviserend lid
Marjolijn Hoekstra	Ministerie van SZW	Adviserend lid
Sil de Graaf	Ergon	Adviserend lid

# Bijlage 4:

## Casusbeschrijvingen

### Casusbeschrijving Weener XL

#### Duaal traject richting schoonmaak

##### Achtergrond en aanleiding

Weener XL, de fusie tussen de sociale dienst en het sw-bedrijf van de gemeente 's-Hertogenbosch, begeleidt statushouders middels een duaal traject naar betaald werk in de schoonmaaksector. Zij gaan vervolgens aan de slag in De Schoonmaak Coöperatie, een leerwerkbedrijf voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

##### Beschrijving aanpak

De Schoonmaak Coöperatie is als organisatie ontstaan vanuit drie sociale werkvoorzieningen in de regio (WSD, Diamant en Weener XL). Zij voeren schoonmaakwerkzaamheden uit op locatie bij reguliere werkgevers, met inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vanuit de WSW en Participatiewet. Vanwege krapte in de schoonmaakbranche beschikt De Schoonmaak Coöperatie over veel werk. Dit werk is tevens toegankelijk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, en De Schoonmaak Coöperatie heeft veel ervaring in het bieden van begeleiding op de werkvloer. Weener XL bemiddelt regelmatig werklozen naar De Schoonmaak Coöperatie, zowel statushouders als andere doelgroepen.

Alle statushouders in de gemeente 's-Hertogenbosch volgen na instroom in de bijstand eerst een zogeheten 'mindset'-training van vier dagdelen, waarin onder andere ingegaan wordt op cultuurverschillen, normen en waarden, de Participatiewet en werknemersvaardigheden. Men oriënteert zich dan ook op realistische toekomstberoepen. Vervolgens kunnen ze doorstromen naar meerdere trajecten, waar het duale traject naar de schoonmaaksector er één van is. Er worden voor dit traject geen ingangseisen gehanteerd op het gebied van taal, opleiding of werkervaring. Dit maakt het geschikt voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het traject ziet er als volgt uit:

**Stap 1:** de deelnemende statushouders krijgen in een groep van ongeveer vijf tot acht deelnemers een training 'vaktaal en vakvaardigheden schoonmaak'. Tijdens deze training, bestaande uit zes lessen verdeeld over drie weken, leren deelnemers de belangrijkste Nederlandse woorden voor in de schoonmaak. Ook wordt ingegaan op veilig gebruik van schoonmaakmiddelen, en op wat een arbeidscontract is. De training is specifiek ontwikkeld voor statushouders en wordt in het Nederlands gegeven in de aanwezigheid van tolken (Arabisch en Tigrinya). Deelnemers oefenen ook met het voeren van een sollicitatiegesprek, en voeren uiteindelijk een sollicitatiegesprek met De Schoonmaak Coöperatie.

**Stap 2:** vervolgens doorlopen de deelnemers een proefplaatsing van drie maanden met behoud van uitkering bij De Schoonmaak Coöperatie, dat zelf de aansturing en begeleiding verzorgt. Tijdens de proefplaatsing ervaren de statushouder en De Schoonmaak Coöperatie hoe het werk in de praktijk bevalt, en wat er nodig is qua begeleiding, takenpakket en werkomgeving. De statushouders worden gekoppeld aan een Nederlandse medewerker waar ze mee samenwerken. Die leert ze het werk en ondersteunt hen ook bij het leren van de Nederlandse taal. In de laatste groep deelnemers is er bewust voor gekozen om de deelnemers zo veel



mogelijk 'onder te dompelen' in de Nederlandse taal, ter bevordering van de taalverwerving. Zo mogen de statushouders op de werkvloer bijvoorbeeld niet onderling in hun eigen taal spreken, ook niet in de pauzes. Na zes weken wordt er een evaluatiegesprek gevoerd tussen Weener XL, De Schoonmaak Coöperatie en de deelnemer zelf. Ook wordt de loonwaarde van de deelnemers vastgesteld.

**Stap 3:** als de proefplaatsing goed verloopt, krijgt de deelnemer een contract aangeboden.<sup>28</sup> Indien sprake is van een verlaagde loonwaarde verstrekt de gemeente loonkostensubsidie. In eerste instantie krijgt men een contract voor zes maanden, wat met latere contracten verlengd kan worden tot twee jaar. Binnen die periode dienen de deelnemers te zoeken naar werk in een regulier schoonmaakbedrijf. Voor mensen met een arbeidsbeperking blijkt dit veelal niet haalbaar. Omdat het traject voor statushouders pas recent gestart is, is nog niet bekend in hoeverre de overstap naar regulier werk voor deze doelgroep wel haalbaar is. Indien werknemers na twee jaar nog geen regulier werk gevonden hebben, krijgen ze vaak een vast contract aangeboden.

Het schoonmaakwerk vindt vooral in de vroege ochtend en in de namiddag plaats. Bij de start van de plaatsing roostert De Schoonmaak Coöperatie de statushouders in op tijdstippen die te combineren zijn met hun inburgeringscursus.

Omdat het schoonmaaktraject geen ingangseisen stelt, is het geschikt voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld met analfabetisme, laaggeletterdheid, een laag leervermogen, weinig werkervaring of een beperking. Deze doelgroep kan doorgaans (nog) niet bij een reguliere werkgever werken, maar kunnen bij De Schoonmaak Coöperatie wel aan de slag.

### Werking

De belangrijkste werkzame elementen van dit duale traject richting de schoonmaak zijn:

- De vakgerichte voorbereidende training gericht op de schoonmaak, speciaal ontwikkeld voor statushouders, is van belang om de kans op een succesvolle plaatsing te vergroten.
- De statushouder krijgt binnen De Schoonmaak Coöperatie goede begeleiding en de ruimte om te wennen aan het werk.
- De statushouder wordt gekoppeld aan een Nederlandse collega, en spreekt op de werkvloer alleen Nederlands. Dit versnelt de taalverwerving.

### Knelpunten en succesfactoren

Om tot een succesvolle plaatsing te komen en uitval te beperken, zijn volgens Weener XL de eerder genoemde werkzame elementen van groot belang. Verder noemt men de volgende knelpunten die succes kunnen belemmeren:

- Het activeren van vrouwelijke statushouders is moeilijk. Zij hebben minder werkervaring en werknemersvaardigheden, en spreken minder goed Nederlands dan mannen. De uitval onder vrouwen in het traject is ook hoger.
- Het organiseren van kinderopvang is moeilijk. In de schoonmaak begint men al om 7 uur 's ochtends, als de kinderopvang nog niet open is. En statushouders hebben vaak een te beperkt sociaal netwerk om informele opvang voor hun kinderen te regelen.
- Er heerst een negatief beeld over schoonmaakwerk, met name onder Syrische vluchtelingen.

<sup>28</sup> De deelnemers krijgen een contract aangeboden bij detachingsbureau Werkpartners (eveneens onderdeel van moederbedrijven Weener XL, WSD en Diamant Groep) en worden van daaruit gedetacheerd naar De Schoonmaak Coöperatie.

De Schoonmaak Coöperatie licht toe dat de doelgroep statushouders voor hen relatief nieuw is. Als toekomstig verbeterpunt overwegen zij meer te investeren in kennisbevordering onder de voorwerkers over de doelgroep statushouders en hoe om te gaan met culturele verschillen en de taalbarrière. Vanuit het oogpunt van kennisbevordering en deskundigheid zou het praktisch zijn om de statushouders geconcentreerd onder enkele voorwerkers te laten werken die goed met de doelgroep om kunnen gaan. Dit gaat wel in tegen het eerdergenoemde principe van onderdompeling in een Nederlandstalige werkomgeving.

### Resultaten en kosten

Op het moment van schrijven hebben twaalf deelnemers het traject doorlopen, en is een groep van vijf deelnemers bezig met de proefplaatsing. Van de twaalf eerste deelnemers zijn er acht na de proefplaatsing in dienst genomen door De Schoonmaak Coöperatie. De uitval (vier deelnemers) ontstond in de eerste groep van vijf deelnemers, inmiddels loopt het traject beter. Weener XL is tevreden over de behaalde resultaten, zeker gezien de relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt van de deelnemers.

De kosten van het traject liggen allereerst in het doorbetalen van de uitkering gedurende drie maanden. Daarnaast kost de voorbereidende training per groep ongeveer vier dagen inzet voor de trainer, en in totaal zes dagen inzet voor de twee tolken. Tot slot betaalt de gemeente, indien van toepassing, loonkostensubsidie. De opbrengsten zijn (gedeeltelijke) uitstroom uit de uitkering (tot op heden acht statushouders), en het bevorderen van de taalverwerving, maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid. Weener XL beoordeelt deze kosten-batenverhouding als positief.

Weener XL merkt op dat de inzet van een duaal traject zoals dit sterk bijdraagt aan de taalverwerving van statushouders. De formele taal cursus is volgens hen vooral theoretisch, en draagt vaak beperkt bij aan de mondelinge taalvaardigheid en communicatieve vaardigheden. Door de statushouder in de werkomgeving 'onder te dompelen' in de Nederlandse taal, wordt de taalverwerving (met name mondelinge communicatie) merkbaar versneld.

### Zie ook

- Anita van Drunen ([a.vandrunen@s-hertogenbosch.nl](mailto:a.vandrunen@s-hertogenbosch.nl)) en Faiza Mhiaoui ([f.mhiaoui@s-hertogenbosch.nl](mailto:f.mhiaoui@s-hertogenbosch.nl))
- <https://www.weenerxl.nl/>
- <https://www.deschoonmaakcooperatie.nl/>

## Casusbeschrijving gemeenten Boxmeer & Sint Anthonis

### Werktaalstage

#### Achtergrond en aanleiding<sup>29</sup>

In oktober 2016 startte op initiatief van de afdeling Sociale Zaken van de gemeente Boxmeer en Sint Anthonis het project 'Werk en Vergunninghouders'. Het project is opgestart om met behulp van een werktaalstage van drie maanden de kansen van statushouders op de arbeidsmarkt te vergroten.

#### Beschrijving aanpak

De werktaalstage wordt specifiek ingezet voor statushouders, en heeft drie doelen:

- oefenen met de Nederlandse taal;
- werknemersvaardigheden opdoen;
- in de praktijk ervaren in hoeverre statushouders inzetbaar zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

De werktaalstage wordt door de gemeenten Boxmeer en Sint Anthonis breed ingezet voor statushouders, tenzij ze rechtstreeks naar werk kunnen en hier al een specifieke mogelijkheid voor is. De werktaalstages zijn meestal voor twee of drie dagen per week. Een werktaalstage duurt maximaal drie maanden, en wordt gevolgd met behoud van een uitkering. De aanpak bestaat uit de volgende stappen:

1. Allereerst vindt er een screening plaats van de kandidaat. Daarbij wordt gekeken naar de werkervaring en de opleidingsachtergrond, maar ook naar de thuissituatie en eventuele belemmeringen.
2. Vervolgens worden geschikte kandidaten gekoppeld aan een werkgever in de regio. Daarvoor benadert de gemeente lokale werkgevers uit het eigen netwerk met het aanbod om voor een specifieke statushouder een werktaalstage te faciliteren. Er wordt gestreefd naar werk dat aansluit bij de motivatie en de mogelijkheden van de statushouder. De klantmanager die de matching doet, kent zowel de werkgever als de klant goed.
3. De deelnemer is twee tot drie dagen per week bezig met de werktaalstage, waar men in de praktijk werkervaring opdoet en tegelijkertijd de Nederlandse taalbeheersing verbetert. De werkgever verzorgt de dagelijkse begeleiding, de klantmanager van de gemeente heeft regelmatig contact (via evaluatiegesprekken) om te monitoren hoe de stage verloopt.
4. Na afloop van de drie maanden kijkt de klantmanager in overleg met de kandidaat naar een geschikte vervolgstap. Dit kan bijvoorbeeld een betaalde baan zijn (bij het stagebedrijf of elders) of een ander re-integratietraject van de gemeente.

Parallel aan de werktaalstage volgen de deelnemers ook formele taallessen in het kader van hun inburgeringscursus (meestal drie dagdelen per week). Dit maakt geen deel uit van de werktaalstage. Wel is het van belang dat de taalcursus qua lesmomenten gecombineerd kan worden met de werktaalstage.

Werkgever (zorginstelling): *“Het combineren van het werk met zijn taallessen was geen probleem. Hij gaf duidelijk aan welke dagdelen hij les had, en de overige dagen was hij welkom om bij ons te komen werken.”*

Inmiddels hebben zo'n 65 statushouders een werktaalstage kunnen doen, bij ruim 40 bedrijven in de regio (waaronder ook intern bij de gemeenten Boxmeer en Sint Anthonis zelf). De deelnemende bedrijven zijn enthousiast over deze werktaalstages. Het biedt hun de kans om de mogelijkheid op een vast arbeidsverband zorgvuldig te verkennen. De gemeente merkt op dat de werkgevers vaak zeer betrokken zijn bij de statushouders, en hen op allerlei manieren proberen te helpen met hun ontwikkeling. Ook vanuit de

<sup>29</sup> Deze casusbeschrijving is deels gebaseerd op een eerder door de Sociaaleconomische Raad opgestelde casusbeschrijving uit de signalering 'Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans' (SER Signalering 18/05, mei 2018).

statushouders zelf krijgt de gemeente positieve reacties over deze stages. Ze zijn blij om te kunnen participeren en het draagt bij aan hun gevoel van eigenwaarde.

Werkgever (zorginstelling): *“Het was mooi om de ontwikkeling te zien die hij doormaakte. Zowel qua taal als in de integratie met collega’s in het team. Iedereen nam de tijd om hem te helpen met Nederlandse woorden. Toen hij bij ons een contract kreeg, reageerde het team heel warm en verwelkomend.”*

Werkgever (horeca): *“Ik ondersteunde hem veel bij de taal, dat vind ik mijn taak als werkgever. Dat is ook heel leuk om te doen. Hij wilde de taal graag beter leren. Dat kunnen heel vanzelfsprekende dingen zijn, zoals spreekwoorden of het benoemen van dagelijkse objecten.”*

Tot slot is ook de gemeente zelf tevreden met de werktaalstage; het biedt de mogelijkheid op vroegtijdige participatie, versnelt de ontwikkeling en levert inzicht in wat voor werk wel en niet past. Daarnaast worden de resultaten na afronding van de werktaalstage (met name de uitstroom naar werk) als positief gewaardeerd.

Klantmanager gemeente: *“Één statushouder was in het land van herkomst apotheker geweest. Via een werktaalstage heeft ze een tijdje meegedraaid in een Nederlandse apotheek. Daar bleek dat de taal, vooral de namen van medicijnen, een te grote barrière vormt om hier hetzelfde beroep te kunnen uitoefenen. Dit is goed om in een vroeg stadium te weten, zodat we verder kunnen kijken naar ander passend werk.”*

## Werking

De werktaalstage draagt op verschillende manieren bij aan de taalverwerving en arbeidstoeleiding:

- De statushouder participeert en vergroot diens sociale netwerk door contact met Nederlandse collega’s. Dit draagt bij aan het zelfvertrouwen.
- De statushouder oefent in de praktijk met de Nederlandse taal, waardoor met name de mondelinge taalvaardigheid snel vooruit gaat. Ook doet men arbeidsvaardigheden op.
- De werktaalstage levert inzicht op in wat voor werk wel en niet passend is, door dit in de praktijk te ervaren.
- De werktaalstage kan fungeren als springplank naar werk, of als manier om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

## Succesfactoren en knelpunten

Als succesfactoren worden genoemd dat de begeleiding van de statushouder en de matching naar werkgevers in één hand liggen bij de klantmanager. Die kan daardoor goed inschatten wat een passende match is. Ook geldt dat de statushouder het uitgangspunt vormt voor het zoeken naar een passende stage. Verder is het van belang dat er bij de werkgever een goede contactpersoon of begeleider is voor de statushouder, die de statushouder wegwijs maakt en ondersteunt waar nodig. Een werkgever geeft daarbij aan dat het van belang is dat de statushouder en werkgever een goed begrip hebben van de onderlinge culturele verschillen.

Werkgever (zorginstelling): *“We hebben twee werktaalstages gehad. Bij de eerste statushouder was de werkmentaliteit een probleem; ze vond het bijvoorbeeld moeilijk om op tijd te komen. Misschien had het geholpen als we van tevoren meer hadden geweten over haar culturele achtergrond.”*

Verder noemt de gemeente enkele knelpunten. Allereerst is het soms een uitdaging om te zorgen dat de werktaalstage qua tijdstippen te combineren is met de inburgering, aangezien de gemeente daar formeel niet op kan sturen. Ook zijn vrouwen in de praktijk moeilijker te activeren, vanwege culturele opvattingen

over arbeidsdeelname van vrouwen. Verder is het lastig om een goede balans te bewaren tussen de wensen en dromen van de vluchteling, en de mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tot slot kan de stap van de werkstage naar betaald werk voor de vluchtelingen onzekerheid met zich meebrengen, omdat ze een zeker inkomen (de uitkering) inruilen voor een onzeker inkomen (het werk is vaak flexibel en parttime).

### Resultaten

Van de 65 deelnemende statushouders tot nu toe hebben er 24 inmiddels een betaalde baan gevonden en zijn er 14 nog bezig met de werktaalstage. De overige 27 deelnemers zijn nog bezig om de stap naar werk te maken (bijvoorbeeld in een opleiding op re-integratietraject), of zijn daar nog niet klaar voor. De gemeente beoordeelt deze resultaten als zeer positief.

De kosten van het traject bestaan uit twee componenten: ten eerste wordt de uitkering gedurende de drie maanden werktaalstage doorbetaald, en ten tweede zijn ongeveer drie gemeentelijke klantmanagers een deel van hun tijd bezig met het uitvoeren van de aanpak. Relevant om daarbij in overweging te nemen, is dat veel andere gemeentelijke re-integratie-instrumenten (ten minste) dezelfde kostenposten met zich mee brengen.

De baten van de werktaalstage zijn besparingen op de uitkering voor de mensen die aan het werk gaan. Doordat de statushouders in de praktijk doorgaans parttime werken, wordt er een deel van de uitkering bespaard. Ook als deelnemers niet direct aan het werk komen, wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind. Tot slot levert de werktaalstage ook immateriële baten op, zoals toegenomen zelfvertrouwen en een groter sociaal netwerk. De gemeente beoordeelt de balans tussen kosten en baten als positief.

### Zie ook

- Contactpersonen: Mariëtte Smeitink, [M.Smeitink@boxmeer.nl](mailto:M.Smeitink@boxmeer.nl) en Silvia Giesberts, [S.Giesberts@boxmeer.nl](mailto:S.Giesberts@boxmeer.nl)
- Nieuwsbericht [‘Veertig bedrijven doen mee aan werktaalstage’](#)

## Casusbeschrijving gemeente Lansingerland

### Inburgering en betaald werk in de tuinbouw

#### Achtergrond en aanleiding

De gemeente Lansingerland heeft zich eerder vooral beziggehouden met de re-integratie van Syriërs. De laatste tijd heeft de gemeente ook gekeken naar de plaatsing van Eritreeërs. Aangezien de gemeente veel werk in de tuinbouw heeft, en Eritreeërs vaak een agrarische achtergrond hebben, is er een traject opgezet voor Eritrese statushouders gericht op werken in de tuinbouw.

De gemeente is eerst in gesprek gegaan met de branchevereniging (LTO Glaskracht). Vervolgens is het traject gestart met één statushouder bij één werkgever, om de eerste zorgen en scepsis bij de werkgevers weg te nemen. Sinds maart 2018 is de gemeente ook met andere werkgevers in de tuinbouw in gesprek over dit project. Inmiddels zijn er tien kandidaten gestart, bij acht verschillende werkgevers.

Het doel van het traject is het opdoen van werkervaring, het verbeteren van de taalontwikkeling en het verkrijgen van een ritme en structuur. Het einddoel is het verkrijgen van een baan.

#### Beschrijving aanpak

Voorafgaand aan het traject vindt er een voortraject plaats waarbij, in gesprek met zowel werkgevers als statushouders, gezorgd wordt voor draagvlak en realistische verwachtingen over en weer.

Zo dienen werkgevers inzicht te krijgen in de doelgroep, aangezien zij vaak nog weinig bekend zijn met statushouders. Met de *statushouders* worden met behulp van een tolk de werkzaamheden en de verwachtingen besproken.

*“Het is belangrijk koudwatervrees bij werkgevers weg te nemen.”*

Geïnterviewde gemeente

*“Wij waren bij aanvang huiverig, we vroegen ons af of het wel wat voor ons was. Wanneer je een statushouder plaatst vraagt, dat toch wat van het bedrijf en het team, er komt heel wat bij kijken.”*

Geïnterviewde werkgever

Statushouders worden door klantmanagers en jobcoaches geselecteerd voor het traject. Er wordt vooral gelet op fysieke gesteldheid, in verband met de zwaarte van het werk, en op motivatie. Ook is van belang dat de statushouder geen persoonlijke problematiek heeft die het functioneren op de werkvloer kan beïnvloeden. Wanneer een statushouder geselecteerd is voor het traject, wordt hij door het Werkgeversservicepunt (WSP) gematcht aan een werkgever. Door het intensieve voortraject kent het WSP zowel de statushouder als de werkgever goed, en kan een goede match gemaakt worden. Daarbij heeft men oog voor interesses en eventuele eerdere werkzaamheden van de statushouder, de cultuur van het bedrijf en de nabijheid.

*“Statushouders moeten het werk leuk vinden, anders werkt het niet. Als statushouders het leuk vinden, zijn ze gemotiveerd en hebben werkgevers een goede ervaring.”*

Geïnterviewde WSP

*“We hebben samen met het WSP een profiel opgesteld met betrekking tot werktijden, werkomgeving en werkzaamheden. We hebben omschreven wat belangrijk voor ons is. Iemand moet wel in het team passen. Het WSP heeft vervolgens de selectie gemaakt. Een goede match is belangrijk om te zorgen dat het slaagt.”*

Geïnterviewde werkgever

Tijdens het traject werken statushouders 20 à 25 uur per week bij de tuinder, in eerste instantie tijdens een proefperiode van twee maanden met behoud van uitkering. Na de proefperiode is het de bedoeling dat de deelnemers in dienst komen.

Het uitgangspunt was om naast het werken op één locatie, bij een tuinder die voor iedereen goed bereikbaar was, taallessen te organiseren voor alle statushouders. Deze taallessen zijn nog niet van start gegaan. Dit heeft deels een logistieke reden: de statushouders blijken toch redelijk ver van elkaar te wonen, waardoor het vinden van een geschikte centrale locatie lastig is. Daarnaast is er tussen de statushouders sprake van verschillende taalniveaus. Met hoge aantallen deelnemers zouden er meerdere groepen gemaakt kunnen worden, maar daarvan is nu nog geen sprake.

Wel zijn voor een aantal statushouders met een zeer laag taalniveau extra taallessen aangeboden, gericht op vaktaal in de tuinbouw. Op dit moment krijgen drie à vier statushouders deze extra taallessen. Voor anderen zijn deze extra lessen nog niet nodig. Daarnaast werken er ook veel Nederlanders in de kas, wat zorgt voor een verhoogde taalontwikkeling.

Tijdens het traject worden statushouders begeleid door een jobcoach. Deze begeleiding verschilt per statushouder en werkgever. De jobcoach richt zich op het aanleren van werknemersvaardigheden. Hij zorgt er bijvoorbeeld voor dat statushouder op tijd komt, door op de eerste werkdag mee te fietsen naar de tuinder. Daarnaast heeft de jobcoach een overbruggingsfunctie tussen de werkgever en de statushouder: hij faciliteert de communicatie tussen beiden. Ook zorgt de jobcoach voor een goede relatie met collega's, bijvoorbeeld door voorlichting te geven over de statushouder aan de andere werknemers. Het eerste half jaar is de begeleiding intensief, het idee is dat de jobcoach na een half jaar werken minder nodig is.

*“De basis van de begeleiding is het aanleren van werknemersvaardigheden. Ik bespreek met de statushouder bijvoorbeeld wat ze moeten doen als ze iets niet begrijpen en dat het belangrijk is dat ze op tijd komen. Ook hebben we het over de praktische zaken, bijvoorbeeld regels om vrij te nemen.”*

Geïnterviewde jobcoach

### Betrokken partijen

Bij het traject zijn de volgende partijen betrokken:

- WSP: gaan in gesprek met werkgevers over deelname aan het traject, verzorgen de bemiddeling tussen de kandidaten (statushouders) en werkgevers, houden contact met de werkgever gedurende het traject over het verloop.
- Gemeenten Lansingerland, Pijnacker-Nootdorp en Zoetermeer: de consultants Werk & Inkomen dragen kandidaten aan bij het WSP voor deelname aan het traject, financieren het traject (o.a. behoud van uitkering tijdens proefperiode, inzet jobcoach).
- LTO Glaskracht: ondersteunt bij contacten leggen met werkgevers, bespreken hun ervaringen met het ministerie van SZW.
- Werkgevers: nemen deel aan het traject en nemen (als het goed verloopt) de statushouder in dienst.

*‘De samenwerking tussen alle partijen verloopt goed: iedereen ligt op één lijn. Alle partijen zijn er met een open houding in gegaan, met de wens om iets te kunnen betekenen, maar ook om realistisch te zijn in wat wel en niet kan.’*

Geïnterviewde gemeente

## Werking

De uitgebreide en duidelijke communicatie met werkgever en statushouder draagt bij aan het bereiken van zelfredzaamheid en arbeidsparticipatie. Zowel in de voorfase als gedurende het traject (door middel van jobcoaching) is er veel overleg met beide partijen. Hierdoor is er veel gelegenheid voor het bespreken van wensen en behoeftes van de partijen. Op deze manier kan de juiste match gemaakt worden tussen werkgever en statushouder. Dit draagt vervolgens bij aan duurzame participatie.

## Knelpunten en succesfactoren

De betrokken partijen benoemen een aantal succesfactoren voor het slagen van het traject. Het is allereerst cruciaal om draagvlak en begrip te creëren bij de werkgever en diens organisatie. Van tevoren worden de onderlinge verwachtingen besproken met statushouder (in de eigen taal) en de werkgever, zodat alles duidelijk en helder is. Men betreft de andere collega's door de statushouder goed te introduceren in het bedrijf. Ook onderhouden de accountmanagers van het WSP regelmatig contact met de werkgever. Een proefperiode is voor de werkgever een goede manier om te 'wennen' aan de statushouder.

*“Ons team was van tevoren ook huiverig. Ze wisten weinig over statushouders, en maakten er grapjes over. Dit hebben we besproken met het WSP en volgens hebben we een sessie georganiseerd met achtergrondinformatie over statushouders. Dat heeft heel goed uitgepakt om het team mee te krijgen. Zonder deze bijeenkomst zou het een stuk moeilijker zijn geweest.”*

Geïnterviewde werkgever

*“We hadden die paar maanden proeftijd wel nodig. Bij een kortere proeftijd hadden we de mogelijkheden van de statushouder minder kunnen ontdekken, dit had niet goed uitgepakt.”*

Geïnterviewde werkgever

Verder dienen vooraf alle randvoorwaarden op orde te zijn. Dat betekent dat bijvoorbeeld kinderopvang geregeld is, en dat eventuele trauma's gesignaleerd en behandeld zijn. Op deze manier wordt het voor de werkgever zo makkelijk mogelijk gemaakt. Gaandeweg het traject biedt de jobcoach waar nodig ondersteuning en begeleiding, om belemmeringen weg te nemen en de werkgever te ontzorgen.

Naast succesfactoren wordt er ook een aantal knelpunten genoemd:

- Het tekenen van het contract kan lastig zijn. Statushouders hebben het gevoel dat zij voor altijd aan het contract vast zitten. Hier is veel begeleiding bij nodig.
- De jobcoach voegt hieraan toe dat de overgang van een uitkering naar betaald werk lastig kan zijn. Statushouders krijgen hun salaris wekelijks, dit kan verwarrend zijn omdat de uitkering maandelijks uitbetaald werd.
- Verschillend werkethos. Tuinders sturen heel erg op productie, statushouders hebben echter meestal een wat lager werktempo dan gevraagd wordt.

*“Ik probeer aan statushouder duidelijk te maken: je moet wel stapjes maken, en vooruitgang boeken.”*

Geïnterviewde jobcoach

- Aangezien het niet gelukt is om op locatie taallessen te organiseren voor de statushouders, volgen de deelnemers parallel aan het werk taallessen bij een externe taalaanbieder. De roosters van de inburgering verschillen per persoon en dit kan het werk belemmeren. De gemeente heeft dit besproken met de taalaanbieder, en zij zijn nu flexibeler met lestijden.
- Ook wordt de financiering als een knelpunt beschouwd.



*“In 2016 en 2017 waren er tijdelijk middelen beschikbaar vanuit het landelijke bestuursakkoord Verhoogde Asielinstroom. Op dit moment gaat de financiering ten koste van het participatiebudget, dat is lastiger.”*  
Geïnterviewde gemeente

### Resultaten

Op dit moment zijn er acht deelnemers aan het werk van de tien die gestart zijn. Twee/drie deelnemers zijn uitgevallen vanwege onder andere een allergie, of omdat het werk fysiek zwaarder bleek dan verwacht.

*“De werkgevers zijn erg enthousiast en delen onderling de goede ervaringen.”*  
Geïnterviewde gemeente

De ambitie van de gemeente is het project breder uit te zetten. Zij willen op die manier ook Syriërs en meer vrouwen (beter geschikt voor kleine motoriek) betrekken.

De jobcoach geeft aan dat er in het begin van het traject enige weerstand kan zijn vanuit statushouders. Ze twijfelen aan hun eigen kunnen en hebben sterk het gevoel dat alles moet wijken voor school, omdat ze de inburgering moeten halen. Belangrijk is dan communiceren dat het juist goed is voor de taalontwikkeling om te werken. Volgens de jobcoach hebben op dit moment alle statushouders het naar hun zin. Ze hebben het gevoel iets te kunnen betekenen en zijn blij dat ze een voorbeeld kunnen zijn voor hun kinderen. Daarnaast hopen ze met een vast inkomen eventuele gezinsleden uit het land van herkomst over te laten komen naar Nederland.

De kosten voor het traject bestaan uit het doorbetalen van de uitkering gedurende twee maanden, en daarnaast de personele kosten van de betrokken jobcoach, accountmanager en klantmanager. De gemeente betaalt verder geen subsidie of andere vergoedingen aan de werkgevers. Over het geheel genomen beoordeelt de gemeente de kosten van het traject als laag.

### Zie ook

- Contactpersoon: Annabel Trouwborst, gemeente Lansingerland: [Annabel.Trouwborst@lansingerland.nl](mailto:Annabel.Trouwborst@lansingerland.nl).

# Casusbeschrijving gemeenten regio Holland Rijnland & Met Technica

## Sectorplan voor de Technische Installatiebranche

### Achtergrond en aanleiding

Met Technica, arbeidsmarkt- en bemiddelingsbureau, voert in opdracht van OTIB (Opleidings- en ontwikkelingsfonds van de Technische Installatiebranche) het sectorplan<sup>30</sup> voor de Technische Installatiebranche uit. Het sectorplan, dat is gefinancierd door de Rijksoverheid en de sector zelf, maakt het mogelijk dat er rechtstreekse, kosteloze bemiddeling en scholing plaats kan vinden met het doel werkgevers en werkzoekenden binnen de technische installatiebranche (TI) aan elkaar te koppelen.

Vanuit de technische installatiebranche is de vraag naar werknemers toegenomen. Vanaf mei 2017 is er in samenwerking met de gemeenten in de regio Holland Rijnland een traject opgezet waarbij deelnemers in relatief korte tijd worden opgeleid tot aankomende monteurs voor de installatie-, elektro- en infratechniek.

*“Gezien de krapte op de arbeidsmarkt, investeren we graag in nieuwe werknemers. Dat is de reden dat we meewerken aan het traject. Uiteindelijk willen we de branche gezonder maken dan deze op dit moment is.”*

Geïnterviewde werkgever

Het traject is niet specifiek voor statushouders opgezet, maar in de praktijk is het merendeel van de deelnemers statushouder.

### Beschrijving aanpak

De doelen van het traject zijn:

- Ondersteuning van werkgevers bij het invullen van hun vacatures; m.n. voor instroom van aankomende monteurs in de installatie-/elektrobranche.
- Ondersteuning van werkzoekenden die graag een toekomst op willen bouwen in de TI-branche door hen gedurende een voortraject sterker te maken en voor te bereiden om aan het werk te gaan in de TI-branche.
- Samenwerking met gemeenten om hun werkzoekende cliënten, waaronder statushouders (met name met een technische achtergrond) in te laten stromen in de TI-branche.

De aanpak bestaat uit de volgende stappen:

#### 1. Informatiebijeenkomst

De werkgeversservicepunten (WSP) van de gemeenten in de regio Holland Rijnland nodigen geïnteresseerden uit voor een informatiebijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomst krijgen toekomstige deelnemers een idee van de werkzaamheden in de installatie- en elektrotechniek. Ook krijgen ze uitleg over het traject. De bijeenkomst vindt plaats in een technische omgeving en naast de verschillende betrokken partijen zijn er ook werkgevers aanwezig. De gemeente inventariseert wie van de aanwezigen geïnteresseerd is.

#### 2. Intakegesprekken

Vervolgens vinden intakegesprekken plaats, bijna alle aanwezigen van de informatiebijeenkomsten worden hiervoor uitgenodigd. In het intakegesprek krijgen deelnemers meer informatie over het traject en worden duidelijke verwachtingen over de uiteindelijke werkzaamheden gecreëerd. Ook wordt bekeken of iemand (fysiek) geschikt is en gemotiveerd.

<sup>30</sup> Als onderdeel van het Sociaal Akkoord in 2013 heeft het kabinet in overleg met sociale partners de Regeling cofinanciering sectorplannen in het leven geroepen. Werkgevers- en werknemersorganisaties in sectoren of regio's hebben daarmee gezamenlijk sectorplannen opgesteld met arbeidsmarktmaatregelen om de arbeidsmarkt op korte termijn en op middellange termijn te verbeteren. Het Rijk levert cofinanciering en de sectoren leggen minimaal hetzelfde bedrag in.

Verder worden tijdens het gesprek de volgende onderwerpen besproken:

- Taalniveau: er wordt geen formele taaleis gehanteerd. Per persoon wordt in gesprek ingeschat of het taalniveau voldoende is (met name voor het behalen van het VCA-diploma). In de praktijk blijkt dat niveau B1 de meeste kans biedt op het succesvol behalen van VCA.
- Fase van inburgeringstraject en beschikbaarheid: tijdens het voortraject kan inburgering parallel lopen (mits de inburgering in de afrondende fase is). Wanneer deelnemers aan het werk gaan, dient de inburgering afgerond te zijn omdat zij volledig beschikbaar moeten zijn voor werkgevers.
- Mate van zelfredzaamheid: deelnemers moeten letterlijk en figuurlijk de weg kennen in Nederland, anders is het te vroeg voor een arbeidsmarktgericht traject.
- Psychische en gezinssituatie: eventuele belemmeringen in de psychische en gezinssituatie worden in het gesprek besproken.

### 3. Oriëntatiedag

De meerderheid van de deelnemers wordt vervolgens uitgenodigd voor de oriëntatiedag. Tijdens deze dag kunnen de praktijkopleiders van de scholingspartij een beeld opdoen van de deelnemers, zowel in technisch als sociaal opzicht. Daarnaast doorlopen deelnemers twee assessmentdagen. Het assessment dat normaal gesproken ingezet wordt is te talig, en is niet geschikt voor statushouders. Daarom krijgt deze groep een aangepast assessment, waarbij ze zelfstandig verschillende praktijkopdrachten uitvoeren. Aan de hand van deze opdrachten geven de praktijkopleiders een advies uit, hierbij wordt met name gelet op motivatie/inzet, werkhouding, technisch inzicht en taalvaardigheid.

### 4. Voortraject

Uiteindelijk stromen de meesten door naar het voortraject (drie à vier dagen per week gedurende twee tot drie maanden). Dit bestaat allereerst uit twaalf praktijkdagen bij InstallatieWerk Zuid-Holland (opleider in elektro- en installatietechniek), gericht op het leren van de praktijk van de elektro- en installatietechniek en het behalen van het VCA-diploma. Daarnaast wordt in zes trainingdagen ('Effectief aan het Werk' van Bekensteyn Training & Coaching) ingegaan op het verder ontwikkelen van werknemers- en persoonlijkheidsvaardigheden. Verder vinden er indien nodig extra taallessen plaats. Deze extra lessen zijn gedurende het traject toegevoegd, toen bleek dat er behoefte was aan taal gericht op de werkvloer en aan meer ondersteuning bij de VCA.

### 5. Matching

Gedurende en aan het einde van de traject worden de deelnemers gekoppeld aan een werkgever waar zij een contract krijgen van minimaal acht maanden. De arbeidsmarktcoach van Met Technica benadert, eventueel samen met een accountmanager van de gemeente, bedrijven in de regio (die bij voorkeur aangesloten zijn bij OTIB). De werkgever investeert in verdere ontwikkeling op de werkvloer (indien van toepassing nog met inzet van regelingen van OTIB), zodat deelnemers zich verder kunnen ontplooiën.

### Betrokken partijen

De volgende partijen zijn bij het project betrokken:

- OTIB (Opleidings- en ontwikkelingsfonds van de Technische Installatiebranche): opdrachtgever.
- Met Technica: uitvoerder.
- InstallatieWerk Zuid-Holland: opleider, verzorgt de twaalf praktijkdagen en VCA opleiding.
- Bekensteyn Training & Coaching: verzorgt de zes trainingdagen.
- Taalbureau Sprekend ANN voor de aanvullende taallessen.
- Gemeenten regio Rijnland: regiefunctie, faciliteren indien nodig extra ondersteuning (zoals extra VCA-lessen), brengen statushouders in contact met Met Technica, benaderen in overleg met Met Technica mogelijke werkgevers.

## Werking

Vanaf de start is het traject beroepsgericht. Deelnemers hebben vanaf het begin een duidelijk beeld van het werk waar ze voor worden opgeleid, er is vroeg inzicht in hun vaardigheden en ze leren het vak verder in de praktijk. Daarnaast is er voldoende aandacht voor de noodzakelijke randvoorwaarden, zoals werknemersvaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en taallessen (vooral gericht op vaktaal en VCA). Tot slot is er een directe aansluiting naar betaald werk, door stagedagen en kennismakingsgesprekken bij reguliere werkgevers. De combinatie van deze verschillende onderdelen versterkt elkaar.

## Knelpunten en succesfactoren

De volgende succesfactoren worden genoemd:

- Goede open samenwerking tussen partijen, die respect hebben voor elkaars doelstellingen/belangen, en een coördinator die alle partijen met elkaar verbindt.
- Snel inzicht in de mogelijkheden en belemmeringen van de deelnemers, zodat er een goede match gemaakt kan worden met een werkgever. Ook moet er ruimte zijn voor maatwerk.

*“Belangrijk is dat er bij de match tussen statushouder en werkgevers rekening wordt gehouden met het opleidingsniveau van een statushouder. Dit moet niet te hoog zijn (dat leidt tot te weinig bevrediging in het werk) en niet te laag (dan kunnen werkzaamheden te moeilijk zijn).”*

Geïnterviewde werkgever

- Vanaf de start een duidelijk beeld en heldere verwachtingen creëren bij de deelnemers over het werk in de TI-branche.
- Voldoende tijd en ruimte vanuit de gemeente voor een degelijk traject ('klaarstomen' en snel resultaat willen, werkt niet).
- Vanaf het begin samenwerken en contact leggen met werkgevers.

*“Statushouders die bij ons terechtkomen, zijn al een aantal keer bij ons langs geweest. Hierdoor kennen statushouders en ik elkaar al voordat ze binnenkomen.”*

Geïnterviewde werkgever

- Voortdurend en vanaf begin tot en met plaatsing duidelijke communicatie en korte lijnen met de deelnemers: persoonlijk, per mail en telefonisch.

Daarnaast worden er ook verschillende knelpunten genoemd.

De projectleider van Met Technica zegt dat het behalen van de VCA lastig is voor statushouders, omdat de lessen en het examen erg talig zijn ingericht. Mede daarom is er extra ondersteuning ingezet bij het behalen van de VCA. Statushouders hebben daarnaast de mogelijkheid het examen af te leggen in het Engels of Arabisch, ook zijn er lesboeken te verkrijgen in deze talen (nog niet in Tigrinya). Belangrijk is echter dat de lessen wel in het Nederlands gegeven worden. De aankomend monteur moet immers in een werksituatie begrijpen wat collega's of leidinggevende(n) zeggen; met name als het gaat om veiligheid. Ten tweede komt naar voren dat er 'meer openheid' nodig is vanuit het bedrijfsleven voor de doelgroep statushouders. Op dit moment is er nog veel onbekendheid.

*“Hopelijk openen positieve ervaringen en verhalen van werkgevers deuren bij steeds meer bedrijven voor deze doelgroep. Een doelgroep die toch echt goed ingezet kan worden en een rol kan spelen bij het verminderen van het huidige en toekomstige tekort aan technische arbeidskrachten.”*

Geïnterviewde Metechnica

De gemeente voegt het rondkrijgen van de financiering als knelpunt toe. De gemeente erkent dat statushouders voortrajecten nodig hebben om door te stromen naar werk. Er is echter steeds minder geld beschikbaar voor deze voortrajecten. De vraag is wie deze trajecten in de toekomst zal financieren.

Ten slotte benoemt een geïnterviewde werkgever twee knelpunten waar werkgevers tegenaan kunnen lopen. Ten eerste hebben statushouders veel begeleiding nodig op de werkvloer. De werkgever geeft hierbij het volgende voorbeeld: *“Statushouders zijn snel geneigd te zeggen dat ze het snappen, terwijl ze het niet snappen. Zij moeten leren dat het niet erg om te zeggen dat ze iets niet snappen.”* Ten tweede kan het lastig zijn dat de begeleiding van statushouders terecht komt bij de monteurs die hiermee plotseling andere, begeleidende, taken toebedeeld krijgen. Niet iedereen is voldoende uitgerust om deze taken goed uit te voeren.

### Resultaten

Inmiddels zijn er drie groepen in de regio Rijnland gestart. Daarvan hebben twee groepen het voortraject doorlopen, en is één groep nog bezig met het voortraject. Van de dertig deelnemers uit de eerste twee groepen hebben er negentien (bijna) een baan. Een aantal deelnemers is momenteel bezig met een herexamen van de VCA.

De kosten voor het traject bestaan uit meerdere componenten. De opleidingskosten voor het totale traject liggen tussen de €3.800 en €4.200 per deelnemer. Dit wordt gefinancierd vanuit het sectorplan. Daarnaast wordt er personele inzet geleverd vanuit de gemeenten en Metechnica, en worden de uitkeringen van de deelnemers doorbetaald gedurende het voortraject.

*“Het begin was lastig maar we zien wel vooruitgang. Over het algemeen zijn we erg tevreden. Er zijn steeds meer mensen die langere tijd blijven. We willen graag inspelen op de kwaliteiten van de mensen en hun kansen geven om die te benutten.”*

Geïnterviewde werkgever

### Zie ook:

- Contactpersoon: Ilona Rengelink, Metechnica, [Ilona.Rengelink@metechnica.nl](mailto:Ilona.Rengelink@metechnica.nl)

# Casusbeschrijving gemeente Eindhoven, Manpower en VluchtelingenWerk

## Werk in de logistiek

### Achtergrond en aanleiding

De gemeente Eindhoven, Manpower en VluchtelingenWerk voeren vanaf februari 2017 een traject uit om statushouders op te leiden en te bemiddelen naar werk binnen de logistiek. Vanuit de logistiek is de vraag naar werknemers de afgelopen jaren toegenomen. Daarnaast heeft Manpower bedrijven binnen hun netwerk die bereid zijn werkplekken te bieden voor deze groep. Het doel van het traject is om minimaal twintig vergunninghouders te begeleiden naar een baan binnen de logistiek en ze op deze manier op weg te helpen in de Nederlandse samenleving. Het traject is met name gericht op de groep laaggeschoolde statushouders in Eindhoven.

### Beschrijving aanpak

De aanpak bestaat uit de volgende onderdelen:

#### 1. Selectie van deelnemers

Statushouders zijn geschikt voor het traject wanneer zij minimaal A2-niveau Nederlands of Engels spreken, dit niveau is namelijk nodig om de opleiding van het traject te kunnen volgen. Daarnaast dienen zij bijstand te ontvangen, fysiek in orde te zijn en secuur te kunnen werken. VluchtelingenWerk en de gemeente werven en selecteren deelnemers. De gemeente neemt voorafgaand aan het traject een algemene test af om capaciteiten die nodig zijn voor de werkzaamheden te kunnen testen. De uitslag van deze meting wordt in een gesprek getoetst. In dat gesprek wordt ingegaan op affiniteit met het werk en inhoud van de werkzaamheden.

#### 2. Intakegesprekken VluchtelingenWerk en kennismaking met Manpower

Tijdens het intakegesprek worden nogmaals de wederzijdse verwachtingen en de inhoud van de werkzaamheden besproken. De kennismaking met Manpower kan gezien worden als een soort sollicitatiegesprek. Er wordt ingegaan op motivatie, interesse en achtergrond van de statushouder. Ook vindt er een rondleiding plaats in een bedrijf waar ze mogelijk terecht komen, zodat de statushouder een goed beeld krijgt van werken in de logistiek.

#### 3. Training bij VluchtelingenWerk

Tijdens de training van drie weken volgen de deelnemers verschillende workshops. De workshops richten zich op het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het vergroten van netwerk, en het voorbereiden van een elevator pitch en van een sollicitatie. Ook wordt dieper ingegaan op de werkzaamheden binnen de logistiek, onder andere aan de hand van filmpjes. Ten slotte worden relevante woorden van werken in de logistiek geïntroduceerd. Het idee is dat statushouders na deze workshops een duidelijk beeld hebben van werken in de logistiek.

#### 4. Interne opleiding bij Manpower

Vervolgens start de vierdaagse opleiding (verspreid over twee weken). Deze is heel praktisch ingericht en vooral gericht op het behalen van KIT (klein intern transport), het besturen van een heftruck. In de ochtend krijgen de deelnemers theorielessen, en in de middag is er ruimte voor de praktijk. Tijdens de opleiding wordt veel aandacht besteed aan de vaktaal. Aan het eind van de opleiding vindt het examen plaats; dit behandelt zowel de theorie als de praktijk. Na het behalen van het examen ontvangen deelnemers een

basiscertificaat voor besturen van een (kleine) heftruck. Dit certificaat kan eventueel uitgebreid worden door een interne opleiding bij de werkgever.

### 5. Bemiddeling naar een werkgever

Na behalen van het certificaat dient Manpower de deelnemers binnen twee weken naar een werkgever te bemiddelen. Momenteel gaat het plaatsen van deelnemers vrij gemakkelijk gezien het arbeidstekort in de sector.

Gedurende het traject krijgen de deelnemers van VluchtelingenWerk en Manpower extra begeleiding bij praktische zaken, zoals het invullen van urenbriefjes en het verrekenen van de uitkering met de nieuwe inkomsten. Met de gemeente zijn afspraken gemaakt over deze groep. Zij krijgen meer tijd voor bijvoorbeeld het doorgeven van veranderde inkomens.

De meerderheid van de deelnemers is parallel aan het traject nog bezig met inburgering (vaak wel in de afrondende fase). De meeste deelnemers zijn echter gemotiveerd om te werken, en zijn bereid om hun taallessen in het weekend of de avonden te volgen. Op deze manier zijn werk en inburgering goed te combineren. Een voorwaarde is wel dat taalaanbieders de mogelijkheid aanbieden de lessen in het weekend of 's avonds te volgen.

### Betrokken partijen

De volgende partijen zijn bij het project betrokken:

- VluchtelingenWerk: werving en selectie deelnemers, voorbereiding op werk in de logistiek aan de hand van de workshops en begeleiding op de werkvloer.
- Gemeente Eindhoven: werving, selectie en verwachttingsmanagement deelnemers.
- Manpower: verzorgen van de interne opleiding en bemiddeling naar werkgever.

### Werking

Het project draagt op verschillende manieren bij aan het bevorderen van participatie.

De combinatie van werken in een Nederlandse samenleving en de Nederlandse lessen van de inburgering stimuleert de taalontwikkeling. Ook speelt mee dat deelnemers vanaf de eerste dag een fulltimeprogramma hebben, en zij hierdoor geactiveerd worden. Ten slotte heeft de gemeente door het traject sneller een beeld van mogelijkheden van statushouder. In tegenstelling tot het regulier traject, waarbij pas na het afronden van de inburgering wordt gekeken naar capaciteiten en leerbaarheid. Ook de statushouder heeft door het traject eerder een beeld van zijn mogelijkheden.

Het project is geen einddoel, het is een eerste stap richting (economische) zelfstandigheid. Ook wordt gewerkt aan het opbouwen van een cv en van zelfvertrouwen (o.a. aan de hand van het oefenen met een elevator pitch). Vanuit die situatie kan vervolgens verder gesolliciteerd worden.

*“De samenleving is pittig. Je hebt bepaalde kwaliteiten en inzichten nodig om het te redden in de samenleving, die proberen we mee te geven.”*

Geïnterviewde gemeente

### Knelpunten en succesfactoren

De volgende succesfactoren zijn in de gesprekken naar voren gekomen:

- Ten eerste is de goede samenwerking tussen de drie partijen van belang. De drie partijen hebben elk hun eigen rollen en expertises en vullen elkaar op deze manier aan. Belangrijk is dat de partijen gezamenlijk op één lijn zitten met verwachtingen.
- Essentieel is om vanaf de start van het traject realistische verwachtingen uit te spreken naar de deelnemers. Voor sommige statushouders is het werk in de logistiek op een lager niveau dan het werk dat zij in het land van herkomst deden, wat de motivatie negatief kan beïnvloeden. In die gevallen is het belangrijk om uit te leggen dat zij vanuit de Participatiewet een arbeidsverplichting hebben, en verplicht zijn om algemeen geaccepteerde arbeid te accepteren. Vanuit de eerste baan kunnen zij zich op termijn op eigen initiatief verder ontwikkelen richting hun droombaan.
- Goede selectie en nazorg. VluchtelingenWerk heeft de juiste expertise wat betreft voorbereiding en begeleiding.
- Ten slotte zorgt de arbeidskrachte voor voldoende mogelijkheden voor bemiddeling.

Daarnaast worden er ook verschillende knelpunten genoemd:

- Aan de kant van de statushouder worden er meerdere knelpunten genoemd. Er kan sprake zijn van cultuurverschillen en van een taalbarrière die een belemmering kunnen worden. Daarnaast bleek de leerbaarheid van de deelnemers lager dan verwacht, waardoor er meer tijd gegeven moest worden voor het leren van de theorie en de praktijk. Ten slotte kan de aanwezigheid van problemen (zoals schulden en stress) als knelpunt meespelen. Deze genoemde belemmeringen onderschrijven de noodzaak van goede begeleiding.
- Ten slotte is er momenteel nog weinig aandacht voor nazorg. Goed zou zijn om het project te blijven monitoren, en na een aantal maanden te bekijken of een deelnemer nog goed op z'n plek zit.

## Resultaten

Er hebben tot nu toe 27 deelnemers deelgenomen aan het traject. Daarvan zijn er momenteel achttien aan het werk. Vijf deelnemers bevinden zich in het bemiddelproces, twee deelnemers zijn uitgevallen tijdens de training, en nog eens twee deelnemers zijn uitgevallen tijdens het werk.

De kosten van het traject bestaan uit meerdere onderdelen. De kosten van de werving, intake en de workshops, die allen door VluchtelingenWerk worden uitgevoerd, bedragen €1.000 euro per deelnemer. Deze kosten worden vergoed door de gemeente Eindhoven. Daarnaast bedragen de kosten voor de interne opleiding bij Manpower €800 per deelnemer. Daarvan wordt €400 vergoed door de gemeente Eindhoven en de overige €400 door Manpower zelf. Tot slot behouden de deelnemers gedurende het traject (ongeveer 6 weken) hun uitkering.

## Zie ook

- Contactpersoon: Annemarie Trommar, VluchtelingenWerk: [atrommar@vluchtelingenwerk.nl](mailto:atrommar@vluchtelingenwerk.nl).



## Casusbeschrijving Alfa-college & WerkPro Analfabeten naar zelfredzaamheid

### Achtergrond en aanleiding

De gemeente Groningen constateerde dat analfabete statushouders makkelijk uit beeld verdwijnen en weinig toekomstperspectief hebben. De gemeente heeft samen met het Alfa-college, ROC Noorderpoort en WerkPro (een werkbedrijf dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt naar zelfstandig leven, wonen en werken) bekeken hoe deze groepen het beste ondersteund konden worden en in beeld gehouden konden worden. Aangezien analfabete groepen weinig leerbaar zijn, zouden zij de reguliere inburgering niet kunnen halen en voor ontheffing gaan. De partijen willen deze groepen met het traject een toekomstperspectief bieden.

### Beschrijving aanpak

De partijen hebben samen een traject opgezet voor analfabete statushouders. Het traject is gericht op groepen die de inburgering niet gaan halen, en een ontheffing van de inburgeringsplicht willen verkrijgen.<sup>31</sup> Het traject richt zich op het vergroten van de zelfredzaamheid, het opdoen van werknemersvaardigheden en het verbeteren van de taalbeheersing, zodat statushouders minder gebruik hoeven te maken van gemeentelijke voorzieningen en stappen kunnen zetten richting betaald werk. De gemeente hoopt daarnaast met het traject arbeidstekorten in bepaalde branches (zorg, techniek) op te kunnen vullen. Het traject is geen eindstation. Na het traject worden, afhankelijk van de mogelijkheden en ambities van de statushouder, doorstroommogelijkheden bekeken. Een deelnemer kan bijvoorbeeld doorstromen naar vrijwilligerswerk of een (participatie)baan.

Het eenjarige traject bestaat uit:

- Vijf dagdelen per week *praktijkleren*. Statushouders kunnen op basis van interesses en kwaliteiten werken bij verschillende disciplines bij WerkPro (bijvoorbeeld een winkel, logistiek, kleding of fietsreparaties). Zij draaien mee met alle werkzaamheden en worden gekoppeld aan een Nederlandse werknemer. Werkcoaches van WerkPro begeleiden de statushouders op de werkvloer. De begeleiding bestaat met name uit het bieden van handvatten voor de werkzaamheden en het leren van werknemersvaardigheden.
- Daarnaast ontvangen de deelnemers vijf dagdelen per week *scholing*. Zij krijgen lessen Nederlands (onder andere gericht op vaktaal) en lessen reken-, sociale en werknemersvaardigheden. Het scholingsdeel is gericht op het goed kunnen uitvoeren van de werkzaamheden (bijvoorbeeld alle onderdelen van een fiets benoemen). De taaldocent loopt ook wel eens mee op de werkvloer, en bespreekt vervolgens in de taalles wat er in het praktijkdeel gebeurt. Op deze manier wordt er een link tussen beide onderdelen gelegd.

Aan het begin van het traject worden statushouders geselecteerd op basis van intakegesprekken. Het traject richt zich op analfabete statushouders die niet geschikt zijn voor reguliere inburgering. Daarnaast is het belangrijk dat deelnemers gemotiveerd zijn, aangezien het traject vrij intensief is. Tijdens de intakegesprekken wordt ingegaan op wensen en talenten van de statushouders. De scholing van het traject is erop gericht om deze te ondersteunen. Ook worden wederzijdse verwachtingen en mogelijkheden uitgebreid besproken. Ten slotte is ook beroepenoriëntatie onderdeel van de intakegesprekken.

<sup>31</sup> Statushouders kunnen ontheffing van de inburgering aanvragen bij ernstige lichamelijke of psychische problemen, of wanneer zij niet voldoende leerbaar zijn.

In totaal zijn er 26 deelnemers in het traject gestart. De meerderheid heeft een Eritrese achtergrond, maar er zijn ook Syriërs aanwezig. Het traject richt zich daarnaast vooral op jongeren tot ongeveer 30 jaar.

### Betrokken partijen

De volgende partijen zijn bij het project betrokken:

- Gemeente Groningen: faciliterend (als er bijvoorbeeld een fiets nodig is, heeft de gemeente de middelen) en monitorend (wordt behaald wat is afgesproken?). Drie dagdelen scholing worden uit de DUO-lening betaald, de twee dagdelen extra worden bekostigd door gemeenten (participatiebudget). De gemeente heeft de regierol over het traject van de deelnemer.
- Alfa-college en Noorderpoort: aanleveren van deelnemers en uitvoeren van het scholingsdeel.
- WerkPro: begeleiding statushouders door werkcoaches.

### Werking

Het project draagt op verschillende manieren bij aan een duurzame uitstroom en aan het bevorderen van zelfredzaamheid.

In de reguliere inburgering krijgen de statushouders drie dagdelen per week les, maar bij dit project zijn ze vijf dagdelen bezig met scholing. Statushouders hebben zo meer kans om te werken aan hun ontwikkeling. Ook hebben zij in het traject meer structuur en daginvulling. Daarnaast leren zij bij de Nederlandse lessen een andere woordenschat dan bij de reguliere inburgering; de lessen zijn meer toegespitst op werk (ze leren bijvoorbeeld over 'sorteren'), waardoor deelnemers beter voorbereid zijn op werk. Ten slotte hebben statushouders dankzij het praktijkleren meer contact met Nederlanders dan bij de reguliere inburgering én een beter zicht op hun mogelijkheden op werken in Nederland.

*"Het goed voorbereiden van deelnemers op een vak draagt bij aan duurzame participatie."*

Geïnterviewde Alfa-college

### Knelpunten en succesfactoren

De volgende succesfactoren zijn genoemd:

- De goede, nauwe, samenwerking tussen de betrokken partijen draagt bij aan een succesvol traject.

*"Van een blokkendoos (alle verschillende partijen en onderdelen) maken wij één geïntegreerd traject. Wij stapelen voorzieningen. Statushouders hebben niet én een jobcoach én begeleiding van VluchtelingenWerk; bij ons is dat allemaal geïntegreerd in één traject."*

Geïnterviewde Alfa-college

Alle verschillende onderdelen van de partijen (opleiding, werk, gemeentelijke voorzieningen) ondersteunen en versterken elkaar.

*"De samenwerking gaat heel goed. Het is mooi om in de praktijk te zien wat je samen hebt bedacht. Er is bij alle partijen veel positieve energie."*

Geïnterviewde gemeente

- De selectie op sterk gemotiveerde deelnemers leidt tot weinig uitval. Ook is de hoop dat deze groep een voortrekkersfunctie vervult, en anderen overtuigt om deel te nemen aan het traject.
- Voor en tijdens het traject wordt regelmatig met deelnemers gesproken over hun wensen en ambities. Op deze manier kan het zelfvertrouwen toenemen. De taaldocent voegt toe dat het belangrijk is om

flexibel te kunnen zijn. Op deze manier kan je maatwerk leveren, en ingaan op de persoonlijke situatie van deelnemers.

Daarnaast worden er ook verschillende knelpunten genoemd:

Zoals genoemd is een goede samenwerking tussen de verschillende partijen van belang voor succes. De verschillende partijen spreken echter ook alle een eigen taal, en iedereen heeft, naast het gezamenlijke doel, ook eigen doelstellingen. Dat kan de samenwerking ingewikkeld maken. De gemeente voegt eraan toe dat men wel even moest wennen aan deze manier van samenwerken.

*“De intensieve samenwerking is een ontwikkelproces. We moesten goed bedenken hoe we dat vorm zouden geven.”*  
Geïnterviewde gemeente

- Om een ontheffing van de inburgeringsplicht te verkrijgen, dienen analfabete statushouders na hun alfabetiseringstraject een leerbaarheidstoets<sup>32</sup> te maken. Daarin wordt gekeken of de cursist wel of niet voldoende leerbaar is om te leren lezen en schrijven in het Nederlands. Het is mogelijk dat statushouders gedurende het traject dusdanig veel vooruitgang maken dat op basis van de leerbaarheidstoets geconcludeerd wordt dat ze wél leerbaar zijn, en ze als gevolg daarvan inburgeringsplichtig blijven. Dit terwijl voor deze doelgroep door het Alfa-college is vastgesteld dat ze onvoldoende leerbaar zijn om op A2-niveau te kunnen inburgeren. Daarom heeft het Alfa-college in overleg met het ministerie van SZW afgesproken dat de deelnemers aan het traject, ook als zij goed scoren op de leerbaarheidstoets, ontheven zullen worden van de inburgeringsplicht.
- De mate van diversiteit in taalniveau en in leerbaarheid in één klas kan het voor docenten lastig maken.
- Vooroordelen tussen Nederlandse werknemers/werkbegeleiders en statushouders kunnen ook een knelpunt zijn. Beide groepen moesten in het begin erg aan elkaar wennen. Daarom is besloten workshops te geven over cultuurverschillen en interculturele communicatie.
- Ten slotte vindt de gemeente het belangrijk om ervan bewust te zijn dat het traject vanuit een westerse bril is opgesteld.

*“Wij denken heel erg in langetermijnplannen, statushouders denken meer: ‘ik zie het morgen wel’.”*  
Geïnterviewde gemeente

De taaldocent voegt toe dat de werkbegeleider op de werkvloer in principe ook de rol heeft van stagebegeleider. Dit is een andere rol, en hier moet de werkbegeleider goed mee om kunnen gaan. Verder wordt gezegd dat het volle programma belastend kan zijn voor de deelnemers. Ten slotte is de toekomst voor veel statushouders onduidelijk (wat kan ik doen na dit traject? Wat als ik de ontheffingstoets wel haal?). Deze informatie duidelijk overbrengen kost veel tijd, zeker in verband met het lage taalniveau van de deelnemers. In sommige gevallen worden gesprekken daarom gevoerd met behulp van een tolk.

## Resultaten

Het project is nog lopende, maar aan de hand van evaluatieformulieren voor de deelnemers kan gesteld worden dat met name sociale en werknemersvaardigheden verbeterd zijn. Dit kan vervolgens leiden tot een toename van de eigenwaarde. Alle partijen zijn tevreden over de tot nu toe behaalde resultaten.

<sup>32</sup> Het maken van de leerbaarheidstoets is een van de vier voorwaarden om ontheven te worden van de inburgeringsplicht. Voor meer informatie, zie [www.inburgeren.nl/geen-examen-doen/inburgeren-te-moeilijk.jsp](http://www.inburgeren.nl/geen-examen-doen/inburgeren-te-moeilijk.jsp)

*“Ik hoop voor alle statushouders in een ontheffingstraject dat ze een traject als dit kunnen volgen. Deelnemers hebben nu een invulling voor hun leven, gericht op wat wél kan.”*

Geïnterviewde Alfa-college

Volgens de taaldocent zijn alle deelnemers erg gemotiveerd, komen ze op tijd en zijn ze bijna altijd aanwezig. Als ze niet aanwezig kunnen zijn, melden ze zich af.

*“Een jongen was in het begin van het traject niet gemotiveerd, kwam te laat en kwam alleen omdat hij moest. Nu is hij er elke dag en is hij erg gemotiveerd.”*

Geïnterviewde taaldocent

De kosten van het traject zien er als volgt uit. De werkplekken en de begeleiding op de werkvloer door werkcoaches worden door de gemeente Groningen ingekocht bij WerkPro. Deze inkoop is onderdeel van een bestaand contract tussen de gemeente en WerkPro. Drie dagdelen per week taalscholing worden de door statushouders zelf bekostigd vanuit hun DUO-lening, en de overige twee dagdelen per week taalscholing worden bekostigd door de gemeente. Tot slot wordt de uitkering van de deelnemers door de gemeente doorbetaald gedurende het traject.

**Zie ook:**

- Contactpersoon: Corine Rockers, Alfa-college, [c.rockers@alfa-college.nl](mailto:c.rockers@alfa-college.nl).

## Casusbeschrijving ROC Midden Nederland Inburgering combineren met beroepsonderwijs

### Achtergrond en aanleiding

Veel statushouders vinden na hun inburgering geen aansluiting op de arbeidsmarkt of het beroepsonderwijs. Daarom heeft ROC Midden Nederland in 2004 in samenwerking met gemeenten in de regio Utrecht een geïntegreerd traject (GT) opgezet waarin beroepsonderwijs en taalonderwijs gecombineerd worden. Er starten gemiddeld zo'n 250 personen per jaar, inmiddels zijn ruim 3000 vluchtelingen gestart. De gemeente Utrecht wilde in 2017 echter gaan experimenteren met een nieuwe subgroep van dertien personen die het taalgedeelte van het traject, plus een extra inburgeringsdagdeel, konden betalen vanuit de inburgeringslening, het zogenoemde GT-plus-traject.

### Beschrijving aanpak

Het gewone GT-traject betreft een reguliere mbo-opleiding, met een aantal aanpassingen om deze toegankelijker te maken voor statushouders. Zo kunnen statushouders met niveau A1 instromen en krijgen zij gedurende het eerste lesjaar<sup>33</sup> extra ondersteuning, gefinancierd door de gemeenten:

- alle lesmaterialen worden vergoed;
- vier extra lessen NT2 (beroepsgericht);
- extra begeleiding (op het gebied van financiële zaken, studievoordigheden, privé zaken, wiskunde/natuurkunde, digitale vaardigheden, burgerschap en werknemersvaardigheden);
- rapportage aan opdrachtgever over de voortgang.

Daarnaast volgen de statushouders van het GT-plus-traject hun inburgeringscursus ook bij ROC MN. De inburgering, plus de extra lessen NT2, worden gefinancierd vanuit de DUO-lening. De lesmaterialen, de extra begeleiding en de rapportages worden nog steeds gefinancierd uit het participatiebudget. Daarnaast is er de mbo-opleiding.

De aanvullende lessen NT2 zijn gericht op beroepsgerichte taal, zoals het begrijpen van vaktaal en de voorbereiding op een stageplek (mondelingen en schriftelijke taalvaardigheid). De aanvullende lessen inburgering (ook vier) zijn vooral gericht op algemeen NT2 en het behalen van het inburgeringsdiploma.

Statushouders worden via de gemeenten doorverwezen naar het GT- dan wel het GT-plus-traject. Vervolgens gaat het roc met hen in gesprek, waarbij gekeken wordt naar taalniveau, motivatie, beschikbaarheid en of er nog voldoende geld aanwezig is in de DUO-lening. Het GT-plus-traject wordt alleen aangeboden op mbo 1-niveau, omdat deelnemers die op mbo 2 starten al een A2-niveau behaald hebben, en het roc geen Staatsexamen aanbiedt.

Volgens de gemeente Utrecht zijn statushouders geschikt voor het traject als zij een opleidingswens hebben, en nog niet voldoende Nederlands spreken voor een reguliere opleiding. Het roc voegt hieraan toe dat het traject daarnaast geschikt is voor statushouders die hun inburgering niet kunnen of willen afronden bij een reguliere aanbieder c.q. als de gemeente meer zicht wil hebben op de voortgang.

De gemeente plaatst het liefst zo veel mogelijk statushouders in het traject, maar aangezien er nog voldoende inburgeringsbudget en tijd beschikbaar moet zijn, lukt dat niet altijd en worden de meeste kandidaten dus in een gewoon geïntegreerd traject geplaatst. Ook kan het zijn dat de statushouder liever bij

<sup>33</sup> Statushouders die een entreeopleiding van 1 jaar volgen krijgen dus gedurende de hele opleiding extra ondersteuning. Statushouders die een niveau-2 opleiding volgen krijgen gedurende het eerste jaar extra ondersteuning en gedurende het tweede jaar niet meer.

de eigen taalschool blijft, en daarom niet wil deelnemen aan het GT-plus-traject, maar eventueel wel aan het gewone GT-traject.

Om een goede match te maken tussen student en stagebedrijf, wordt goed gekeken naar de mogelijkheden en de wensen van de student. Een stageplek moet qua complexiteit en begeleiding goed aansluiten bij de student. Na het afronden van de opleiding en de stage stroomt bijna iedereen door naar een betaalde baan of naar een opleiding op een hoger niveau.

Het primaire doel van het traject is behalen van een mbo-diploma. Hieruit kan het verkrijgen van een (duurzame) baan voortvloeien. Het doel van de extra ondersteuning, die gefinancierd wordt door de gemeenten, is duurzame uitstroom uit de bijstand.

### Werking

Werkgevers hechten meer waarde aan een Nederlands diploma dan aan een buitenlands diploma. Zonder de extra ondersteuning zou het voor statushouders niet mogelijk zijn om deel te nemen aan de opleiding, en zonder opleiding zijn zij minder goed bemiddelbaar naar (duurzaam) werk. Door het verbeteren van de Nederlandse taal en een snelle activering wordt voorkomen dat statushouders in de bijstand blijven hangen. De gemeente Utrecht is van mening dat een duaal traject een goede manier is om vroegtijdig een opleiding te volgen, in plaats van een opleiding ná de inburgering. Omdat in het traject aandacht wordt besteed aan beroepsgerichte vaktaal en de taal in de praktijk geoefend kan worden, leren statushouders ook eerder de taal: *“Hoe sneller statushouders Nederlands leren, hoe beter.”*

### Knelpunten en succesfactoren

De volgende succesfactoren van het traject worden benoemd:

- Het traject is toegankelijk vanaf niveau A1. Hierdoor is het traject breed toegankelijk voor statushouders.
- Nuchtere aanpak: er worden realistische eisen gesteld en leerlingen gaan direct aan de slag in de Nederlandse samenleving (activering).
- Besparing op uitkeringskosten voor gemeenten (dit geldt voor studenten onder de 30 jaar, die studiefinanciering krijgen).
- Het roc ontvangt positieve reacties. Leerlingen waarderen het traject. Ze voelen zich serieus genomen, vinden de opleiding uitdagend, en waarderen het gevarieerde aanbod.
- Binnen het traject wordt voldoende aandacht besteed aan beroepsgerichte vaktaal. Dit is noodzakelijk voor de doelgroep om ze voor te bereiden op de arbeidsmarkt.
- Het traject wordt georganiseerd naast opleidingen in dezelfde branche op een hoger niveau, niet in een aparte niveau 1-enclave, samen met reguliere leerlingen.

Daarnaast worden er ook een aantal knelpunten genoemd:

- Bij sommige statushouders spelen belemmeringen zoals verhuizing, lichamelijke en psychische gezondheid en zwakbegaafdheid een rol.
- Door schommelingen in het participatiebudget van gemeenten is de financiële ruimte voor de aanpak niet structureel geborgd.
- De extra lessen inburgering worden betaald uit DUO-leningen. Het ministerie van OCW betaalt de mbo-opleiding en gemeenten betalen de extra ondersteuning. Het traject heeft dus te maken met drie bronnen van financiering en verantwoording. Het roc zegt dat met name het keurmerk Blik op Werk voor problemen zorgt.

- Studenten moeten een aantal onderdelen dubbel doen onder twee verschillende inspectieregimes (onderwijsinspectie en Blik Op Werk-keurmerk met soms tegengestelde eisen). Kennis van de Nederlandse maatschappij (KNM) overlapt geheel met burgerschap in het mbo en Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) overlapt met loopbaanbegeleiding in het mbo. Toch moeten studenten alle onderdelen volgen. Dit kost veel tijd voor studenten en maakt het voor het roc moeilijk te organiseren.
- De gemeente Utrecht voegt toe dat de combinatie van een opleiding en inburgering vrij pittig kan zijn voor deelnemers.
- Deelnemers weigeren soms om de inburgering op niveau A2 af te ronden en willen nog verder tot het Staatsexamen, ook als de kans van slagen daarin minimaal is, vanwege een zeer lage vooropleiding.

### Resultaten

In het traject waarbij beroepsonderwijs gecombineerd wordt met inburgering zijn in november 2017 dertien studenten gestart. Enkelen (twee) zijn inmiddels geslaagd voor de inburgering, een aantal is uitgevallen in verband met complexe problematiek (onder andere gezondheids- en psychische problemen). De overige studenten zijn nog bezig met de opleiding. Vanwege de vele problemen waar het ROC Midden Nederland tegenaan loopt, overweegt het roc met het GT-plus-traject te stoppen. De gewone GT-trajecten blijven ingezet worden.

De kosten voor het GT-traject zien er als volgt uit. De mbo-opleiding zelf wordt gefinancierd vanuit het ministerie van OCW. De extra ondersteuning gedurende het eerste lesjaar (lesmaterialen, vier extra lessen NT2, extra begeleiding en rapportage aan de opdrachtgever over de voortgang) kost in totaal €3.250 euro per deelnemer. Dit wordt door de gemeente vergoed. Verder kan er, afhankelijk van de situatie van de deelnemer en van het beleid van de gemeente, sprake zijn van aanvullende kosten voor de gemeente. Zo bieden sommige gemeenten deelnemers ouder dan 30 (die geen aanspraak kunnen maken op studiefinanciering) de kans om te studeren met behoud van uitkering. Ook kan een gemeente bepaalde extra kosten vergoeden, zoals kinderopvang of reiskosten.

### Zie ook

- Contactpersoon: Jetske van Woerden, ROC Midden Nederland, [j.vanwoerden@rocmn.nl](mailto:j.vanwoerden@rocmn.nl)