



Evaluatie

Onderwerp: **Evaluatie Plan Participatie & Integratie 2018-2019**

Datum: 23 maart 2020 (aangepast n.a.v. jaarrekening 2019)

Naam steller: K. van Es-Flart

1. Inleiding

In de zomer van 2018 hebben de colleges van de voormalig BMW-gemeenten ingestemd met het Beleidsplan Participatie en Integratie Statushouders en Werkplein Ability de opdracht gegeven dit plan uit te voeren. Dit beleid is vastgesteld voor de periode van juli 2018 tot en met december 2019.

In het beleidsplan is een nieuwe aanpak vastgesteld met als doel de integratie en participatie van de statushouders beter te laten verlopen met betere resultaten, zodat er meer statushouders worden ondersteund naar werk. Het beleidsplan is erop gericht om een groep van 200 statushouders eind 2019 te kennen en te begeleiden, waarbij het goed uitvoeren van het plan er ook voor moet hebben gezorgd dat een behoorlijke groep is uitgestroomd naar werk en/of opleiding.

Bij de vaststelling van het beleid is afgesproken dat bij de afloop van het beleidsplan eind 2019 de resultaten worden gemeten. In deze evaluatie wordt teruggekeken op de in het beleid gestelde doelen en wordt aangegeven welke resultaten zijn bereikt.

De evaluatie is tot stand gekomen in samenwerking met Werkplein Ability. In de evaluatie zijn de ervaringen van medewerkers van Werkplein Ability die met statushouders werken betrokken. Ook is de evaluatie gebaseerd op cijfers over de resultaten van Werkplein Ability. Tevens is gekeken naar activiteiten vanuit het beleidsplan die bij externe partijen zijn ingekocht. Bekeken is of dit effectief is geweest en doorgang moet vinden. Voorbeelden hiervan zijn de activiteiten van Stichting Femina, Landschapsbeheer/Stichting Vluchtelingenwerk, de zwemlessen voor vrouwen en de extra inzet die door Mensenwerk Hogeland is gepleegd.

2. Doelen uit beleidsplan

De nieuwe werkwijze kenmerkt zich door het allereerst goed in beeld brengen van de statushouder middels een uitgebreide overdracht vanuit het COA aangevuld met een assessment. Vervolgens wordt een integraal plan van aanpak op maat opgesteld waarin een keuze voor een traject wordt gemaakt. Aan de voorkant van het proces wordt direct breed ingezet op de participatie en integratie van de statushouder. Met het uitvoeren van het beleidsplan, zet Werkplein Ability in op zo vroeg mogelijk en gelijktijdig starten met integratie en participatie op alle leefgebieden en op het verbeteren en intensiveren van de samenwerking met het netwerk dat hiervoor nodig is. Deze inzet heeft als doel dat de statushouder zo snel mogelijk een opleiding kan volgen, aan het werk kan of middels vrijwilligerswerk of het verenigingsleven, maatschappelijk actief kan participeren. Deze werkwijze wordt toegepast op zowel de nieuw te huisvesten statushouders als de al in de gemeente woonachtige statushouders.

De uitvoering van de nieuwe werkwijze heeft als doel dat wordt gewerkt aan twee speerpunten:

1. Inburgering, participatieverklaring, onderwijs en scholing

Met de werkwijze wordt geprobeerd het opleidingsniveau te verhogen en de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt te vergroten. Alle nieuwe statushouders krijgen een gesprek waarin onderwijs wordt besproken. Het doel is om in de periode tot 2019 10% (20 statushouders) te laten uitstromen naar een opleiding. Ingezet wordt op BBL-opleidingen in samenwerking met het Noorderpoort. Daarnaast is het doel dat meer mensen verschillende stages, taalstages, vrijwilligerswerk en werkervaringsplaatsen gaan vervullen.

2. Werk en inkomen

Alle nieuwe instroom van statushouders in de periode van het beleidsplan wordt intensief gescreend door een werkconsulent. Deze nieuwe uitkeringsgerechtigden hebben eind 2019 allemaal een op maat gemaakt re-integratieplan en krijgen begeleiding van een medewerker van de gemeente. Van de groep statushouders die in de afgelopen 3 jaren in de gemeenten BMWWE zijn komen wonen, worden 150 klanten (1 juli 2018) intensief begeleid. Het doel is om van de totale doelgroep van 200 klanten, 25 % volledig te laten uitstromen naar regulier werk. Hierbij is in het beleidsplan aangegeven dat dit doel ambitieus is, maar door intensieve begeleiding en de toenemende werkgelegenheid was de verwachting dat dit haalbaar zou zijn.

In het beleidsplan zijn op basis van deze speerpunten de volgende concrete doelen geformuleerd voor de periode juli 2018 t/m december 2019:

1. Alle statushouders hebben een passend plan van aanpak en begeleiding: 100%
In de monitor Sociaal Domein worden per kwartaal de (deel) resultaten van de doelgroep opgenomen. Het aantal assessments, vastgestelde plannen van aanpak en ingezette begeleiding in het kader van participatie en integratie maken hier onderdeel van uit.
2. Uitstroom naar werk: 25 %
3. Uitstroom naar opleiding: 10% (bekostigd onderwijs met studiefinanciering)

3. Terugblik uitvoering

Op basis van de in het beleidsplan beschreven nieuwe werkwijze en de gestelde doelen is teruggeblikt op de uitvoering. Per onderdeel van de werkwijze op basis van het beleid wordt aangegeven hoe dit is verlopen.

Allereerst moet worden vastgesteld dat de doelen van het beleid gebaseerd zijn op inzet in de periode van juli 2018 t/m december 2019. In verband met de herindeling is helaas vertraging ontstaan bij het aanstellen van medewerkers die het beleid bij Werkplein Ability konden uitvoeren. Als gevolg hiervan zijn de medewerkers pas aangesteld in december 2018 en kon hierdoor toen pas worden gestart met de uitvoering. Voor het behalen van de gestelde doelen is hierdoor vijf maanden minder tijd geweest.

Uitgebreide overdracht COA

De eerste stap in de nieuwe werkwijze ging uit van een klantprofiel opgesteld door COA dat veel informatie zou verschaffen over de statushouder. Dit zou een goede basis bieden om gericht aan de slag te gaan met de statushouder. In de praktijk is gebleken dat het klantprofiel van COA zelden uitgebreide informatie bevat. Dit is aangekaart bij COA. Als gevolg hiervan moeten de medewerkers van Werkplein Ability de informatie opnieuw uitvragen aan de statushouder. Wel is het contact met de casemanagers van COA gelegd, waardoor een betere samenwerking tussen COA en gemeente tot stand is gekomen.

Intake levensonderhoud en huisvesting

Het proces van huisvesting en intake voor levensonderhoud is de afgelopen periode goed verlopen. MJD zorgt als maatschappelijk begeleider voor de huisvesting. Vervolgens wordt de intake voor levensonderhoud gedaan in samenwerking tussen MJD en de inkomensconsulent. De samenwerking tussen MJD en Werkplein Ability is goed.

Intake traject, assessment en opstellen Plan van aanpak

De werkcoaches hebben met alle statushouders 204 een intake gedaan om een plan van aanpak te vormen. In het beleidsplan is hiervoor het assessment als instrument benoemd, waarmee informatie op alle leefgebieden kan worden verkregen. De statushouder beantwoordt vragen in zijn eigen taal en de uitkomst is zowel in de eigen taal als in het Nederlands beschikbaar. In de praktijk is gebleken dat het invullen van het assessment zeer tijdrovend is en veel inspanning vergt van de statushouder. Bij situaties waarbij er complexe problemen spelen

biedt het assessment een goede uitkomst om te achterhalen wat de beste aanpak is. Bij laaggeletterdheid in de eigen taal of te weinig computervaardigheden is het assessment niet toepasbaar gebleken. De leverancier NOA werkt aan een meer toegankelijke versie van dit assessment, zodat ook deze doelgroep er in de toekomst gebruik van kan maken. Het assessment is gezien deze ervaringen niet voor alle statushouders die een plan van aanpak hebben ingezet. Ook wanneer dit middel niet is ingezet, is met iedere statushouder uitgebreid gesproken over achtergrond en mogelijkheden om te komen tot een plan van aanpak.

Werkplein Ability heeft er voor gezorgd dat 204 statushouders een persoonlijk plan van aanpak hebben. Hierin staat beschreven welke doelen er zijn en welke re-integratietrajecten worden ingezet.

Uitvoering plan van aanpak

Bij nieuw gehuisveste statushouders is direct na toekenning van de uitkering gestart met de uitvoering van het plan van aanpak samen met netwerkpartners. De reeds in de gemeente woonachtige statushouders (die onder het plan vallen) zijn gedurende de looptijd van het beleid opgepakt. In de begeleiding van statushouders valt op dat deze erg intensief is ten opzichte van reguliere klanten. Dit komt met name door de taalbarrière en cultuurverschillen. Toch is het gelukt om een groot deel van de statushouders te laten participeren. Dit is gedaan door middel van o.a. opleiding, werkervaringsplekken, vrijwilligerswerk en regulier werk (cijfers volgen in de volgende paragraaf).

Extern ingekochte trajecten

Naast de inzet van Werkplein Ability zijn ook diverse externe trajecten om te komen tot participatie en integratie ingekocht als onderdeel van het beleidsplan. Deze worden hierna per traject geëvalueerd.

- Stichting Femina

Stichting Femina geeft trainingen aan vrouwen met een vluchtelingenachtergrond. Femina zet zich in voor de rechten, emancipatie en de integratie van vrouwen. Er wordt vanuit gegaan dat vrouwen die geen rechten hebben niet integreren, en daarmee hun kinderen ook niet. Femina heeft naast de maandelijkse bijeenkomsten zusters opgeleid die als voelsprietten in de samenleving moeten functioneren. De huidige bijeenkomsten lopen af in mei 2020. Femina wil hier graag een vervolg aan geven.

De bijeenkomsten van Femina worden door de vrouwen als positief ervaren. Er is helaas geen samenwerking tot stand gekomen tussen Femina en andere betrokken partijen, ondanks dat dit vanuit de gemeente is gestimuleerd. In beginsel zijn er met Femina afspraken gemaakt over dat er één groep gestart zou worden, Femina is echter zonder afstemming gestart met een volgende groep. De communicatie en het proces van factureren loopt niet altijd soepel. De evaluatie en verantwoording van middelen is niet conform afspraken door Femina uitgevoerd. Verder krijgt de gemeente steeds vaker signalen dat na het bezoek van de bijeenkomsten van Femina scheidingen binnen de doelgroep toenemen. Vaak zijn dat gezinnen met minderjarige kinderen.

Uiteraard kan het rechtstreekse verband met Femina niet worden gelegd, maar het zijn zeer zorgelijke signalen.

- Landschapsbeheer/Stichting Vluchtelingenwerk

Het project van Landschapsbeheer heeft tot doel om statushouders werkervaring op te laten doen in het groen. De uitvoering van het project gebeurt door Landschapsbeheer en Stichting Vluchtelingenwerk. Het project is inmiddels afgelopen. De organisatie wil graag een vervolg geven aan het project.

Het project is moeizaam verlopen. Het aantal bijeenkomsten waarbij statushouders in het groen hebben gewerkt is zeer beperkt gebleven. Ook is de organisatie onder de maat, zo heeft enkele keren een groep deelnemers staan wachten om opgehaald te worden waarna bleek dat de bus niet kwam omdat de bijeenkomst was afgelast zonder de deelnemers hierover te informeren. Deelnemers worden hiermee ongemotiveerd en krijgen een negatief beeld van de organisatie van het project en de gemeente die statushouders naar dit traject verwijst. De gemeente is meermalen het gesprek met Landschapsbeheer aangegaan om de situatie te bespreken, helaas heeft dit niet gezorgd voor verbetering. Daarnaast is uit de evaluatie gebleken dat er ook andere mogelijkheden zijn om statushouders in het groen te laten werken.

- Zwemlessen voor vrouwen

Colourful Hogeland en het zwembad in Bedum organiseren gezamenlijk zwemlessen voor volwassen statushouders. Dit enerzijds voor participatie, anderzijds voor veiligheid in een waterrijke gemeente. De vrouwen worden hierbij apart les gegeven omdat zij vanwege geloofsovertuiging niet samen met de mannen

kunnen zwemmen. De lessen worden vanuit het participatiefonds gefinancierd door Werkplein Ability. Daarnaast worden de reiskosten voor de deelnemers die niet zelfstandig in het zwembad kunnen komen gefinancierd. Dit betreft taxikosten van ongeveer € 1.300 per maand. Het gaat daarbij om vrouwen die vanuit de gehele gemeente komen voor de zwemles één keer per week.

De vrouwen, het zwembad en Colourful Hogeland zijn positief over de zwemlessen. De vergoeding voor vervoer naar de zwemlessen is verlengd tot 1 april 2020 in afwachting van het beleid voor 2020. Dit onder de voorwaarde dat de vervoerskosten in 2020 minder hoog zijn doordat met twee in plaats van drie taxibusjes wordt gereden. Toch blijven de vervoerskosten ongeveer € 1.000 per maand en zal moeten worden besloten of de zwemlessen vervolgd kunnen worden.

- Extra inzet die door Mensenwerk Hogeland is gepleegd.

Mensenwerk Hogeland heeft in de periode van 1 oktober 2018 tot en met 31 oktober 2019 als project extra inzet gepleegd op de doelgroep Eritrese statushouders.

Het project betrof een tijdelijke extra inzet voor statushouders die extra ondersteuning nodig hadden. Deze hulpvragen ontstonden na de overgang van de maatschappelijke begeleiding. MJD kwam hiervoor uit de aanbesteding en kreeg statushouders overgedragen die nog ondersteuning kregen (minder dan 15 maanden in Het Hogeland). Daarbij bleek dat een groep statushouders nog veel ondersteund werd door vrijwilligers van de voormalige maatschappelijke begeleiding. Deze groep viel niet onder MJD en de vrijwilligers wilden geen begeleiding meer bieden. Voor deze groep is het project toen opgestart. Naar aanleiding hiervan zijn de speciale gesprekken voor statushouders door Mensenwerk ingericht.

De gemeente heeft ervoor gekozen om deze extra inzet niet te verlengen. De specifieke groep waarvoor het project is opgestart heeft inmiddels niet zodanig veel extra hulp meer nodig is door Mensenwerk Hogeland aangegeven. De reden voor het niet verlengen is tevens dat Gemeente Het Hogeland wil dat de statushouders die hier al wat langer zijn onder de reguliere dienstverlening van Mensenwerk Hogeland vallen. Bovendien zijn er voor 2019 en 2020 geen middelen om het project te verlengen. Het niet verlengen heeft tot gevolg dat statushouders vanaf 1 november 2019 onder de reguliere dienstverlening van Mensenwerk Hogeland vallen. Dit betekent dat statushouders zich vanaf dat moment kunnen melden bij de reguliere gesprekken of kunnen bellen met het algemene aanmeldteam. Reguliere dienstverlening betekent dat statushouders net als iedere inwoner iets langer moeten wachten als er geen crisis is. Ook kunnen er maximaal 5 gesprekken worden gevoerd per hulpvraag. Statushouders kunnen dus nog steeds terecht bij Mensenwerk, maar hier zijn geen speciale gesprekken meer voor vanaf 1 november 2019.

- MoveOn beweegproject

MoveOn is een project gericht op re-integratie waarbij middels beweegactiviteiten de participatie gestimuleerd wordt. Er is met een groep statushouders gebruik gemaakt van dit project. Dit project is inmiddels afgelopen.

De ervaringen waren positief, maar er is geconcludeerd dat een gemengde groep met Groningers en statushouders de voorkeur heeft.

- Bijdrage Colourful Hogeland

Colourful Het Hogeland helpt mensen met buitenlandse 'roots' zich welkom en thuis te voelen.

Dat gebeurt door mensen tijdens allerlei activiteiten in contact te brengen met dorpsgenoten, lokale instellingen en bedrijven. Colourful Hogeland organiseert hiermee ook veel laagdrempelige activiteiten voor statushouders. In 2019 is aan Colourful Hogeland een bijdrage van € 1.250 verstrekt. Hiervan is € 4.500 uit het budget van het Plan participatie en integratie gefinancierd.

De activiteiten die worden georganiseerd voor statushouders worden als aanvulling beschouwd op het voorliggend veld. Statushouders kunnen op een laagdrempelige manier in contact komen met mensen van verschillende achtergronden en deelnemen aan activiteiten als sport en spel. Voor 2020 is opnieuw een bijdrage gevraagd.

4. Resultaten in cijfers

Met de uitvoering van de werkwijze op basis van het beleid zijn de hierna genoemde resultaten in cijfers behaald. Het betreft resultaten die zijn behaald in de periode van de uitvoering van het beleidsplan.

Onderstaande cijfers hebben betrekking op unieke statushouders, statushouders die bijvoorbeeld een opleiding én een traject van Femina volgen zijn niet dubbel geteld.

204 personen zijn goed in beeld bij Werkplein Ability en worden actief begeleid door een werkcoach. Het doel van 200 statushouders is hiermee gehaald. Deze statushouders hebben ook een eigen plan van aanpak opgesteld door de werkcoach.

Uitstroom naar werk

- 13 personen zijn volledig aan het werk gegaan
- 14 personen werken parttime
- 4 personen hebben gewerkt, maar hebben hun werk weer verloren en zitten weer in de actieve bemiddeling.

Uitstroom naar opleiding:

- 15 personen gaan met studiefinanciering naar school (dit varieert van nivo 2 t/m HBO)
- 7 personen volgen een opleiding / traject bij Noorderhuizen
- 7 personen volgen een opleiding / traject binnen het Wijkleerbedrijf
- 4 personen volgen een opleiding / traject bij Leerbouwen
- 10 personen volgen elders een opleiding

Werkervaringsplaatsen:

- 1 persoon heeft een WEP intern bij Werkplein Ability
- 7 personen hebben een WEP bij reguliere werkgevers

Overige trajecten:

- 13 personen zitten bij Werk op Maat of in het schakeltraject
- 8 personen volgen een traject op het Leer- Ontwikkelcentrum
- 4 personen volgen het traject Parttime Ondernemen
- 10 personen volgen een ander traject zoals Move On, Femina, VIP etc

Vrijwilligerswerk:

- 14 personen doen vrijwilligerswerk

Inburgering:

- 18 personen volgen alleen inburgering
- 5 personen volgen alleen doorburgering
- 1 persoon zit in de schakelklas
- 24 Personen volgen inburgering of doorburgering met daarnaast een traject. Dit kan vrijwilligerswerk zijn, of een traject benoemd zoals hierboven.

Anders:

- 8 personen zijn of zwanger, of net bevallen
- 2 personen worden op dit moment intensief door diverse hulpverlening begeleid
- 7 personen worden intensief bemiddeld naar betaalde arbeid
- 6 personen zijn in beeld, maar daarvoor is nog geen geschikt traject, vrijwilligerswerk gevonden
- 5 personen zijn uitgestroomd omdat zij zijn verhuist
- 1 persoon zit in detentie

Kijkend naar de resultaten is na een inzet van ruim een jaar de helft van de 204 statushouders die onder de werkwijze van het beleidsplan vielen actief.

Een aantal resultaten zou worden gemonitord in de Monitor Sociaal Domein. Deze monitor is in 2019 echter niet tot stand gekomen, waardoor de cijfers per kwartaal niet zijn bijgehouden.

5. Uitgaven voor uitvoering

De totale kosten voor de uitvoering van het plan voor de periode tot ultimo 2019 zijn als volgt geraamd bij het opstellen van het beleidsplan.

Extra inzet personeel voor begeleiding	€ 262.500
Kosten assessments	€ 10.000
Extra inzet gemeente	€ 50.000
Extra inzet andere organisaties	€ 80.000
Onderwijs, extra leermiddelen etc.	€ 50.000
Onvoorzien	€ <u>723</u> +
Totaal	€ 453.223

In de praktijk zijn de uitgaven € 435.176 geweest. Dit is als volgt opgebouwd

Extra inzet personeel voor begeleiding	€ 316.572
Kosten assessments	€ 6.640
Extra inzet Mensenwerk Hogeland	€ 42.327
Trajecten Femina	€ 39.201
MoveOn beweegproject	€ 11.150
Taxivervoer zwemlessen	€ 8.724
Naailessen	€ 800
Landschapsbeheer	€ 5.788
Onvoorzien	€ <u>4.973</u> +
Totaal	€ 435.176

De uitgaven voor personeel zijn voor een kortere periode dan begroot doordat vijf maanden later is gestart. De personeelskosten vallen desalniettemin hoog uit doordat sprake is van inhuur van personeel. Dit heeft ermee te maken dat het tijdelijke functies zijn. Verder zijn ten opzichte van begroot meer kosten gemaakt voor extra projecten zoals de inzet van Femina en de extra ondersteuning van Mensenwerk Hogeland.

In totaal is er een resterend budget van € 18.047. Dit budget is in de najaarsnota opgenomen om in te kunnen zetten voor de ondersteuning van statushouders in 2020.

6. Conclusie

De resultaten laten zien dat ongeveer de helft van de 200 statushouders die vallen onder de uitvoering van het beleidsplan actief zijn geworden door de inzet van Werkplein Ability. In vergelijking met de in het beleidsplan gestelde concrete doelen zijn de resultaten als volgt.

1. Alle statushouders hebben een passend plan van aanpak en begeleiding: 100% (200 statushouders)
Dit doel is gehaald: 204 statushouders zijn in beeld en worden (of zijn) actief begeleid.

2. Uitstroom naar werk: 25 % (50 statushouders)

In totaal zijn 21 personen uitgestroomd naar werk. Helaas hebben hiervan 4 personen hun baan verloren in de looptijd van het beleidsplan. Dit komt neer op ruim 10% uitstroom naar regulier werk. 8 personen hebben daarnaast een werkervaringsplek en bereiden zich hiermee voor op regulier werk. Bovendien zijn 14 personen actief in vrijwilligerswerk. Het doel van 25% uitstroom naar werk is daarmee niet gehaald. Dit was echter een zeer ambitieus doel en ook landelijk gezien blijkt een uitstroom naar werk van 25% erg hoog te zijn.

3. Uitstroom naar opleiding: 10% (bekostigd onderwijs met studiefinanciering) (20 statushouders)

De uitstroom naar opleiding is in de praktijk breder dan alleen uitstroom naar onderwijs met studiefinanciering. Als alleen naar deze categorie wordt gekeken dan zijn 15 personen toegeleid naar een reguliere opleiding met

studiefinanciering. Dit is 7.5% van de totale groep. Daarnaast zijn er echter nog 28 statushouders die een ander soort opleidingstraject volgen, bijvoorbeeld Noorderhuizen of Leerbouwen. In totaal zijn dus 43 statushouders uitgestroomd naar opleiding. Dat is ruim het dubbele ten opzichte van het gestelde doel van 20 personen.

Door de opgelopen vertraging bij het aanstellen van personeel vanwege de herindeling heeft de uitvoering van het beleidsplan in vijf maanden minder tijd moeten plaatsvinden. Mede gezien deze verkorte duur van uitvoering kan zeer positief worden teruggekeken op de behaalde resultaten.

Financieel gezien is het project binnen de grenzen van de middelen gebleven. Dit komt mede omdat er voor een kortere periode personeelskosten zijn gemaakt. Er is een restant van € 18.047 dat in de najaarsnota is doorgezet voor de ondersteuning aan statushouders in 2020.