

Evaluatie project vergunninghouders DAF



Februari 2020

Ergon/Participatiebedrijf

Drs. S.J. de Graaf

Manager innovatie en ontwikkeling

Dit project is mede mogelijk gemaakt met innovatiesubsidie van SBCM, het Kenniscentrum en Arbeidsmarkt- & Opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid.

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	3
2. Resultaten arbeidsontwikkeling	7
3. Kosten baten analyse.....	10
4. Inhoudelijke aspecten	11
5. Vervolg.....	16

1. Samenvatting

Combineren van inburgering en betaald werk

Begin 2018 zijn we gestart met het uitwerken van een idee om vergunninghouders (vluchtelingen met een vergunning om hier in Nederland te mogen wonen en werken) sneller naar een betaalde baan toe te leiden. Vergunninghouders volgen op dit moment eerst inburgeringslessen en gaan over het algemeen daarna aan het werk (als men voldoende geïntegreerd is). Het tijdstip waarop de meeste inburgeringslessen worden gegeven (overdag) is een obstakel om een betaalde baan te krijgen. Hierdoor zit men langer in de uitkering en mist men ook kansen om Nederlands in de praktijk te leren. De basis van ons idee was het aanbieden van een betaalde baan waarbij men tijdens werktijd inburgeringslessen zou krijgen op de werkvloer.

Doelstelling en evaluatie

Hoofdbestanddelen van het project waren de volgende:

- Een betaalde baan met twee dagdelen inburgeringsles tijdens werktijd.
- Aan het werk bij Ergon onder het dak van DAF/Paccar Parts na een proeftijd van twee maanden.
- Na de tijdelijk baan bij Ergon doorstromen naar DAF/Paccar Parts.

Beoogde doelstelling was om 12 vergunninghouders uit de uitkering te halen en door te laten stromen naar DAF. Hoofdvraag van deze evaluatie is of het gelukt is om inburgering en betaald werk te combineren en of dit geleid heeft tot een snellere integratie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deelvragen zijn de volgende:

- Leren mensen de Nederlandse taal sneller in een werksituatie?
- Gaan mensen sneller uit de uitkering en blijven ze hier ook uit?
- Is het gelukt om mensen uit te laten stromen naar DAF?

Hoofdvraag en deelvragen

Het is niet gelukt om een combinatietraject aan te bieden bestaande uit inburgering en betaald werk. Slechts een klein deel van de deelnemers die aangemeld en geselecteerd werden voor het project, was nog bezig met hun inburgering. Een deel was klaar met inburgering maar nog niet klaar voor betaald werk. En ander deel was niet in staat om het inburgeringsdiploma te behalen door de lage leerbaarheid en analfabetisme. Hierdoor konden we het project niet uitvoeren conform het plan.

We hebben het project aangepast, door mensen een betaald dienstverband aan te bieden rekening houdend met inburgeringsverplichtingen. Tijdens werktijd werden op twee momenten per week extra taaltraining aangeboden gericht op vaktaal en veiligheid.

Het is gelukt om vergunninghouders beter de Nederlandse taal te leren. Hoewel we dit niet objectief gemeten hebben, merken onze begeleiders de verbeterde taalvaardigheden iedere dag. Een van de vergunninghouders gaf aan dat hij meer geleerd heeft in drie maanden dan in de twee jaar daarvoor. De Nederlandse taal beklijft beter als er iedere dag in een werksituatie mee geoefend wordt.

Het is ook gelukt om vergunninghouders sneller uitkeringsonafhankelijk te maken. 11 van de 15 deelnemers heeft een klein jaar na de start nog steeds een betaalde baan. Het is niet gelukt om mensen door te laten stromen naar DAF. Belangrijke reden is de krimp in de productie van vrachtwagens. DAF heeft afgelopen jaar 700 uitzendkrachten laten gaan en had geen ruimte voor nieuwe mensen. Los daarvan was een deel van de kandidaten qua taalniveau niet sterk genoeg voor de hoge werkgeveerseisen van DAF. De helft van de deelnemers heeft ergens anders een baan gevonden, meestal via een uitzendconstructie. De andere helft heeft een tweede tijdelijk contract gekregen van Ergon, omdat men (al dan niet) blijvend een verminderde productiviteit heeft en/of een hogere begeleidingsbehoefte.

Bijzonder is dat een gedeelte van de vergunninghouders die niet in staat zijn om een inburgeringsdiploma te behalen, wel in staat zijn om in een bijzondere setting gewoon werk te verrichten. Deze groep is normaliter langdurig werkloos. Het gaat hier om 4 afdelingen van Ergon die in het centrale magazijn van Paccar Parts ruim 300 mensen met een arbeidshandicap onder begeleiding van eigen workcenterleiders en productie assistenten werk laten verrichten.

Portret

Mark (niet de echte naam) is afkomstig uit Eritrea. Het is een tengere man die niet langer is dan 1 meter 60. Hij heeft ontheffing voor het inburgeringsdiploma en zijn begrip van de Nederlandse taal is beroerd. Na de intake besluiten we hem een kans te geven aangezien we begrijpen dat heel graag bij DAF wil werken. Hij kan niet duidelijk maken waarom. Ondanks zijn postuur kan hij het werk bij DAF goed aan en hij laat zien dat hij gemotiveerd is voor het werk en voor de taallessen.

Na enkele weken meldt hij zich voor het wekelijkse spreekuur. Met behulp van de tolktelefoon komen we erachter dat er financiële problemen zijn. Mark is een keer opgelicht met een mobiel telefoonabonnement wat hem veel geld gekost heeft. Hij is sindsdien uitermate wantrouwend en haalt direct nadat de maandelijkse uitkering gestort is (sinds kort het salaris) het hele bedrag van de bank voor dagelijkse uitgaven. Alle inners van vaste lasten (huur, gwl etc) vissen achter het net. Naast de financiële problemen zijn er problemen met de erkenning van Mark als vader van zijn vier jonge kinderen. Dit heeft te maken met het feit dat de kinderen in Eritrea de achternaam van de moeder krijgen. Hierdoor denkt de Nederlandse overheid dat Mark niet de echte vader is van zijn kinderen.

De werkcoach vergunninghouders legt contact met WIJ Eindhoven en de participatiespecialist. Gezamenlijk wordt Mark bewerkt om budgetbeheer hulp te accepteren. Enkele weken later ontvangt Mark een brief waarin huisuitzetting wordt aangekondigd. Weer onderneemt de werkcoach het initiatief om alle betrokken hulpverleners te mobiliseren. Tot overmaat van ramp heeft de WIJ generalist een andere baan gevonden.

Mark klaagt ondertussen over stress tijdens de taaltrainingen. Hij meldt zich na enige tijd ziek. Hij blijkt ook een abces te hebben dat operatief verwijderd moet worden. Et cetera. Nu 10 maanden later gaat het goed met Mark. Huisuitzetting is voorkomen. Operatie is achter de rug. Hij laat zich begeleiden door een budgetbeheerder. Er zijn regelingen getroffen. Zijn vaderschap wordt erkend. En hij is iedere dag op zijn werk.

Maatschappelijke kosten en baten

We hebben aangegeven dat het gelukt is om mensen sneller uit de uitkering te krijgen. Maar kunnen we de causaliteit tussen bereikte resultaten en het project ook staven?

De groep mensen die eind 2018 instroomden hadden geen ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt, spraken de taal slecht tot zeer slecht, hadden vaak serieuze issues die bij een reguliere werkgever zeker tot ontslag geleid hadden en waren onvoldoende beschikbaar om een reguliere baan te aanvaarden. Kortom: kansloos op de arbeidsmarkt.

We hebben voor de maatschappelijke kosten batenanalyse de investering en opbrengsten van de betrokken gemeentes becijferd en we hebben de kosten en baten van Ergon als uitvoeringsorganisatie van deze gemeentes op een rij gezet.

Conclusie is dat het project in 2019 al positief uitpakt voor gemeenten. We houden dan geen rekening met de lange termijneffecten en met allerlei positieve bij effecten van het hebben van betaald werk. Voor Ergon als uitvoeringsorganisatie zijn de investeringen hoger dan de opbrengsten.

De maatschappelijke kosten baten analyse valt positief uit (+ 100.000). Voor Ergon zelf valt de kosten baten analyse negatief uit (-25.000). In totaal valt de kosten baten analyse dus positief uit.

Succesvolle elementen

Succesvolle elementen uit het project zijn de volgende:

- Intensieve begeleiding aan het begin van de baan met betrekking tot privézaken (inburgeringszaken, schulden, bureaucratie etc.).
- Samenwerking met een taalschool die flexibel is en maatwerk kan bieden
- De naam van DAF en een werkomgeving met eenvoudige werkzaamheden, een stevige werkdruk en duidelijke aansturing.
- Het bieden van betaald dienstverband in combinatie met extra taallessen.

Aandachtspunten voor het project zijn de volgende:

- Het aanbieden van arbeidsontwikkeling op gestructureerde wijze
- Verlengen van de duur van het traject
- Het intensiveren van taaltraining en het verder integreren met werk

Ambitie was om statushouders op een gestructureerde manier werknemersvaardigheden en vakvaardigheden op te laten doen en dit dan te laten certificeren met een praktijkverklaring. Dat is niet gelukt. We waren daar nog niet klaar voor.

Verder was de lengte van het traject veel te kort vanwege de taalachterstand van de meeste kandidaten. Het leren van een nieuwe taal kost veel meer tijd, zeker voor de doelgroep in het project.

Portret

Robert komt uit Syrië. Hij heeft zijn inburgering wel behaald en spreekt wat Nederlands. Hij is gezond van lijf en leden en wil graag werken. Waarom neemt hij deel aan het project? Tijdens het intakegesprek vragen wij ernaar. Hij geeft aan dat hij graag monteur wil worden. Hij is technisch. Knapt thuis zelf alles op en werkte in Syrië bij een autobedrijf. Hij is onzeker, weet niet hoe het werkt op de Nederlandse arbeidsmarkt en wil het project graag gebruiken om bij DAF te kunnen werken.

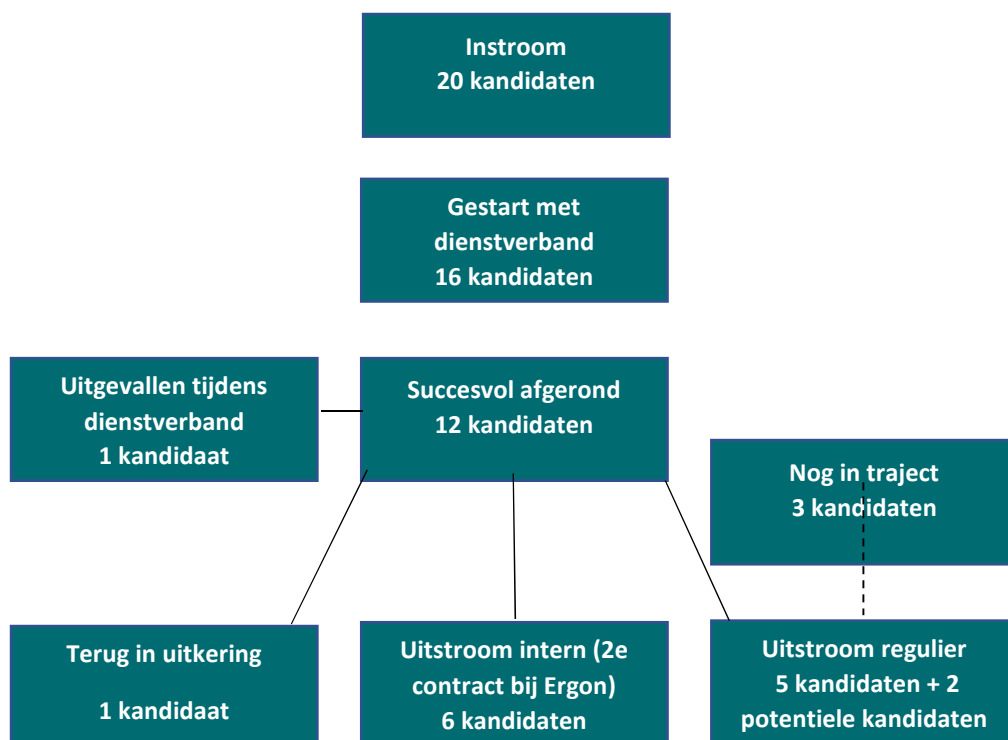
Robert blijkt een van de betere kandidaten te zijn. Hij zit in de snel lerende taalgroep maar vindt het nog steeds spannend om Nederlands te spreken. Gaandeweg groeit hij in kennis van de Nederlandse taal en in zekerheid. Hij wordt tijdens het project al uitgeleend aan DAF/Paccar Parts die in de zomer mensen nodig hebben. Na afloop van zijn tijdelijke baan bij Ergon, blijft hij werken bij DAF.

Twee weken geleden heeft Robert de volgende stap gezet. Hij heeft gesolliciteerd bij Euromasters (banden en auto onderhoud) en heeft een nieuwe baan.

2. Resultaten arbeidstoeleiding

Kandidaten	Land van herkomst	Woonachtig in	Taalcertificaat behaald (twee)	contract Ergon t/m	Label	Uitstroom	Bijzonderheden
1	Eritrea	Veldhoven	nee	geen	Uitval	Werkzoekend	
2	Syrie	Eindhoven	ja, snel	24-jul	Regulier	Brocacef	
3	Syrie	Eindhoven	ja, langzaam	24-jul	LKS	Stichting WGA	
4	Syrie	Eindhoven	ja, snel	24-jul	Regulier	Euromasters	
5	Syrie	Eindhoven	ja, langzaam	8-aug	Regulier	Pipe Cleaning	
6	Syrie	Eindhoven	ja, snel	8-aug	Regulier	Boma Coating	
7	Syrie	Eindhoven	ja, langzaam	8-aug	LKS	Stichting WGA	
8	Syrie	Eindhoven	ja, langzaam	6-sep	LKS	Stichting WGA	
9	Eritrea	Eindhoven	nee	geen	Uitval	Werkzoekend	
10	Irak	A2-gemeenten	nee	6-sep	Uitval	Werkzoekend	psychiatrische problematiek
11	Syrie	Eindhoven	ja, langzaam	6-sep	Regulier	Werkzoekend	
12	Eritrea	Eindhoven	ja, langzaam	20-sep	LKS	Stichting WGA	
13	Eritrea	Eindhoven	ja, snel	20-sep	LKS	Stichting WGA	
14	Eritrea	Eindhoven	ja, langzaam	1-nov	LKS	Stichting WGA	
15	Syrie	Veldhoven	nee	geen	Uitval	Werkzoekend	
16	Syrie	Veldhoven	nee	geen	Uitval	Eigen bedrijf	
17	Syrie	A2-gemeenten	ja, snel	30-nov	Regulier	nog in traject	gesprek met werkgever loopt
18	Syrie	A2-gemeenten	ja, snel	1-okt	Regulier	Slagerij	
19	Somalie	A2-gemeenten	ja, snel	31-dec	Regulier	nog in traject	gesprek met werkgever loopt
20	Eritrea	Eindhoven	nog bezig	1-3-2020	ntb	nog in traject	

In bovenstaande tabel staan achtergrond gegevens en resultaten met betrekking tot taal en uitstroom. Samengevat zijn de resultaten als volgt:



Portret

Otto is een jongeman uit Somalië van begin dertig. Hij spreekt ten opzichte van de rest van de groep behoorlijk Nederlands. Het is een man met een gebruiksaanwijzing. Hij heeft veel behoefte aan controle over de zaken die hem aangaan. Privé spelen er diverse zaken. Hij is verlaten door z'n vrouw die in verwachting is van zijn kind en hij strijdt voor hereniging en erkenning van zijn vaderschap. Otto functioneert in principe goed en krijgt een dienstverband aangeboden na de twee maanden proeftijd. Hij accepteert dit echter niet omdat hij perse eerst zijn inburgeringsexamen wil afronden waar hij bijna mee klaar is. Verder wil hij ook niet fulltime werken omdat hij nog druk bezig is met zijn gezin. Ondertussen begrijpen we dat zijn vrouw naar het Noorden van het land verhuisd is. Het houdt hem erg bezig en hij is dan ook regelmatig afwezig. We verlengen in overleg met de gemeenten zijn proeftijd en uiteindelijk treedt hij in dienst.

Dan breekt een relatief rustige periode aan waarin hij verder groeit in zijn werk. In oktober overleggen we met de gemeenten over zijn uitstroomperspectief. Kan hij regulier uitstromen of is er toch sprake van blijvende verminderde productiviteit? De gemeente stelt hem voor bij een bedrijf en die willen in principe met hem in zee. Het gaat wel om drie ploegendienst. Otto heeft hier moeite mee. Ergon is uiteraard bereid om Otto direct te laten gaan. Zijn contract loopt tot het einde van het jaar.

Otto heeft zich ondertussen ziek gemeld en we weten niet hoe dit gaat aflopen.

3. Maatschappelijke kosten batenanalyse

Kosten en baten 2019 voor gemeenten en Ergon													
Uitgangspunten													
	15 vergunninghouders traden na 2 maanden proeftijd in dienst												
a	7 vergunninghouders stroomden uit naar regulier werk na zes maanden												
b	7 vergunninghouders stroomden na zes maanden uit naar gesubsidieerd werk												
c	1 vergunninghouders stroomde niet uit en ontvangt weer een uitkering												
	Uitgegaan van uitkering ter hoogte van gezinsnorm en WWL ouder dan 22 jaar (=in 80% van de gevallen van toepassing)												
	Kosten gemeenten												
a	50% loonkosten subsidie 6 maanden	50	1077	6	7	6462	45234						
b	50% loonkosten subsidie 6 maanden en 35% 4 maanden	44	948	10	7	9478	66343						
c	50% loonkosten subsidie 6 maanden	50	1077	6	1	6462	6462						
							118039						(=totale investering gemeente)
	Opbrengsten gemeenten												
a	10 maanden besparing op uitkering		1563	10	7	15630	109410						
b	10 maanden besparing op uitkering		1563	10	7	15630	109410						
c	6 maanden besparing op uitkering		1563	6	1	9378	9378						
	besparing op inzet menskracht participatie en begeleiding												pm
	besparing op overige gemeentelijke inzet (WIJ Eindhoven)												pm
													228198 (=totale opbrengst gemeente)
	Investing en opbrengsten Ergon												
	Productiviteit												93225
	Loonkosten incl reiskosten												-166793
	Indirecte kosten (taaltraining, extra begeleiding etc)												-47654
	Overige baten (sbcm subsidie en uitstroombestemming)												13500
	Loonkosten subsidie												82971
	Resultaat												-24751

We hebben de investering voor de gemeenten becijferd aan de hand van de verstrekte loonkostensubsidie. Dit hebben we vergeleken met de bespaarde uitkeringen uitgaande van een uitkering op basis van de gezinsnorm. De meeste kandidaten zijn getrouwd en hebben een gezin.

Omdat er vijftien kandidaten in een keer uit de uitkering gingen, kun je veronderstellen dat er ook kosten bespaard worden op de begeleiding van deze kandidaten door de gemeente. We hebben deze besparing niet becijferd.

Voor Ergon hebben we de opbrengsten en kosten uit onze administratie gehaald en met elkaar vergeleken. We hebben geen rekening gehouden met de inzet van de projectleider.

4. Inhoudelijke aspecten

De doelgroep van het project (vergunninghouders) is een doelgroep waar Ergon nog niet heel veel ervaring mee had. In het Groenproject Tongelre en ook binnen andere onderdelen van Ergon is er wel enige ervaring opgedaan met vergunninghouders. Het is dus van belang om het geleerde vast te leggen en te delen. We lopen daarom in deze evaluatie de fasen van het project in volgorde langs.

Werving

Direct na de zomer is de werving van kandidaten voor het DAF-project opgestart. Er zijn flyers ontwikkeld waarop in het kort staat wat het project inhoudt. Deze flyers zijn vertaald in de twee belangrijkste vreemde talen: Arabisch (Syrië) en Tigrinya (Eritrea). Deze flyers zijn door de belangrijkste intermediairs uitgedeeld aan hun kandidaten.

In oktober is er een voorlichtingsbijeenkomst gehouden voor zowel het Groenproject Tongelre als het DAF-project. Er kwam een grote groep geïnteresseerde vergunninghouders (60 man) opdagen die met een bus van het Participatiebedrijf naar de beide locaties zijn gebracht. Achteraf bleek de gecombineerde voorlichting minder geslaagd omdat er vrijwel geen animo was voor het Groenproject en iedereen naar het DAF-project wilde. De naam DAF heeft een sterke aantrekkingskracht op de kandidaten.

Selectie

Het is gelukt om voldoende deelnemers (20) te selecteren voor het project om te kunnen starten maar het is niet gelukt om de beoogde doelgroep binnen de groep vergunninghouders te selecteren. We zochten kandidaten die bezig waren met inburgeren en die door dit project sneller naar een betaalde baan toe geleid konden worden. Dit moesten kandidaten zijn die leerbaar zijn en die in korte tijd (half jaar) hun inburgering kunnen afronden. In de praktijk valt het niet mee om door middel van een of enkele gesprekken vast te stellen of een kandidaat (statushouder) wellicht blijvend is aangewezen op extra ondersteuning en een verminderde productiviteit heeft. De selectiegesprekken zijn niet zo diepgaand door gebrekkige taalbeheersing en gebrek aan werkervaring in de Nederlandse situatie.

De groep deelnemers die na de selectie overbleef bestond uit 20 mannen die allemaal heel graag aan het werk wilden. Het ging om mannen die al klaar waren met inburgering, soms nog bezig waren met inburgeren of ontheven waren van inburgering. Kenmerkend was de lage leerbaarheid en in een aantal gevallen het analfabetisme.

We hebben verder gekozen voor een pragmatische aanpak. Na een kort intakegesprek en een leerbaarheidstoets konden kandidaten starten met hun onbetaalde proeftijd van twee maanden. Tijdens deze proeftijd zouden we dan vaststellen of een kandidaat geschikt was voor het project.

We zijn hierop terug gekomen. Sommige kandidaten bleken zoveel problemen te hebben dat men nog niet toe was aan werk. En anderen waren dusdanig beperkt beschikbaar door inburgeringsverplichtingen dat men te weinig dagdelen kon werken.

Hoewel het sympathiek is om iedereen die graag wil werken een kans te geven, is het aan te bevelen om zoveel mogelijk informatie te verzamelen over kandidaten door middel van een intake en diagnose gesprek met behulp van onze systemen (Competensys).

Proeftijd

Een van de uitgangspunten van het project was een specifieke begeleider die vrijgemaakt werd voor deze doelgroep. Achteraf bleek dit een belangrijk bijdrage te leveren aan het voorkomen van uitval. De werkcoach vergunninghouders is vooral in de proeftijd druk met de problemen die dan naar boven komen drijven. De werkcoach houdt een spreekuur, signaleert problemen en probeert die actief met zorg- en hulpverleners te regelen. Dit is een cruciale rol omdat drie kwart van de kandidaten issues heeft (inburgering, schulden, gezinshereniging, contacten met instanties).

Iedere twee weken vond er tijdens de proeftijd en ook tijdens het vervolg een kandidaten bespreking plaats met taaldocent, werkcoach, projectleider en workcenterleider. Op deze manier kon er snel geschakeld worden en hielden we de vinger aan de pols.

Dienstverband

Het merendeel van de groep heeft een fulltime contract gekregen en is gestart met werken op één afdeling (858, workcenterleider Peter Wijbenga). De duidelijkheid die dit met zich meebracht en de manier van leidinggeven (duidelijk en consequent maar met oog voor de individuele situatie) heeft goed uitpakkt voor de groep.

Qua productiviteit heeft ongeveer de helft van de doelgroep een normale productiviteit. De andere helft heeft een lagere productiviteit. Deze kandidaten hebben een loonwaarde meting gehad waarin dit is vastgesteld.

Het bepalen of een kandidaat blijvend een lagere productiviteit heeft en daarmee in aanmerking komt voor loonkostensubsidie is niet altijd even duidelijk. Door de gebrekkige taalbeheersing is het moeilijk om vast te stellen wat de oorzaak is van de verminderde productiviteit en/of de hogere begeleidingsbehoefte. Heeft dit iets te maken met de beheersing van de Nederlandse taal of is er verstandelijk wellicht toch een blijvende oorzaak van verminderde productiviteit?

In twijfelgevallen hebben we besloten om in overleg met de betrokken gemeente te kijken wat een kandidaat nodig heeft om te kunnen werken.

De betere kandidaten zijn aan het einde van hun dienstverband al uitgeleend aan DAF en dit leidde tot een plaatsing (via Randstad).

Taalles

De groep kreeg twee keer per week Nederlandse taallessen die zoveel mogelijk is afgestemd op de werksituatie. Vaktaal en veiligheid kregen speciale aandacht. Vanwege de grote niveauverschillen is vrij snel besloten om de groep te splitsen in een snelle groep en een langzame groep. Later is ook nog specifiek aandacht besteed aan kandidaten die analfabeet waren zijn in het land van herkomst.

Een verbeterpunt betreft het nog verder integreren van taallessen in het werk. Het oorspronkelijke idee van het aanstellen van buddy's werd door de werkleiding niet haalbaar geacht. Verder was het vanuit de productie doelen niet handig om onze klassieke doelgroep te mengen met de nieuwe doelgroep (de zwakste bepaalt het tempo van een groepje). Hierdoor waren er minder mogelijkheden voor de doelgroep om Nederlands te spreken.

Praktijkleren

In het oorspronkelijke plan waren we van plan om de aan te leren werkzaamheden bij DAF op een gestructureerde manier aan te leren gebruikmakend van de BORIS-methode of de praktijkverklaring methode. Dit is een methode waarbij vanuit basale werkprocessen (uit het kwalificatiedossier van het MBO) werkzaamheden stapsgewijs worden aangeleerd. Als men deze werkzaamheden geleerd heeft kan er een praktijkverklaring uitgereikt worden. Dit is een erkend certificaat met waarde op de arbeidsmarkt.

We hebben getracht met behulp van een externe organisatie deze methodiek te implementeren. Dit is niet gelukt. Oorzaken waren de hoge productiedruk waardoor de werkleiding onvoldoende tijd en gelegenheid had om dit toe te passen. Voor het implementeren van een nieuwe leer methode is ruimte nodig in agenda maar ook in de hoofden van de betrokken werkleiding. Het bleek teveel gevraagd van de werkleiding die druk is met de dagdagelijkse zaken. Op andere plekken in Nederland zien we dat er soms geïnvesteerd wordt in een aparte functionaris die specifiek verantwoordelijk is voor het leren op de werkvloer. Tenslotte waren de instructiekaarten vanwege de Nederlandse taal te moeilijk voor de kandidaten.

Achteraf kunnen we ook constateren dat het niet handig was om te veel nieuwe dingen tegelijk te doen. Een nieuwe doelgroep, die veel aanpassingen vergde, en een nieuwe leer methode tegelijk implementeren bleek niet haalbaar te zijn. Andere leerpunten zijn de constatering dat een in- en ompakafdeling bij Paccar Parts slechts één werkproces biedt uit het kwalificatiedossier logistiek. Andere vakvaardigheden konden alleen aangeleerd worden in nauwe samenwerking met Paccar Parts.

Uitstroom

De uitstroom van de kandidaten naar reguliere werkgevers of de verlenging van het contract bij Ergon verliep rommelig en ad hoc. Dit werd vooral veroorzaakt door onduidelijkheid.

Omdat de insteek van het project vooral gericht was op uitstroom naar DAF waren er geen waterdichte afspraken gemaakt over welke partij in de keten plaatsingsverantwoordelijk was voor de kandidaten van het DAF-project.

Verder werd pas aan het einde van het project besloten om kandidaten die (nog) niet regulier konden uitstromen een verlenging van hun contract aan te bieden. Deze kandidaten vielen hierdoor weer wel onder de plaatsingsverantwoordelijkheid van Ergon.

Tenslotte hielp het niet mee dat de eerste kandidaten klaar waren midden in de zomervakantie.

De onduidelijkheid over het uitstroomperspectief speelde onder de kandidaten ook een rol. Het is eigenlijk niet uit te leggen dat de beter functionerende kandidaten geen verlenging van een contract kregen, terwijl degene die minder goed functioneerden dit wel kregen.

Organisatie (project versus lijn)

Eind vorig jaar is er bewust voor gekozen om dit project als zelfstandig project te implementeren met eigen kosten en opbrengsten. Kandidaten kwamen op de payroll van het project en werden uitgeleend aan de afdeling van Ergon Contractdetachering.

Door deze constructie was er veel ruimte voor maatwerk en kon er ook snel geschakeld worden. Stakeholders als Veldhoven en A2-gemeenten benoemen dit als sterk punt.

Nadeel van de projectmatige aanpak is dat vrijwel niks vanzelf gaat, omdat kandidaten niet in de normale procesflow zitten. Dit droeg ook bij aan de onduidelijkheid van de uitstroom naar werk. Een eventueel vervolg zou vanaf het begin meer ingebed worden in de reguliere processen.

Succesvolle elementen

Hoewel we er niet geslaagd zijn om mensen door te laten stromen naar DAF (op één kandidaat na) zijn we er wel in geslaagd om een aantal kandidaten een goede start op de arbeidsmarkt te laten maken. Daarnaast zijn vrijwel alle mensen al een half jaar uit de uitkering en blijven ze daar voorlopig ook uit.

Er zijn een aantal elementen die bijgedragen hebben aan het succes:

- Intensieve begeleiding aan het begin van de baan met betrekking tot privé zaken (inburgeringszaken, schulden, bureaucratie etc.).
- Samenwerking met een taalschool die flexibel is en maatwerk kan bieden
- De naam van DAF, een werkomgeving met eenvoudige werkzaamheden, een aan de praktijk gerelateerde werkdruk en duidelijke aansturing.
- Het bieden van een betaald dienstverband in combinatie met extra taallessen.

Kansen en aanbevelingen

Naast succesvolle elementen zien we ook een aantal kansen die we bij continuering zeker moeten oppakken.

Arbeidsontwikkeling gestructureerd aanbieden

Uiteindelijk aan het einde van de dag of week is het halen van de productiedoelstellingen op een werkbedrijf dringender dan de ontwikkeling van mensen. Dit betekent dat mensen in drukke tijden vooral meewerken en door dit meewerken werknemersvaardigheden opdoen en basale vakvaardigheden. Er is geen sprake van een gestructureerde manier waarop gewerkt wordt aan de arbeidsontwikkeling van de kandidaten. Door mensen een ontwikkeltraject aan te bieden met een vorm van certificering kan hun positie op de arbeidsmarkt versterkt worden.

Verlengen duur traject

De kandidaten uit de doelgroep vergunninghouders waar de grootste uitdaging ligt, zijn kandidaten die laag opgeleid is of helemaal niet opgeleid zijn in het land van herkomst. Vaak is men analfabeet en heeft men ondertussen een pakket met problemen opgebouwd (met instanties). De huidige duur van het traject (8 maanden) is te kort. Deze periode zou verlengd moeten worden naar minimaal 12 maanden om beter te kunnen vaststellen of deze kandidaten blijvend of alleen tijdelijk verminderd productief zijn.

Taalles intensiveren

Om echt succesvol te zijn met deze kandidaten is een intensief taalprogramma een must. We zouden moeten streven naar een opzet waarbij mensen iedere werkdag starten met een uur taaltraining. In de ochtend zijn mensen nog fit en de opdrachten die men s 'morgens krijgt kunnen tijdens de rest van de werkdag geoefend worden. Verder dient er nog meer aandacht besteed te worden aan de integratie van de taallessen in het dagelijks werk.

5. Vervolg

Het project laat zien dat wij in staat zijn om onze stakeholders te helpen met een moeilijke populatie. Vrijwel alle kandidaten hebben hun eerste stappen op de Nederlandse arbeidsmarkt gezet en zijn niet langer afhankelijk van een uitkering.

Een belangrijke randvoorwaarde voor Ergon is een gezonde financiële basis. Hiervoor moeten de volgende zaken geregeld worden:

- Kandidaten worden door middel van een loonkostensubsidie gecompenseerd voor verminderde productiviteit. In de uren waarin men werkt verdient men het overige deel van de salariskosten terug.
- Taalles wordt (grotendeels) extern gefinancierd. Voor kandidaten die klaar zijn met hun inburgering kan een beroep gedaan worden op WEB-middelen. Voor kandidaten die dat nog niet zijn, kan een beroep gedaan worden op Tel mee met Taal die 2/3 deel van de rekening vergoed. De overblijvende kosten zullen in rekening gebracht worden bij de gemeente.
- Begeleiding wordt gefinancierd vanuit een bijdrage van de gemeentes. We maken onderscheid in de specifieke inspanning gedurende de proeftijd, als allerlei issues naar boven komen drijven. En begeleiding gedurende het traject (casemanagement) en plaatsingsverantwoordelijkheid.

In de evaluatiegesprekken met gemeenten is een specifieke vraag naar boven komen drijven van gemeente Veldhoven. Voortbordurend op het oorspronkelijke idee, willen we kijken of we een groep vergunninghouders uit gemeente Veldhoven (en Waalre) een parttimebaan kunnen aanbieden.

Tweede uitdaging is het niveau van de groep. Het merendeel zit op een laag taalniveau en zal niet snel grote sprongen maken. Afspraak met Veldhoven is om een goede intake te organiseren en met elkaar in de proeftijd in te schatten of een traject 6 of 12 maanden moet gaan duren.

Inmiddels is het vervolg met gemeente Veldhoven ingezet. De eerste kandidaten krijgen een arbeidscontract na een goed verlopen proefplaatsing