

UITDAGING AANGENOMEN!



Communicatieadvies voor Welzijn Capelle
met als doel statushouders aan het werk te krijgen

Student	Ellen Sakko (0855570)
Document	Afstudeeropdracht
Opdrachtgever	Welzijn Capelle
Contactpersoon	De heer P. Roessen
Scriptiebegeleider	Mevrouw B.G. Haanschoten – Den Dulk
Opleiding	Communicatie
Instituut	Hogeschool Rotterdam
Onderdeel	Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie
Plaats/datum	Rotterdam, januari 2017

VOORWOORD

In september 2011 begon ik met veel enthousiasme aan de studie communicatie aan de Hogeschool in Rotterdam. Het eerste jaar ging ik als een speer, met bijna een 8 gemiddeld behaalde ik na een jaar mijn propedeuse! Toen onze zeer gewaardeerde psychologieleraar Freek Eland met ons in de klas een gesprek voerde, en ons vertelde dat hij inschatte dat velen van ons de studie niet zouden afmaken, veelal in verband met privéproblematiek, kon ik mij niet voorstellen dat ik daartoe zou behoren. Toch liep het anders dan ik had gedacht. In november 2012 beëindigde ik onverwachts mijn relatie van 24 jaar en begon ik aan een nieuw leven samen met mijn kinderen.

De jaren daarna waren erg zwaar. De scheiding eiste zijn tol. Ik herinner me nog de lessen en tentamens waar ik mij letterlijk heen sleepte. Van opgeven wilde ik niet weten. Toch kwam er een moment in januari 2015 dat ik de waarheid in de ogen moest kijken, ik had door jarenlange uitputting een burn-out opgelopen. Op een gegeven moment wist ik niet meer of ik de studie ooit nog zou afmaken. Mijn gezondheid bleek het belangrijkste, een baan of een titel moesten maar wachten. In de zomer van 2016, toen het iets beter ging, kwam mijn zus Monique de Laat met een mogelijke afstudeeropdracht bij de gemeente Capelle aan den IJssel. Het had te maken met statushouders en werk. Met open vizier ben ik in gesprek gegaan met Paul Roessen van Welzijn Capelle, die mij gelijk wist te enthousiasmeren. Wat een uitdaging om voor een gemeentelijke stichting onderzoek te mogen doen onder werkgevers naar hun visie op het werken met statushouders. Met veel plezier heb ik de uitdaging aangenomen! In september 2016 ging ik van start met mijn afstudeeropdracht.

Voor u ligt het resultaat van een trotse maar vooral dankbare studente Communicatie. Trots omdat het de eerste beroepsopleiding is die ik heb afgemaakt, en dankbaar omdat het me gelukt is, ondanks alle obstakels onderweg. Deze scriptie is het bewijs dat ik ontzettend veel kennis en ervaring heb opgedaan tijdens deze studie Communicatie. Ik voel mij bevoorrecht dat ik dit onderzoek voor Welzijn Capelle mocht doen en dit advies aan hen kan uitbrengen. Het onderwerp van de scriptie blijkt echt ontzettend interessant en diepgaand. Ik heb het gehele proces van de scriptie daarom ook met veel plezier doorlopen.

Rest mij niets anders dan het belangrijkste gedeelte van dit voorwoord. Het dankwoord. Graag wil ik mijn docenten Marcel Verbakel, Leon Goor en Bianca Haanschoten-den Dulk bedanken voor de persoonlijke en toegewijde manier waarop zij mij begeleid hebben tijdens mijn gehele studie- en scriptietraject. Paul Roessen van Welzijn Capelle wil ik graag bedanken voor de opdracht en de prettige samenwerking. Daarnaast wil ik graag mijn ouders, mijn zus, mijn kinderen en mijn vriend bedanken dat zij mij de afgelopen jaren altijd zijn blijven steunen! Zonder jullie allen was ik niet tot dit mooie uitkijkpunt op mijn kronkelige levenspad gekomen!

Ik wens jullie veel leesplezier toe!

Ellen Sakko
Rotterdam, januari 2017

SAMENVATTING

Per 1 januari 2017 zullen de welzijnsactiviteiten binnen de Gemeente Capelle aan den IJssel, die op dit moment nog uitbesteed zijn aan derden, door de gemeente zelf worden uitgevoerd. Hier is in 2016, na grondig onderzoek door kwartiermaker Paul Roessen, een stichting voor opgericht, te weten de stichting Welzijn Capelle. De werkzaamheden van Welzijn Capelle zullen bestaan uit de werkzaamheden die momenteel worden uitgevoerd door Buurtkracht Rijnmond, alsmede werkzaamheden van de Buurtmoeders, het Eropaf-team en tenslotte de maatschappelijk begeleiding van de statushouders (vluchtelingen met verblijfsvergunning) die momenteel is uitbesteed aan Vluchtelingenwerk Maasdelta. Welzijn Capelle wil graag een advies over hoe zich per 1 januari 2017 te positioneren. Daaruit volgt een passende communicatiestrategie voor Welzijn Capelle. Uitgangspunt is hierbij de activering en participatie van de statushouders die door de stichting begeleid zullen gaan worden. Participatie in de vorm van werkervaring, stage of vrijwilligerswerk is een van de krachtigste vormen om integratie in de Nederlandse samenleving te realiseren. Hiervoor zijn werkgevers nodig die bereid zijn statushouders deze mogelijkheden te bieden. Naar aanleiding van de vraag van Welzijn Capelle naar een passend communicatieadvies is een probleemstelling/hoofdvraag voor deze afstudeeropdracht geformuleerd, namelijk: **“Wat is de optimale positionering en bijbehorende communicatiestrategie voor Welzijn Capelle teneinde statushouders aan het werk te krijgen bij werkgevers?”**

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn deelvragen opgesteld die door literatuur- en/of praktijkonderzoek beantwoord worden. Om een en ander theoretisch uit te werken wordt gebruik gemaakt van twee modellen. Voor de optimale positionering gebruiken we het actuele 3P-model van Julian Stevense. Er is gekozen voor een outside-in positionering omdat we de positionering van Welzijn Capelle willen baseren op de wensen van de werkgevers die de statushouders aan het werk kunnen helpen. Om het volledige proces te doorlopen om tot een passende communicatiestrategie te komen maken we tevens gebruik van de methode van Wil Michels. Het praktijkonderzoek bestaat uit een aantal expertinterviews en diverse diepte-interviews onder werkgevers in Capelle aan den IJssel. Uit de expertinterviews is de problematiek rondom het inzetten van statushouders duidelijk geworden. Uit de expertinterviews is gebleken dat de statushouders veel vrije tijd hebben maar dat de verplichte inburgeringscursus toch niet wordt afgerond omdat er te weinig in de praktijk geoefend wordt met de Nederlandse taal. Uit de interviews onder werkgevers is met name gebleken dat de informatievoorziening over de mogelijkheden om statushouders in te zetten minimaal is. De bereidwilligheid onder werkgevers is er zeker. Uit het onderzoek blijkt tevens dat de meeste werkgevers de werkhouding en begeleiding van de statushouder belangrijker vinden dan de beheersing van de Nederlandse taal. Voor een leverancier van arbeidskrachten vinden de werkgevers transparantie (openheid/eerlijkheid) het belangrijkste.

Na analyse van de resultaten is met behulp van het 3P-model een propositie/kernboodschap opgesteld die Welzijn Capelle naar werkgevers kan gaan communiceren, namelijk: “Welzijn Capelle biedt u op transparante en betrokken wijze gemotiveerde statushouders. Indien u in zee gaat met een statushouder, blinkt Welzijn Capelle uit in het continue blijven begeleiden van alle partijen in dit gehele proces.”

Een kersverse communicatiestrategie voor Welzijn Capelle, de “Hand-in-Handstrategie” is toegelicht en uitgewerkt (inclusief een planmatige middeleninzet).

INHOUDSOPGAVE

1	JE MOET ERGENS BEGINNEN, DAT DEED DE OERKNAL OOK	6
1.1	<i>Aanleiding</i>	6
1.2	<i>Probleemstelling</i>	6
1.3	<i>Theoretische inkadering</i>	8
1.4	<i>Structuur van de scriptie</i>	9
2	WEES JEZELF, ER ZIJN AL ZOVEEL ANDEREN	10
2.1	<i>Welzijn Capelle</i>	10
2.2	<i>De missie van Welzijn Capelle</i>	10
2.3	<i>De maatschappelijke begeleiding van de statushouder</i>	10
3	UIT ONDERZOEK IS GEBLEKEN DAT ONDERZOEKEN VEEL LEUKER IS DAN ANTWOORDEN VINDEN	12
3.1	<i>Onderzoeksvorm en type</i>	12
3.2	<i>Verantwoording relevantie van het communicatievraagstuk</i>	13
3.3	<i>Validiteit en betrouwbaarheid</i>	13
3.4	<i>Onderzoekspopulatie</i>	13
4	GEZONDE VOEDING: LEESVOER	15
4.1	<i>Inleiding</i>	15
4.2	<i>Positioneren</i>	15
4.2.1	<i>Het 3P-model; in drie stappen op weg naar de perfecte positionering</i>	16
4.3	<i>Communicatiestrategie</i>	19
4.4	<i>Initiatieven van andere gemeenten</i>	21
4.5	<i>Literatuur samenvatting</i>	23
5	ALLE GEVOELEN DE DEUR UIT, NU GAAN WE EENS WAT DOEN	24
5.1	<i>Inleiding</i>	24
5.2	<i>Analyse & Resultaten</i>	24
5.3	<i>Discussie</i>	29
6	WAAROM MOEILIK DOEN ALS HET SAMEN KAN	30
6.1	<i>Conclusies en advies</i>	30
6.1.1	<i>Positioneringsadvies met behulp van het 3-P model</i>	30
6.1.2	<i>Een communicatiestrategie verder uitwerken met behulp van Michels</i>	32
6.1.3	<i>Evaluatie strategie</i>	34
	LITERATUURLIJST	35
	BIJLAGE 1. ORGANIGRAM WELZIJN CAPELLE	37
	BIJLAGE 2. TRAJECTPLAN STATUSHOUDER	38
	BIJLAGE 3. INTERVIEWSCHEMA'S/UITWERKINGEN EXPERTINTERVIEWS	40
	BIJLAGE 4. INTERVIEWSCHEMA/UITWERKINGEN INTERVIEWS WERKGEVERS	56

1 JE MOET ERGENS BEGINNEN, DAT DEED DE OERKNAL OOK

In dit hoofdstuk zal een inleiding worden gegeven op een interessant maar complex onderwerp: de participatie van statushouders (vluchtelingen met een verblijfsvergunning) in de Nederlandse samenleving door middel van werk.

1.1 Aanleiding

Het aan het werk krijgen van statushouders is op dit moment een hot item. De overheid trekt er extra geld voor uit, de gemeenten zijn op dit vlak ieder op eigen wijze hard aan het werk. Allemaal met maar één doel: de sociale participatie van de statushouder.

Zo is ook de gemeente Capelle aan den IJssel druk bezig om te kijken hoe zij statushouders beter kan integreren in de gemeente. Tot 1 januari 2017 heeft de gemeente Capelle aan den IJssel de maatschappelijke begeleiding van de statushouders uitbesteed aan Vluchtelingenwerk Nederland. Na 1 januari 2017 zullen de vrijwilligers van Vluchtelingenwerk Nederland onder de vlag van de gemeente Capelle aan den IJssel deze maatschappelijke begeleiding overnemen. Besloten is om deze werkzaamheden onder te brengen in Welzijn Capelle, een stichting die in 2016 is opgericht om vanaf 2017 zelfstandig divers welzijnswerk te gaan uitvoeren.

Uitgangspunt voor het communicatieadvies is, op verzoek van Welzijn Capelle, de activering en participatie van statushouders door middel van werk. Participatie in de vorm van werkervaring, stage of vrijwilligerswerk is een van de krachtigste vormen om integratie in de Nederlandse samenleving te realiseren (Werkwijzervluchtelingen, 2016). Hiervoor zijn werkgevers nodig die bereid zijn statushouders deze mogelijkheden te bieden. Om deze reden zal het advies met name gericht zijn op de werkgevers.

1.2 Probleemstelling

Om uiteindelijk tot een passend communicatie-advies te komen voor Welzijn Capelle is onderzoek nodig. De allesomvattende vraag die ten grondslag ligt aan dit gehele onderzoek is samengevat in de probleemstelling/hoofdvraag.

Probleemstelling/hoofdvraag

Wat is de optimale positionering en bijbehorende communicatiestrategie voor Welzijn Capelle teneinde statushouders aan het werk te krijgen bij werkgevers?

Doelstelling

Welzijn Capelle wil in januari 2017 advies krijgen middels een optimale communicatiestrategie om de samenwerking tussen statushouders en werkgevers te bevorderen.

Probleemomschrijving

Welzijn Capelle gaat per 1 januari 2017 onder andere de maatschappelijke begeleiding van de statushouders uitvoeren. Onderdak en een uitkering worden voor de statushouder geregeld door de afdeling Sociale Zaken van de gemeente. De vrijwilligers van Welzijn Capelle helpen

vervolgens gedurende een jaar de statushouders met alle overige administratieve zaken. De statushouders krijgen twee maanden de tijd om hun leven op de rit te zetten, nadat ze een huis en een uitkering hebben gekregen. Daarna beginnen zij met de Inburgeringscursus en worden zij ingeschreven bij het Werkplein waar hun competenties in kaart worden gebracht. Uit het interview met Vluchtelingenwerk Maasdelta (Expertinterview, zie bijlage 3) blijkt dat het grootste probleem waar men tegenaan loopt in de begeleiding van statushouders is dat de feitelijke integratie van de statushouders uiteindelijk te wensen over laat. Dit is met name te wijten aan het feit dat de statushouder de in theorie geleerde zaken (inburgeringscursus, taallessen) niet of nauwelijks in de praktijk kan brengen. Daarnaast hebben de statushouders, door gebrek aan werk, teveel vrije tijd. De komende jaren heeft het genereren van werk voor de statushouders dus prioriteit voor Welzijn Capelle.

Deelvragen

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag, is deze vraag onderverdeeld in een aantal deelvragen. De antwoorden op deze deelvragen zullen door middel van deskresearch en/of fieldresearch achterhaald worden.

DEELVRAGEN	ONDERZOEKTECHNIEK
1. Wat is positioneren en welke positioneringsmogelijkheden zijn er?	Literatuuronderzoek in boeken, vakliteratuur en op het internet
2. Wat is een communicatiestrategie en welke communicatiestrategieën zijn er?	Literatuuronderzoek in boeken, vakliteratuur en op het internet
3. Hoe zien de initiatieven van andere gemeenten om statushouders aan de slag te krijgen eruit?	Literatuuronderzoek op het internet, dagbladen raadplegen via Lexus Nexus
4. Wat vinden werkgevers relevant bij het aantrekken van statushouders?	Veldonderzoek door middel van enkele expertinterviews en voldoende diepte-interviews met werkgevers
5. Wat vinden werkgevers relevant voor samenwerking met Welzijn Capelle?	Veldonderzoek door middel van voldoende diepte-interviews met werkgevers
6. Wat is de optimale positionering met bijbehorende communicatiestrategie en hoe communiceren we dat aan de werkgevers?	Combineren literatuuronderzoek met veldonderzoek

Figuur 1. Schema met deelvragen en bijbehorende onderzoekstechniek

Beperkingen

De andere activiteiten van Welzijn Capelle, die beschreven worden in hoofdstuk 2, zullen in dit onderzoek op verzoek van de opdrachtgever buiten beschouwing worden gelaten. Dit omdat het genereren van werk voor statushouders op dit moment prioriteit heeft.

Om die reden is dan ook bewust gekozen voor een positionering op basis van de mening van werkgevers. Daarom zal een onderzoek volgen naar de belangrijkste randvoorwaarden voor

potentiële werkgevers om te gaan samenwerken met Welzijn Capelle. In overleg met de opdrachtgever wordt ook onderzoek onder andere stakeholders bewust buiten beschouwing gelaten omdat de mening van de potentiële werkgevers voor de positionering als hoogste goed geldt.

1.3 Theoretische inkadering

Om antwoorden te kunnen vinden op de hoofdvraag en de bijbehorende deelvragen zal gebruik gemaakt worden van methodieken om tot de optimale positionering van en een passende communicatiestrategie voor Welzijn Capelle te kunnen komen, te weten:

Het 3P-model (Positie/Probleem/Propositie)

Er is gekozen voor het actuele 3P-model van Julian Stevense omdat dit een praktisch en eenvoudig model is dat in tegenstelling tot veel andere modellen werkt op basis van de **outside-in benadering**. Bij de outside-in benadering bepalen we de positionering van buiten naar binnen. We kijken wat de doelgroep belangrijk vindt en aan de hand daarvan bepalen we de positionering. Bij de **inside-out benadering** (bijvoorbeeld het MDC-model van Riezebos & van der Grinten) ga je meer uit van de identiteit en de kernkwaliteiten van de organisatie en hou je minder rekening met de specifieke wensen van de doelgroep. Aangezien Welzijn Capelle de positionering wil baseren op de wensen van de werkgevers, is een outside-in benadering nodig. Dat uitgangspunt biedt het 3P-model van Stevense ons.

Het stappenplan van het 3P-model wat gebruikt wordt om tot een sterke positionering te komen bestaat uit 3 stappen te weten:

1. **De gewenste positie bepalen**
 - Wat is het motiverende doel?
 - Wie is de doelgroep en wat zijn haar behoeften?
 - Wat zijn de doelstellingen die motiveren tot het gewenste gedrag?
2. **Het aanwezige probleem definiëren**
 - Wat is de exacte positie van het probleem?
 - Ligt de oorzaak bij de (niet) aanwezige mensen of middelen?
 - Is het probleem een gevolg van een urgentie of ambitie?
3. **Een overtuigende propositie bepalen**
 - Wat is de eenvoudige, eenduidige kernboodschap
 - Wat is het opvallende, onderscheidende communicatieconcept?
 - Wat is de planmatige middeleninzet?

Met behulp van de SAFE-methodiek kunnen we controleren of de gekozen strategie aan alle noodzakelijke eisen voldoet. Hierbij kijken we of de gekozen strategie **Suitable**, **Acceptable**, **Feasible** en **Efficient** is (Stevense, 2016). Het 3-P model wordt in hoofdstuk 4 verder uitgewerkt.

Communicatiestrategie bepalen en uitwerken met behulp van Wil Michels

Om het volledige proces te doorlopen om tot een passende communicatiestrategie te komen maken we gebruik van de methode van Wil Michels. Vanuit de START positie, zal het DOEL worden bepaald. Na onderzoek zal een STRATEGIE gekozen worden, waarna de DOELGROEPEN en de VOORWAARDEN bepaald zullen worden. Een STAPPENPLAN zal worden

ontworpen en de MOGELIJKE MIDDELEN zullen worden bepaald. Het beoogde EFFECT wordt geformuleerd, aan het einde van dit proces is het tijd voor de EVALUATIE, om daarna eventueel aanpassingen te kunnen aanbrengen in het stappenplan (Michels, 2013) Dit model wordt in hoofdstuk 4 verder uitgewerkt.

1.4 Structuur van de scriptie

Het eerste hoofdstuk van deze scriptie is een inleiding op het geheel. Hierin wordt de vraagstelling gelanceerd, de theoretische inkadering aangegeven, en de structuur van deze scriptie benoemd.

In hoofdstuk twee van deze scriptie zal een organisatiebeschrijving worden gegeven van Welzijn Capelle. Hieruit zal dieper ingegaan worden op het speelveld waar de stichting mee te maken heeft.

In hoofdstuk drie zal de onderzoeksopzet beschreven worden. Waar zal het literatuuronderzoek uit bestaan en waar zal het praktijkonderzoek over gaan?

In hoofdstuk vier van deze scriptie zal het literatuuronderzoek worden uitgevoerd. Er zal een antwoord worden gegeven op een aantal deelvragen en het 3P-model van Stevense dat is genoemd in de theoretische inkadering zal worden uitgewerkt.

In hoofdstuk vijf van de scriptie zal de analyse van het praktijkonderzoek worden beschreven. In de discussie wordt het praktijkonderzoek geëvalueerd en worden eventuele beperkingen besproken.

In hoofdstuk zes van deze scriptie zullen de belangrijkste conclusies van het literatuur- en praktijkonderzoek worden beschreven. Daarnaast wordt het communicatieadvies uitgebracht. Hoe ziet de optimale propositie/kernboodschap van Welzijn Capelle eruit afgestemd op de wensen van de werkgevers? Welke communicatiestrategie wordt geadviseerd aan Welzijn Capelle en op welke manier en met welke middelen kunnen zij deze strategie naar werkgevers en andere stakeholders gaan uitdragen?

2 WEES JEZELF, ER ZIJN AL ZOVEEL ANDEREN

In dit hoofdstuk wordt de organisatie Welzijn Capelle beschreven, en een beeld geschapen van de omgeving waarin Welzijn Capelle de maatschappelijke begeleiding van de statushouder per 1 januari 2017 zal gaan uitvoeren.

2.1 Welzijn Capelle

Welzijn Capelle is opgericht in 2016 maar zal pas officieel per 1 januari 2017 van start gaan. Het totaalpakket aan werkzaamheden van Welzijn Capelle ziet er als volgt uit:

- Werkzaamheden die momenteel worden uitgevoerd door Buurtkracht Rijnmond. Tot de opdracht van Buurtkracht behoren het jongeren- en ouderenwerk, vrijwilligerswerk, algemeen maatschappelijk werk/maatschappelijke dienstverlening, ondersteuning van mantelzorgers en het bieden van informatie, advies en ondersteuning aan bewoners in wijken
- Werkzaamheden van de Buurtmoeders
- Werkzaamheden van het Eropaf-team
- Maatschappelijke begeleiding van de statushouders.

Welzijn Capelle zal zelfstandig gaan functioneren maar valt onder de verantwoordelijkheid van de afdeling Welzijn en Educatie van de gemeente Capelle aan den IJssel. Een organigram van Welzijn Capelle is opgenomen in de bijlage. Uiteindelijk zullen er ongeveer 60 betaalde krachten -voor alle werkzaamheden hierboven genoemd- bij deze stichting komen te werken, alsmede tientallen vrijwilligers.

2.2 De missie van Welzijn Capelle

De missie van Welzijn Capelle luidt als volgt:

1. **Bevorderen van de kwaliteit van leven en samenleven door het activeren en/of ondersteunen van Capellenaren die dit tijdelijk nodig hebben;**
2. **Verbinden van de leefwereld van Capellenaren met de systeemwereld waarin zij leven.** (De systeemwereld is alles wat mensen ontwikkeld hebben aan instellingen en structuren op gebieden als economie, politiek, onderwijs, wetenschap, overheid, gezondheidszorg, verzorgingsstaat enz. De leefwereld is het ervaringsdomein, waarin mensen met elkaar omgaan in en buiten de systemen (Sociale vraagstukken, 2016)

2.3 De maatschappelijke begeleiding van de statushouder

In dit onderzoek zullen wij ons op verzoek van de opdrachtgever richten op de activiteit maatschappelijke begeleiding van statushouders. Per jaar zijn er ongeveer 180 statushouders in Capelle aan den IJssel die geholpen moeten worden hun leven in Nederland op de rit te krijgen. Op dit moment wordt dit gedaan door de stichting Vluchtelingenwerk Nederland, en wel de regionale tak stichting Vluchtelingenwerk Maasdelta. De gemeente Capelle aan den IJssel betaalt Vluchtelingenwerk Maasdelta per statushouder boven de 16 jaar een bedrag van ongeveer 1000 euro voor deze dienst. De statushouder ontvangt hiervoor maximaal een jaar maatschappelijk begeleiding.

Als de statushouder via Sociale Zaken van de gemeente een huis en een uitkering heeft toegewezen gekregen begint het werk van de maatschappelijk begeleider. Zaken die geregeld moeten worden zijn terug te vinden in het trajectplan van de statushouder:

- Aanvragen DigiD
- Aanvragen energieleverantie
- Aanvragen huursubsidie
- Inschrijving bij scholen van eventuele kinderen
- Enzovoort (Volledig trajectplan, zie bijlage)

Na 2 maanden de tijd te hebben gekregen om het huis op orde te brengen en overige zaken te regelen wordt de statushouder geacht deel te nemen aan de Inburgeringscursus. De Inburgeringscursus duurt ongeveer 7 uur per week. Meestal vindt deze plaats op 2 dagdelen in de week. De statushouder wordt geacht deze cursus binnen 3 jaar af te ronden. Hij kan hierbij gebruik maken van diverse taalinstututen die Nederlandse taallessen aanbieden. Het maximale bedrag wat de statushouder hiervoor kan lenen bedraagt 10.000 euro. Als de statushouder binnen drie jaar ingeburgerd is krijgt hij dit geld terug. Als dit niet lukt (wat helaas vaak het geval is) blijft de statushouder met een restschuld zitten. Dit blijkt een groot probleem. (Expertinterview, zie Bijlage 3)

Na 3 maanden wordt de statushouder bij het Werkplein in Capelle aan den IJssel verwacht. Hier worden de opleiding, werkervaring en competenties van de statushouder in kaart gebracht om te kijken of er passend werk gevonden kan worden voor de statushouder. Op dit moment zijn er naar schatting ongeveer 300 statushouders die beschikbaar zouden zijn voor werk (Interview R. Binnendijk, zie bijlage).

De partijen die vanuit de gemeente de statushouder aan werk zouden kunnen helpen zijn:

- Werkplein (het voormalige “arbeidsbureau” van de gemeente);
- Capelle werkt, een gemeentelijk reïntegratiebedrijf
- Promen, een gemeentelijk reïntegratiebedrijf
- Vluchtelingenwerk Maasdelta (via maatschappelijke begeleiders of vrijwillige jobcoaches).

Vertegenwoordigers van al deze partijen zijn geïnterviewd om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de activiteiten die ontwikkeld zijn en worden om statushouders aan de slag te krijgen bij werkgevers.

3 UIT ONDERZOEK IS GEBLEKEN DAT ONDERZOEKEN VEEL LEUKER IS DAN ANTWOORDEN VINDEN

In dit hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet beschreven. Om tot een goed communicatieadvies voor Welzijn Capelle te kunnen komen zal eerst bepaald moeten worden welke onderzoeksmethoden gebruikt zullen worden om antwoorden te vinden op de deelvragen. Het onderzoek zal bestaan uit een literatuuronderzoek en een praktijkonderzoek.

3.1 Onderzoekvorm en type

Literatuuronderzoek

Het literatuuronderzoek zal antwoord gaan geven op de betreffende deelvragen. Het begint met onderzoek naar positionering en communicatiestrategieën. Wat is positionering en welke positioneringsmodellen zijn er? Welk model past het beste bij het vraagstuk van Welzijn Capelle? Hiervoor zullen diverse boeken over positionering geraadpleegd worden. Welke communicatiestrategieën zijn er wat is er nodig om tot een goede communicatiestrategie voor Welzijn Capelle te komen. Hiervoor zullen boeken bestudeerd worden die over communicatiestrategie gaan. Vervolgens zal ook literatuuronderzoek worden gedaan naar de deelvraag omtrent de (succesvolle) initiatieven van andere gemeenten in Nederland om statushouders aan de slag te krijgen. De verwachting is dat hierover in dagbladen op het internet veel informatie te vinden is.

Praktijkonderzoek

Het praktijkonderzoek dat antwoord zal kunnen geven op de deelvragen zal enerzijds bestaan uit diepte-interviews met experts (mensen die veel kennis van zaken hebben met betrekking tot statushouders en de integratie van statushouders door middel van werk). Dit is essentieel naast het onderzoek onder werkgevers om een volledig beeld te krijgen alvorens een communicatieadvies te kunnen uitbrengen.

De volgende mensen zullen worden geïnterviewd als expert:

- Monique de Laat, maatschappelijk begeleider (vrijwillig) bij Vluchtelingenwerk Maasdelta;
- Jacqueline Pothof, projectleider bij het Werkplein Capelle aan den IJssel;
- Bert Hermans, jobcoach (vrijwillig) bij Vluchtelingenwerk Maasdelta.

Vervolgens zal er een kwalitatief onderzoek worden verricht door middel van diepte-interviews bij werkgevers in Capelle aan den IJssel om inzicht te krijgen op de vraag wat werkgevers belangrijk vinden bij het aantrekken van statushouders en wat zij belangrijk vinden in de samenwerking met de organisatie die hen deze statushouders zou kunnen aanreiken (Welzijn Capelle). Dit heeft de voorkeur boven kwantitatief onderzoek omdat er dan open vragen kunnen worden gesteld. Tevens kunnen er op deze manier nieuwe ideeën ontwikkeld worden aan de hand van de gesprekken die gevoerd worden (Baarda, 2009)

De vragenlijst voor kwalitatief onderzoek bestaat voornamelijk uit open vragen, bij twee ervan is gevraagd de verschillende antwoorden een “rapportcijfer” te geven. Dit om uiteindelijk in kaart te kunnen brengen hoe belangrijk bepaalde wensen precies zijn in de ogen van de werkgevers. Door dit rapportcijfer wordt er een waarde aan deze wensen gegeven.

3.2 Verantwoording relevantie van het communicatievraagstuk

Op dit moment zijn vele mensen in Nederland, en dus ook lokaal in de gemeente Capelle aan den IJssel druk bezig om statushouders aan werk te koppelen. Dit gebeurt vaak met de beste intenties. Het blijft echter belangrijk om alvorens tot actie over te gaan, te onderzoeken waar de werkgever nu echt behoefte aan heeft. Is er een drempel bij de werkgever om in zee te gaan met statushouders. Waar is de werkgever bang voor? Wat vindt de werkgever echt belangrijk? Met dit onderzoek kan een juist beeld worden gevormd van dat wat de werkgever wil en pas daarna kan een gefundeerd communicatieadvies worden gegeven hoe deze doelgroep uiteindelijk te benaderen en enthousiasmeren.

3.3 Validiteit en betrouwbaarheid

De volgende zaken garanderen een voldoende validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek:

- In dit onderzoek is bewust gekozen voor werkgevers in verschillende branches tevens is gekozen voor een goede verdeling tussen profit- en non-profit organisaties om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten
- Er is doorgegaan met interviewen totdat een bepaald patroon te herkennen was. In eerste instantie was de opzet 20 werkgevers te interviewen, echter al na 7 interviews was het duidelijk dat er een bepaalde tendens te zien was in de antwoorden van de respondenten. De laatste interviews hebben dit beeld bevestigd.
- Alle interviews zijn opgenomen om later een en ander nog te kunnen verifiëren
- De kwalitatieve gegevens zijn geanalyseerd volgens labeling (vaststellen van verbanden)
- Alle interviews zijn afgenomen in een rustige en voor iedereen gelijke omgeving

3.4 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek onder werkgevers is uitgevoerd in de gemeente Capelle aan den IJssel. 25 organisaties zijn benaderd om mee te werken aan dit onderzoek. 8 organisaties gaven aan niet mee te willen werken aan het onderzoek wegens tijdgebrek of om onbekende andere redenen. 10 organisaties wilden meewerken aan het onderzoek. De overige 7 organisaties hebben uiteindelijk niet gereageerd op schriftelijke en telefonische verzoeken om een interview.

De achtergrond van de geïnterviewde respondenten was ofwel directeur/eigenaar van de organisatie, ofwel waren de respondenten verantwoordelijk voor de aanname van vrijwilligers/personeel. Het werk- en denkniveau van de respondenten kan op basis van hun functie worden ingeschat op HBO/WO-niveau.

Meetinstrument

Gekozen is voor exploratief onderzoek door middel van diepte-interviews.

Exploratief onderzoek is onderzoek waarbij de onderzoeker op systematische wijze gegevens verzamelt en analyseert in de hoop nieuwe relaties te ontdekken of nieuwe feiten aan de weet te komen (Hulp bij onderzoek, 2016)

Design

Het kwalitatieve onderzoek heeft plaatsgevonden tussen 24 oktober en 6 november 2016. De interviews zijn afgenomen bij de bedrijven en instellingen op kantoor. De duur van de interviews varieerde van 30 tot 90 minuten. De gemiddelde duur was ongeveer 60 minuten. Met het onderzoek is doorgegaan tot er een patroon te vinden was in de antwoorden van de geïnterviewde werkgevers. Dit om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen.

Procedure

Willekeurig zijn met behulp van Google Maps bedrijven en instellingen gekozen uit Capelle aan den IJssel. Vervolgens zijn deze organisaties gebeld om te vragen wie er gaat over de aanname van vrijwilligers (IJsselland Ziekenhuis, De Vijverhof) of aanname van personeel (overigens respondenten). Gevraagd is naar het email adres van de betreffende respondent. In een email aan respondent is verzocht om mee te werken aan het onderzoek. Mocht hier geen antwoord op gekomen zijn, dan zijn de betreffende respondenten gebeld om nogmaals de medewerking te vragen aan dit onderzoek.

4 GEZONDE VOEDING: LEESVOER

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt het literatuuronderzoek beschreven. Door middel van literatuuronderzoek worden antwoorden gevonden op de deelvragen. Er wordt uitgelegd wat positioneren is en welke positioneringsmogelijkheden er zijn. Er zal een actueel positioneringsmodel uit 2016 nader worden uitgewerkt, het 3P-model van Julian Stevense. Daarna wordt beschreven wat een communicatiestrategie is en welke mogelijkheden er zijn op dit vlak. Tenslotte zal er onderzoek worden gedaan om de deelvraag omtrent de initiatieven van andere gemeenten te beantwoorden.

4.2 Positioneren

Wat is positioneren?

Er zijn verschillende definities van positioneren te vinden in de vakliteratuur van de afgelopen jaren. Hieronder volgen de meest relevante.

Positioneren houdt in dat een brand manager een beargumenteerde keuze maakt welke aspecten van de merkidentiteit moeten worden benadrukt. De gekozen aspecten moeten voor de (potentiele) doelgroep relevant zijn en het merk onderscheiden van concurrenten. (Riezebos & Van der Grinten, 2008)

Positioneren is het positie kiezen van een organisatie in de mentale wereld van de doelgroep. (Michels, 2013)

Positioneren is het veroveren van een onderscheidende associatie bij je merk in het brein van de consument. (Oomen, 2012)

Positioneren is het innemen van een positie in het brein van de doelgroep met als doel de houding ten opzichte van de gecommuniceerde propositie (positief) te veranderen. (Stevense, 2016)

Deze laatste definitie van Stevense geniet de voorkeur omdat de strategische positionering van Welzijn Capelle onder andere zal worden uitgevoerd met behulp van zijn 3P-model.

Waarom positioneren?

Er zijn drie ontwikkelingen die het belang van positioneren hebben vergroot:

1. De toename van het aantal producten en diensten (productexplosie)
 2. Het toenemen belang van de zichtbaarheid van de organisatie (organisatie-explosie)
 3. De enorme groei van media en reclame-uitingen (media-explosie)
- (Riezebos & Van der Grinten, 2011)

Ook voor Welzijn Capelle is het nodig om zo snel mogelijk tot een optimale positionering te komen teneinde haar eerdergenoemde missie op lange termijn te kunnen verwezenlijken.

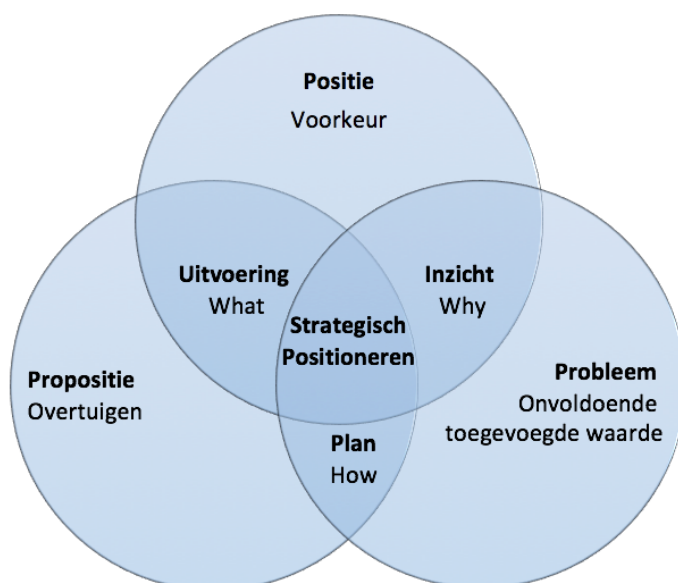
De huidige positionering van Welzijn Capelle

Welzijn Capelle is opgericht in 2016 en is van start gegaan per 1 januari 2017. Het feit dat men zich wil gaan richten op de werkgevers teneinde statushouders aan het werk te krijgen zegt natuurlijk al iets. De doelgroep werkgevers is belangrijk voor Welzijn Capelle. De website www.stichtingwelzijncapelle.nl is sinds kort in de lucht. De website is kleurrijk, overzichtelijk en lijkt transparant. Op de voorpagina van deze scriptie is het nieuwe logo van Welzijn Capelle te zien. De pay-off “vanuit het hart” insinueert dat de mensen bij Welzijn Capelle vanuit het hart werken. Door de keuze voor deze pay-off en het logo met verschillende kleuren mensen met grote hart positioneert Welzijn Capelle zich als een multiculturele en betrokken organisatie. Ook de missie van Welzijn Capelle die beschreven is in hoofdstuk 2 geeft aan dat Welzijn Capelle zich goed bewust is van zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid in de gemeente Capelle aan den IJssel. Het uiteindelijke positioneringsadvies en de communicatiestrategie zullen goed op deze grondbeginselen moeten aansluiten.

4.2.1 Het 3P-model; in drie stappen op weg naar de perfecte positionering

Als hulpmiddel om te komen tot een optimale positionering gebruiken we in dit onderzoek en advies het actuele 3P-model van Julian Stevense. Gekozen is voor dit model omdat het volgens de outside-in methode positioneert en dus uitgaat van de behoeften van doelgroep. In het bijzonder van het probleem wat de doelgroep bewust of onbewust ervaart. Dit sluit goed aan bij de wensen van Welzijn Capelle die werkgevers wil enthousiasmeren om statushouders een kans te geven.

Het 3P-model bestaat uit drie strategische cirkels die afzonderlijk weer kunnen worden samengevat in drie stappen (Stevense, 2016)



Figuur 2. Het 3P-model (Stevense, 2016)

Uitwerking van het 3P-model van Julian Stevense
In drie stappen op weg naar de perfecte positionering voor Welzijn Capelle

Stap 1 De gewenste positie (de positie die het meeste voordeel oplevert)

Wat is het motiverende doel?

Het motiverende doel van Welzijn Capelle is werk genereren voor statushouders teneinde de sociale participatie te bevorderen.

Wie is de doelgroep en wat zijn haar behoeften?

Alle organisaties in en om Capelle aan den IJssel die bereid zijn werkervaringsplaatsen aan te bieden aan statushouders. In het bijzonder organisaties die zich medeverantwoordelijk voelen voor de integratie van statushouders en daadwerkelijk de behoefte voelen om hieraan actief mee te werken.

Wat zijn de doelstellingen die motiveren tot het gewenste gedrag?

Informeren: werkgevers informeren over de mogelijkheden die er zijn op het gebied van het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan statushouders.

Inspireren: door werkervaringsplaatsen aan te bieden aan statushouders ben je daadwerkelijk bezig om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.

Motiveren: door werkervaringsplaatsen aan te bieden aan statushouders toon je je maatschappelijke betrokkenheid wat intern en extern zijn weerslag heeft op het imago van de organisatie.

Stap 2 – Het aanwezige probleem (het probleem dat de gewenste positie in de weg staat)

Wat is de exacte positie van het probleem?

Aangenomen wordt dat de doelgroep nog niet voor onze propositie kiest omdat zij hiervan simpelweg nog niet of nauwelijks op de hoogte is. Mogelijk is dat de doelgroep nog niet overtuigd is van de grotere toegevoegde waarde van Welzijn Capelle omdat zij hier nauwelijks of geen ervaring mee heeft kunnen opdoen. Tevens kan het zijn dat de doelgroep de huidige situatie niet percipieert als een tekortkoming omdat zij op dit vlak nog niet of onvoldoende is voorgelicht. Na het praktijkonderzoek zal blijken wat de exacte positie van het probleem is.

Ligt de oorzaak bij de (niet) aanwezige mensen of middelen?

Aangenomen wordt dat de oorzaak bij de doelgroep ligt omdat deze zich nog niet bewust is van de mogelijkheden rond het inzetten van statushouders. Na het praktijkonderzoek zal blijken wat de werkelijke oorzaak hiervan is.

Is het probleem een gevolg van een urgentie of ambitie?

Aangenomen wordt dat het probleem een gevolg is van de aanwezige ambitie om statushouders een kans op werk te bieden.

Stap 3 – De overtuigende propositie (de oplossing voor het aanwezige probleem)

Wat is de eenvoudige eenduidige kernboodschap?

Hierin zal **overtuigend** doch kort en bondig worden omschreven wat het “kadootje” is van Welzijn Capelle aan de werkgevers. Dit zal worden omschreven na het praktijkonderzoek waaruit zal blijken wat werkgevers belangrijk vinden aan arbeidskrachten en aan degene die hen arbeidskrachten levert. Deze zal worden vastgesteld na het praktijkonderzoek.

Communicatieconcept

Het communicatieconcept/de communicatiestrategie zal worden vormgegeven na het praktijkonderzoek.

Planmatige middeleninzet

De planmatige middeleninzet zal tevens worden geschetst na het praktijkonderzoek, als het communicatieconcept is vormgegeven.

Controle

Met behulp van de SAFE-methodiek kunnen we bepalen of de gekozen strategie uiteindelijk aan alle noodzakelijke eisen voldoet.

Suitable

Hierbij is de vraag of de gekozen strategie in staat is de organisatie de gewenste positie te laten innemen.

Acceptable

Is de strategie (kernboodschap, communicatieconcept, planmatige middeleninzet) acceptabel voor alle doelgroepen?

Feasible

Is de gekozen strategie haalbaar met de beschikbare middelen?

Efficient

Zijn we in staat de gekozen strategie efficiënt uit te voeren zodat we geen onnodige resources verspillen?

Door middel van het literatuuronderzoek en praktijkonderzoek kan de ontbrekende informatie in het 3-P model worden ingevuld en kunnen we uiteindelijk komen tot een overtuigende propositie en een passend communicatieconcept (zie hoofdstuk 6 Conclusie en Advies).

Welke positioneringsmogelijkheden zijn er?

Positioneringsvarianten

Er zijn meerdere theorieën over positioneringsmogelijkheden te vinden. Floor en Van Raaij geven een theorie met vier positioneringsvarianten:

1. Informationele positionering; voordelen doelgroep worden gekoppeld aan functionele eigenschappen van het merk
2. Transformationele positionering; voordelen doelgroep worden gekoppeld aan de waarden of levensstijl van de doelgroep

3. Tweezijdige positionering; voordelen doelgroep worden gekoppeld aan zowel functionele eigenschappen van het merk als de waarden van de doelgroep
 4. Uitvoeringspositionering; hierbij ontstaan de voordelen voor de doelgroep vanuit de uitvoering van de campagne.
- (Floor en Van Raaij, 2010)

Na praktijkonderzoek zal blijken welke positioneringsvariant het beste bij Welzijn Capelle past. Aangenomen wordt dat het een transformationele positionering zal worden waarbij de voordelen voor de werkgevers worden gekoppeld aan de waarden of levensstijl van de werkgevers.

4.3 Communicatiestrategie

In deze paragraaf zal worden toegelicht wat een communicatiestrategie is, welke strategieën er zijn en hoe een communicatiestrategie tot stand komt.

Wat is een communicatiestrategie?

Het begrip communicatiestrategie kan als volgt worden omschreven:

“De communicatiestrategie is een functionele strategie die zich richt op het aangaan van interacties en relaties bij in- en externe doelgroepen om hen te beïnvloeden”.

(Michels, 2013)

Welke communicatiestrategieën zijn er?

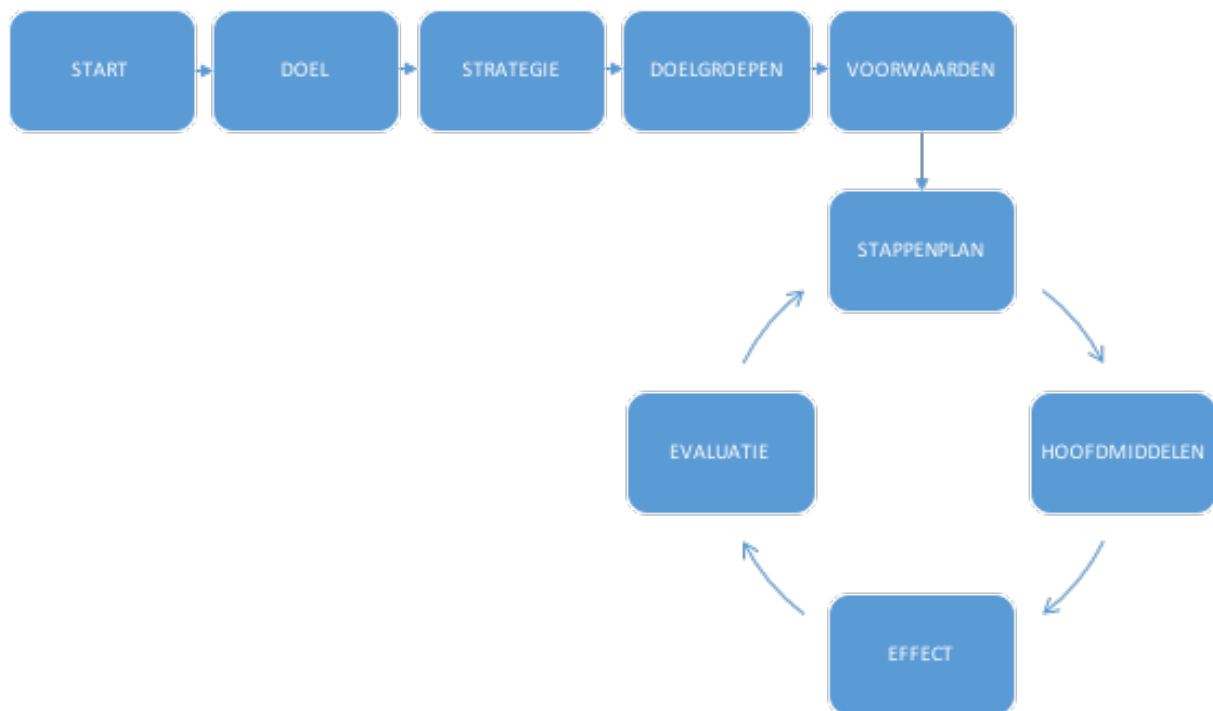
Om een idee te krijgen van de verschillende mogelijkheden noemen we enkele communicatiestrategieën volgens Wil Michels.

Enkele voorbeelden van communicatiestrategieën zijn:

1. Familiestrategie
2. Fanstrategie
3. Ambassadeursstrategie
4. Participatiestrategie
5. Veranderstrategie

Communicatiestrategieën hoeven niet altijd vastomlijnd te zijn en zijn er in vele soorten en maten. Ook is het mogelijk om als organisatie met een eigen, specifieke communicatiestrategie te komen. Eventueel zou deze strategie een variant kunnen zijn op een bestaande strategie maar het kan ook een geheel nieuwe strategie zijn (Michels, 2013) Na uitgebreid onderzoek kan worden bekeken welke strategie het best past bij de doelen van Welzijn Capelle.

Met behulp van de methode van Michels zal de communicatiestrategie verder worden uitgewerkt. Wel is er een onderdeel aan het model toegevoegd, na toepassing van de strategie zal de strategie moeten worden geëvalueerd en eventuele verbeteringen na de evaluatie worden doorgevoerd.



Figuur 3. Proces communicatiestrategie (Michels, 2013)

Start

Hoe kan Welzijn Capelle een onderscheidende en relevante positie veroveren in de gedachten en beleving van werkgevers in Capelle aan den IJssel?

Doel

Bieden van een relevant aanbod dat aansluit bij de wensen en behoeften van werkgevers in Capelle aan den IJssel.

Strategie

Nog nader te bepalen na onderzoek onder werkgevers in Capelle aan den IJssel.

Doelgroepen

Werkgevers in Capelle aan den IJssel

Statushouders

Medewerkers Welzijn Capelle en andere stakeholders

Voorwaarden

Duidelijke missie

Commitment van het management

Intern draagvlak

Stappenplan

Dit stappenplan zal worden vormgegeven na praktijkonderzoek in hoofdstuk 6 Conclusies en Advies

Mogelijke middelen

De mogelijke middelen om de communicatiestrategie vorm te geven zullen worden uiteengezet in Hoofdstuk 6 Conclusies en Advies

Effect

Het beoogde effect van de strategie zal worden besproken in Hoofdstuk 6 Conclusies en Advies.

Evaluatie

Na evaluatie van de betreffende communicatiestrategie kunnen verbeterpunten worden doorgevoerd in een aangepast stappenplan.

Na afronding van het praktijkonderzoek kunnen de ontbrekende gegevens worden ingevuld in het model en wordt het model in hoofdstuk 6 Conclusie en Advies verder uitgewerkt.

4.4 Initiatieven van andere gemeenten

In deze paragraaf zal het onderzoek worden beschreven dat is gedaan om antwoord te kunnen geven op deelvraag 3, te weten “Hoe zien de initiatieven van andere gemeenten eruit om statushouders aan de slag te krijgen”.

Feiten en cijfers over statushouders

In 2015 vroegen 60.000 mensen asiel aan in Nederland. Veel van hen hebben inmiddels een verblijfsvergunning gekregen. De statushouders worden vervolgens verdeeld over de diverse gemeenten. Aangezien veel statushouders afhankelijk zijn van de Participatiewet (oude Bijstandswet) legt dit een grote druk op de uitgaven van de gemeenten. Veel gemeenten zijn daarom momenteel druk bezig met het ontwikkelen van plannen om statushouders aan de slag te krijgen. In juni 2016 is er een enquête uitgevoerd door het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) onder gemeenten over de arbeidstoeleiding van statushouders. De belangrijkste conclusies uit deze enquête zijn:

- 1 op de 6 gemeenten heeft inmiddels aanvullend beleid ontwikkeld voor de arbeidstoeleiding voor statushouders
- 46% van de gemeenten heeft er geen zicht op welke en hoeveel statushouders doorstromen naar werk, volgens het Werkplein Capelle aan den IJssel kan dit te maken hebben met het administratieve systeem (Expertinterview, zie Bijlage 3).
- 32% van de gemeenten meldt dat werkgevers weifelen om statushouders aan te nemen
- 36% van de gemeenten begint pas met het zoeken naar werk voor statushouders als de Inburgeringscursus is afgerond.

(Kennisplatform Integratie & Samenleving, juni 2016)

Initiatieven van andere gemeenten op dit vlak

In augustus 2016 stelde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een miljoen euro beschikbaar aan Pharos (Expertisecentrum Gezondheidsverschillen) om vrijwilligerswerk en statushouders verder aan elkaar te koppelen (Binnenlands Bestuur, 2016). Pharos voerde al succesvolle projecten uit in Nijmegen en Utrecht genaamd ‘Aan de slag’. Met Aan de Slag betreft Pharos in samenwerking met vrijwilligerscentrales, de Nederlandse Organisatie

Vrijwilligers, lokale maatschappelijke organisaties en het COA, asielzoekers en statushouders in de opvang bij vrijwilligerswerk buiten het AZC. Een belangrijke rol is ook weggelegd voor de vrijwilligers zelf. Het project heeft al eerder in Nijmegen en Utrecht mooie resultaten opgeleverd. In Nijmegen en Utrecht zijn succesvol klussen aangepakt in het groenonderhoud, ouderenzorg, sportverenigingen en evenementen. Pharos zal met dit geld van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verder gaan met dit project in 10 nieuwe gemeenten in Nederland (Pharos, 2016)

Veel andere gemeenten zijn ook druk bezig met het ontwikkelen van initiatieven om de statushouders betaald of onbetaald aan het werk te krijgen. Enkele spraakmakende voorbeelden hiervan zijn:

1. Gemeente Zaandam – online platform voor alle stakeholders
NewBees is gestart met een pilot in Zaandam. Vluchtelingen doen vrijwilligerswerk in Fietsenwerkplaatsen, buurtboerderijen en schooltuinen.
(NewBees, 2016)
2. Gemeente Tholen – Vluchtelingenhulp Tholen
Een aantal vrijwilligers heeft de handen in elkaar geslagen om statushouders te helpen. Door simpelweg bedrijven te benaderen heeft Vluchtelingenhulp Tholen al acht statushouders aan het werk geholpen.
(Provinciale Zeeuwsche Courant, 2016)
3. Gemeente Valkenswaard – arbeidsmakelaar
De gemeente Valkenswaard heeft een arbeidsmakelaar ingeschakeld om werkzoekenden en werkgevers aan elkaar te koppelen. Ook statushouders kunnen hier gebruik van maken.
(Valkenswaard Weekblad, 2016)
4. Gemeente Westland – Meetellen en Meedoen
Naast de inburgeringscursus krijgen de statushouders een werkleertraject aangeboden waarbij ze direct voor tenminste 16 uur per week aan het werk zijn.
(MVO Westland, 2016)
5. Gemeente Amsterdam – koppeling aan coach
De asielzoekers met een verblijfstatus worden zo snel mogelijk gekoppeld aan een coach. Een intensief begeleidingstraject van drie maanden volgt. De gemeente Amsterdam is overigens een van de eersten die de resultaten van het project naar buiten brengt. Sinds juli 2016 worden er 317 mensen begeleid. Daarvan zijn 59 statushouders aan een baan geholpen.
(Parool, 2016)

Hieruit kan geconcludeerd worden dat er momenteel zeer veel uiteenlopende initiatieven ontplooid worden. Diverse pilots zijn opgestart. Het zal moeten blijken welke hiervan op termijn succesvol zullen zijn en niet. Wel is opmerkelijk dat iedere gemeente zijn eigen aanpak lijkt te hebben. Er is nog geen sprake van een eenduidig beleid. Behalve Pharos die in 12 gemeenten met geld van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het project

Aan de slag heeft opgestart, lijkt iedere gemeente het op zijn eigen manier te doen. Een spraakmakend voorbeeld in deze is voorbeeld 2 over de Gemeente Tholen, waar een aantal vrijwilligers slechts door daadwerkelijke werkgevers te benaderen (doen, doen, doen) al 8 statushouders aan de slag heeft gekregen.

4.5 Literatuur samenvatting

In dit hoofdstuk is een antwoord gegeven op de vraag wat positioneren is en welke positioneringsmogelijkheden er zijn. Het 3P-positioneringsmodel van Stevense wordt in deze scriptie als hulpmiddel gebruikt om voor de Stichting Welzijn tot de optimale positionering en propositie te komen. Vervolgens is er uitgelegd wat een communicatiestrategie is. Enkele voorbeelden van communicatiestrategieën volgens Michels zijn genoemd. De methode van Michels om tot een passende communicatiestrategie te komen met alle daaruit voortvloeiende activiteiten is zoveel mogelijk uitgewerkt voor Welzijn Capelle. In het praktijkonderzoek zal gezocht worden naar de ontbrekende informatie. Tenslotte is er gekeken welke initiatieven andere gemeenten hebben ontwikkeld om statushouders aan de slag te krijgen bij werkgevers.

5 ALLE GEVOELEN DE DEUR UIT, NU GAAN WE EENS WAT DOEN

Dit hoofdstuk bevat de analyse en de resultaten van het praktijkonderzoek, tevens volgt er daarna een korte discussie over de resultaten van het onderzoek.

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het praktijkonderzoek centraal wat een antwoord zal geven op de volgende deelvragen:

- Wat vinden werkgevers relevant bij het aantrekken van statushouders?
- Wat vinden werkgevers relevant in de samenwerking met Welzijn Capelle?

5.2 Analyse & Resultaten

In deze paragraaf worden de belangrijkste bevindingen van het kwalitatief onderzoek weergegeven. Het interviewschema met de vragen die gesteld zijn aan de werkgevers is te vinden in Bijlage 4, Interviews met werkgevers.

Kennis over de mogelijkheden rondom het inzetten van statushouders

Met uitzondering van twee geïnterviewde werkgevers die door dezelfde persoon van Vluchtelingenwerk Nederland benaderd zijn voor het inzetten van statushouders, en een geïnterviewde werkgever die getrouwd is met een vrijwilliger van Vluchtelingenwerk Nederland, zijn geen van de geïnterviewde werkgevers goed op de hoogte van de mogelijkheden van het inzetten van statushouders. Zij hebben op geen enkele wijze informatie ontvangen van de gemeente hierover, of zijn hier ook nog nooit persoonlijk over benaderd. De informatiestroom vanuit de gemeente richting de potentiële werkgevers lijkt nog op gang te moeten komen.

Organisaties die vrijwilligers leveren

Met uitzondering van het ziekenhuis en het woon-en zorgcentrum wordt er geen gebruik gemaakt van vrijwilligers. De vrijwilligers die werken bij het ziekenhuis en het woon- en zorgcentrum melden zich persoonlijk aan. Alle organisaties waarmee gesproken is, hebben wel reeds Wajong-werknemers (Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Jong Gehandicapten) aan de slag. De geïnterviewde werkgevers geven over het algemeen aan dat dit een moeizaam traject is, en niet in de laatste plaats door de houding van de gemeente hierover. Uiteindelijk moet bij organisaties met meer dan 25 werknemers in de toekomst minimaal 5% van het personeelsbestand uit Wajong-jongeren bestaan. Deze werknemers worden wel gesubsidieerd. Toch blijken de financiële voordelen in veel gevallen niet op te wegen tegen de tijd en de stress die begeleiding van deze mensen met zich meebrengt, aldus een aantal geïnterviewde werkgevers.

Statushouders aan het werk

Bij Promen (bedrijf dat werkzaam is op het gebied van sociale werkvoorziening en re-integratie) werken regelmatig statushouders die Promen doorkrijgt via het Werkplein Capelle aan den IJssel. Zij hebben op dit moment echter geen contact met de maatschappelijke begeleiders van Vluchtelingenwerk Nederland. Alleen bij het IJsselland Ziekenhuis werkt op

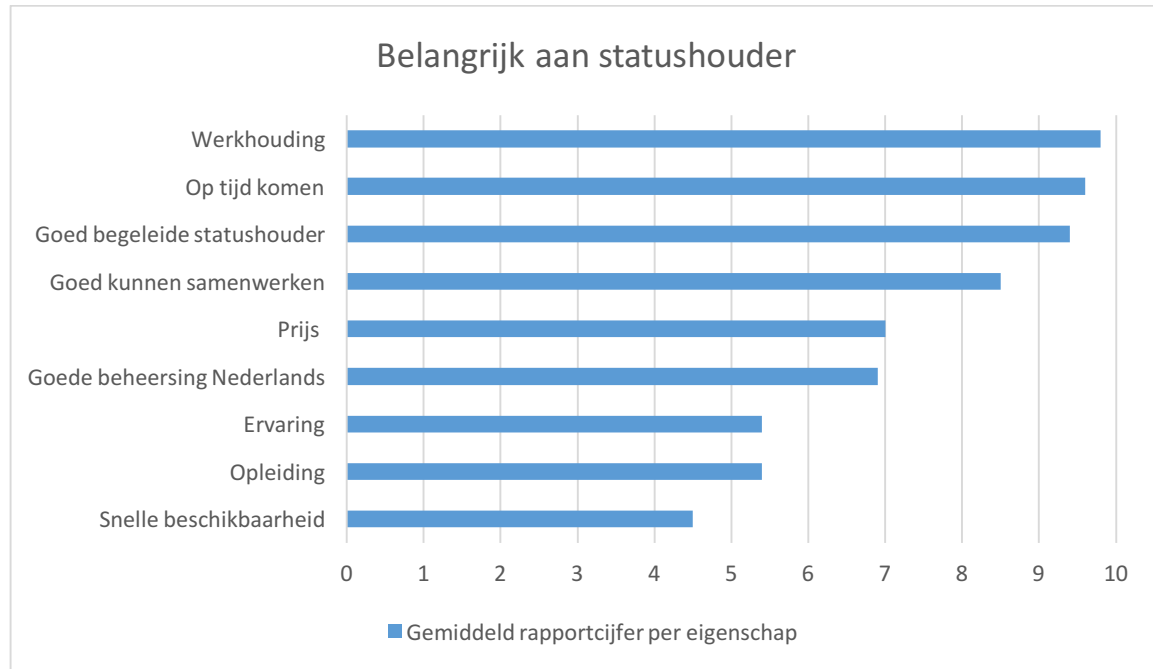
dit moment een statushouder die gekomen is via Vluchtelingenwerk Nederland. Het gaat om een hoogopgeleide man uit Syrië die bij het IJsselland ziekenhuis vrijwilliger is in het patiëntenvervoer. De man beheerst de Nederlandse taal voldoende, maar kan alleen werken omdat hij altijd samenwerkt met een “maatje”. In principe kan hij daar qua taal dus altijd op terugvallen. De statushouder werkt tot grote tevredenheid en is een zeer prettige persoonlijkheid. Bij De Vijverhof zijn er in het verleden wel twee statushouders op bezoek geweest bij een kennismakingsdag voor vrijwilligers, maar dit is helaas op niets uitgelopen. De overige organisaties hebben nog geen ervaringen met statushouders.

Belangrijke zaken bij het inzetten van statushouders

De volgende zaken met betrekking tot de statushouders zijn besproken met en beoordeeld door de potentiële werkgevers:

- Beheersing van de Nederlandse/Engelse taal
- Opleiding/ervaring
- Op tijd komen
- Prijs
- Snel beschikbaar zijn
- Werkhouding
- Samenwerking
- Overig

In het volgende staafdiagram is verwerkt wat werkgevers belangrijk vinden aan een statushouder op de schaal van 0-10:



Figuur 4. Staafdiagram wensen werkgevers met betrekking tot statushouder

Werkhouding

Dit wordt door alle ondervraagden het belangrijkste gevonden. Dit aspect steekt er met kop en schouders bovenuit. Zaak is dat mensen goed gemotiveerd zijn en willen leren. Initiatief tonen

zijn sommige statushouders vanuit hun cultuur niet gewend, toch wordt dit door Nederlandse werkgevers juist wel gewaardeerd.

Op tijd komen

Dit is voor alle ondervraagden een absolute must. En dit blijkt een aandachtspunt te zijn bij inzet van statushouders, aldus Promen, die al enige ervaring heeft met statushouders.

Begeleiding statushouders

Dit is iets wat samen met het item werkhouding met kop en schouders boven de rest van de eisen uitsteekt. Het is zo belangrijk om de mensen goed te begeleiden. Niet alleen op weg naar een baan of stage, maar ook contact te houden met de mensen als zij er al werken. Dit is ook gebleken uit projecten die in het verleden met statushouders zijn opgestart. Niet alleen de Vijverhof geeft dit aan, maar ook Promen geeft aan dat begeleiding essentieel is. Ook bij Bakkerij Snoek verwacht men dat de “leverancier” van de mensen hen goed begeleidt. Permanent een vinger aan de pols houden. Je kunt statushouders niet aan het werk helpen en vervolgens loslaten.

Samenwerking

Niet bij alle geïnterviewde werkgevers even belangrijk maar bij sommige onontbeerlijk. Dit wisselt per bedrijf, maar zelfs binnen het bedrijf kan dit wisselen. Bij Bakkerij Snoek zijn er producten die men samen maakt, maar er zijn ook producten die je alleen maakt.

Prijs

Het (vrijwillig) inzetten van statushouders wordt niet gedaan om kosten te besparen. De meeste organisaties geven aan dat het begeleiden van statushouders dermate veel tijd kost dat het prijsvoordeel niet meer van toepassing is. Dit lijkt dus minder belangrijk zijn. Wat volgens Promen wel een voordeel kan zijn is dat werkgevers eerder geneigd zijn het een tijdje te proberen als de kosten laag zijn of er geen kosten zijn.

Taal

Beheersing van de Nederlandse taal is voor bijna alle ondervraagden een must. Behalve bij de productiebedrijven, daar is beheersing van het Engels voldoende. Met name in de winkelbedrijven, waar permanent contact is met de klant, is beheersing van de Nederlandse taal erg belangrijk.

Opleiding/ervaring

Opleiding en ervaring worden van minder belang geacht door bijna alle ondervraagden. Andere zaken hebben meer prioriteit.

Snel beschikbaar zijn

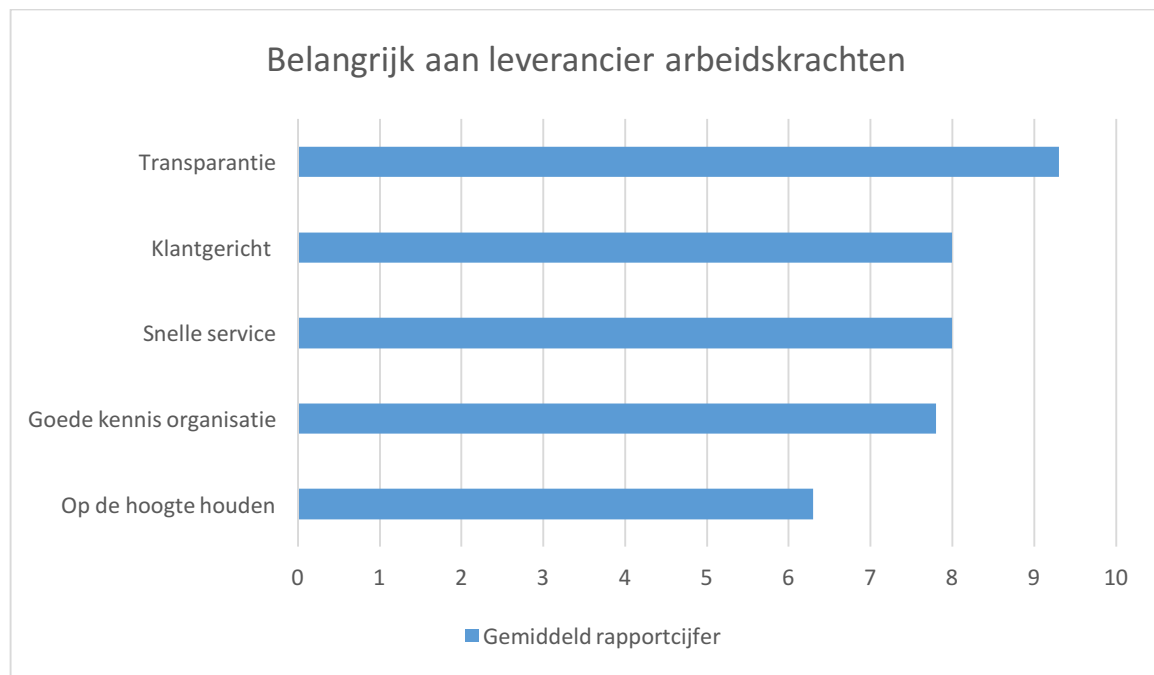
Dit is bij de meeste geïnterviewde werkgevers niet doorslaggevend. “Als je je planning goed op orde hebt weet je precies wanneer je iemand nodig hebt”, aldus de bakkerij-manager van Bakkerij Klootwijk.

Belangrijk aan een organisatie die arbeidskrachten levert

De volgende zaken met betrekking tot een organisatie die arbeidskrachten levert zijn besproken met en beoordeeld door de potentiële werkgevers:

- Goede kennis van de organisatie
- Snelle service/snelle reacties
- Transparantie (openheid/eerlijkheid)
- Op de hoogte worden gehouden door de organisatie
- Klantgerichtheid

In het volgende staafdiagram is verwerkt wat werkgevers belangrijk vinden aan een leverancier van arbeidskrachten op de schaal van 0-10:



Figuur 5. Staafdiagram wensen werkgevers met betrekking tot leverancier arbeidskrachten

Transparantie

Dit is iets dat alle ondervraagden zeer hoog in het vaandel hebben staan. Eerlijkheid te allen tijde over de mogelijkheden en onmogelijkheden die er zijn. Dit item steekt met kop en schouders boven alle andere eisen uit.

Klantgerichtheid

Ook een aspect wat redelijk belangrijk wordt gevonden door de meeste geïnterviewde werkgevers.

Snelle service en snelle reacties

De snelheid van reageren wordt door de meeste geïnterviewde werkgevers redelijk belangrijk gevonden.

Goede kennis van de organisatie

Het belang hiervan wisselt bij organisatie. Het is vaak wel handig om te weten wat belangrijk is voor iedere bedrijfstak. Zo is het bij Bakkerij Klootwijk in verband met de hygiëne niet toegestaan om een baard te hebben. Verder is de fabriek 24 uur per dag actief, dus je moet wel in de gelegenheid zijn om zelfstandig op de locatie te komen.

Op de hoogte worden gehouden

Dit is een aspect wat ook redelijk belangrijk gevonden wordt door de meeste geïnterviewde werkgevers.

Overig

Wat naast de genoemde punten naar voren is gekomen is de factor mobiliteit van de statushouder. Sommige bedrijven zijn niet 24 uur per dag met openbaar vervoer bereikbaar. Dan is het een groot voordeel als de statushouder kan fietsen. Verder zijn de meeste bedrijven goed bereikbaar met het openbaar; hier is het handig als de statushouder gewend is met het openbaar vervoer te reizen.

Opgenomen zaken in missie/visie van werkgevers rondom statushouders

Bij de meeste werkgevers die gesproken zijn, zijn officieel nog geen specifieke zaken opgenomen in de missie en visie van de organisatie. Promen is wel duidelijk een organisatie die alleen maar bezig is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Het is duidelijk dat veel bedrijven er druk mee bezig zijn. Rondom de statushouders is nog niets officieel geregeld. Beleid hieromtrent moet nog worden bepaald. Men is nu vooral druk bezig met de Wajong-wet.

Problemen die men voorziet met statushouders

Bij het IJsselland ziekenhuis merkt de coördinator van de vrijwilligers dat, als er te veel mensen van één nationaliteit zijn, zij vaak in hun eigen taal gaan praten. Dit wordt niet getolereerd. Bij de Vijverhof heeft men gemerkt dat een slechte begeleiding van de statushouders funest is. Al snel vloeien zij dan weer af en zo is alle moeite voor niks geweest. Bij de winkelbedrijven Jumbo en Plus moet men echt het Nederlands goed beheersen anders kunnen de statushouders niet aan de slag. Promen en Werkplein geven beide aan dat te hoogopgeleide mensen (met name uit Syrië, Irak en Iran) ook te hoge verwachtingen kunnen hebben. Dit kan ook een groot probleem zijn.

Concurrenten voor Welzijn Capelle

De grootste "concurrent" voor de statushouder is op dit moment waarschijnlijk de Wajong-jongere. Voor zover je over een concurrent spreken mag. Alle organisaties zijn hier bijna mee bezig. In de toekomst is het de bedoeling dat 5% van het aantal werknemers in een bedrijf een Wajong-jongere is. De bedoeling is dat dit verplicht wordt gesteld. De Wajong-jongeren worden gesubsidieerd. Helaas is niet iedereen even enthousiast over dit concept. Enerzijds omdat deze mensen veel begeleiding nodig hebben en niet alles kunnen. Anderzijds omdat de sfeer hieromtrent via de gemeente/UWV nogal dwingend is. Dit heeft twee nadelen voor de statushouders. Enerzijds heeft men op dit vlak bijna allemaal niet zulke prettige ervaringen met de gemeente. Anderzijds zullen werkgevers die mogelijkheden hebben binnen de organisatie dit eerder met Wajong-jongeren oplossen dan met statushouders omdat zij hiertoe in de toekomst wettelijk verplicht zijn. Voor vrijwilligerswerk gaat dit niet op, want Wajong-jongeren moeten gewoon betaald worden. Overigens is Promen er geen voorstander

van om statushouders voor niets aan te bieden omdat je zo werkgevers “verwend”. Het is zaak om duidelijk te maken aan werkgevers dat voor niets de zon opgaat.

Verwachtingen van Welzijn Capelle

Datgene waar het meest behoefte aan is op dit moment is informatie. De meeste organisaties weten nergens van. Er is nog geen website, of informatie op andere manieren beschikbaar. Sommigen zijn in het verleden benaderd door Vluchtelingenwerk Nederland, dit is echter ook niet consistent. De enigen die geregeld contact hebben omtrent statushouders zijn Capelle werkt en Promen die samenwerken met Werkplein. Maar zelfs deze organisatie krijgt geen informatie van de mensen van Vluchtelingenwerk Nederland die de statushouders maatschappelijk begeleiden.

Er is behoefte aan informatie, en er is behoefte aan duidelijkheid. Wie doet wat? Op dit moment lijkt het erop dat Vluchtelingenwerk Nederland af en toe wat initieert en Werkplein Capelle aan den IJssel af en toe wat onderneemt. Er is nog geen structuur te bekennen.

5.3 Discussie

Over het algemeen kan geconcludeerd worden dat de informatievoorziening over het inzetten van statushouders te wensen over laat. Men is vaak niet of nauwelijks op de hoogte van de mogelijkheden, en men heeft hier geen informatie over ontvangen van de gemeente. Hier is duidelijk werk aan de winkel voor Welzijn Capelle.

De werkgevers staan er in principe allemaal voor open om in de toekomst nader te bekijken of er mogelijkheden zijn voor statushouders binnen hun organisatie, met uitzondering van twee geïnterviewde werkgevers (binnen het winkelbedrijf) die aangeven dat zij geen mogelijkheden zien voor statushouders als ze niet goed Nederlands spreken. Dat geeft hoop voor de toekomst.

Overall in Nederland wordt gesproken over het taalprobleem dat de grote “bottleneck” zou zijn om aan werk te komen voor statushouders. Uit dit onderzoek blijkt echter dat een juiste werkhouding en een goede begeleiding nóg belangrijker worden gevonden. Hier liggen wellicht kansen voor Welzijn Capelle. Transparantie (openheid/eerlijkheid) en begeleiding komen in de gesprekken met de werkgevers steeds weer naar voren als het gaat om wat zij belangrijk vinden aan een organisatie die bemiddelt in arbeidskrachten. Dit kan worden meegenomen in de nieuwe propositie die wordt ontwikkeld voor Welzijn Capelle. Qua concurrentie kan opgemerkt worden dat op het vlak van maatschappelijk ondernemen men nu druk is met de Wajong-jongeren. Dit zou in het nadeel van de statushouders kunnen werken, omdat “men al iets op dit gebied doet”. Een aantal mensen is niet te spreken over de communicatie met het UWV (bureaucratisch, dwingend), dit kunnen we meenemen in de positionering van Welzijn Capelle.

Tenslotte kan worden geconcludeerd dat een aantal respondenten in het land van de gemeentelijke instellingen “door de bomen het bos niet meer ziet”. Er zijn te veel partijen die werkgevers benaderen. Stichting Capelle werkt, Promen, Werkplein en tenslotte straks nog Welzijn Capelle. Wie gaat wat doen? Dit lijkt toch wel iets om zeer goed over na te denken alvorens een communicatieconcept te ontwikkelen.

6 WAAROM MOEILIK DOEN ALS HET SAMEN KAN

Dit hoofdstuk bevat de conclusies van het literatuur- en praktijkonderzoek en het advies voor de optimale positionering en communicatiestrategie van Welzijn Capelle.

6.1 Conclusies en advies

Om tot een optimaal antwoord te kunnen komen op de hoofdvraag/probleemstelling “Wat is de optimale positionering en bijbehorende communicatiestrategie voor Welzijn Capelle teneinde statushouders aan het werk te krijgen bij werkgevers?” is alle informatie die is verkregen uit het onderzoek ingevuld in de eerdergenoemde modellen van Stevense (positionering) en Michels (communicatiestrategie).

6.1.1 Positioneringsadvies met behulp van het 3-P model

De verkregen informatie uit het onderzoek is gecombineerd met het 3-P model om tot een uiteindelijke positionering en communicatiestrategie voor Welzijn Capelle te komen.

Stap 1 De gewenste positie (de positie die het meeste voordeel oplevert)

Wat is het motiverende doel?

- Het motiverende doel van Welzijn Capelle is werk genereren voor statushouders teneinde de sociale participatie te bevorderen.

Wie is de doelgroep en wat zijn haar behoeften?

- Alle organisaties in en om Capelle aan den IJssel die bereid zijn werkervaringsplaatsen aan te bieden aan statushouders. In het bijzonder organisaties die zich medeverantwoordelijk voelen voor de integratie van statushouders en daadwerkelijk de behoefte voelen om hieraan actief mee te werken.

Wat zijn de doelstellingen die motiveren tot het gewenste gedrag?

- Informeren: werkgevers informeren over de mogelijkheden die er zijn op het gebied van het aanbieden van werkervaringsplaatsen aan statushouders.
- Inspireren: door werkervaringsplaatsen aan te bieden aan statushouders ben je daadwerkelijk bezig om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.
- Motiveren: door werkervaringsplaatsen aan te bieden aan statushouders toon je je maatschappelijke betrokkenheid wat intern en extern zijn weerslag heeft op het imago van de organisatie.

Stap 2 – Het aanwezige probleem (het probleem dat de gewenste positie in de weg staat)

Wat is de exacte positie van het probleem?

- Uit onderzoek is gebleken dat de doelgroep nog niet voor de propositie kiest omdat zij hiervan simpelweg nog niet van op de hoogte is.
- Uit onderzoek is gebleken dat de doelgroep nog niet overtuigd is van de toegevoegde waarde van Welzijn Capelle omdat zij hier nog geen ervaring mee heeft kunnen opdoen.

- Uit onderzoek is gebleken dat de doelgroep de huidige situatie niet percipieert als een tekortkoming omdat zij op dit vlak nog niet of onvoldoende is voorgelicht.
- Uit onderzoek is gebleken dat de werkgevers de werkhouding en de begeleiding van de statushouder van groot belang achten
- Uit onderzoek is gebleken dat werkgevers transparantie vanuit Welzijn Capelle van groot belang achten

Ligt de oorzaak bij de (niet) aanwezige mensen of middelen?

- Uit onderzoek is gebleken dat de oorzaak van het probleem voornamelijk in het ontbreken van de nodige communicatiemiddelen ligt.

Is het probleem een gevolg van een urgentie of ambitie?

- Uit onderzoek is gebleken dat het probleem een gevolg is van de aanwezige ambitie om statushouders een kans te geven

Stap 3 – De overtuigende propositie (de oplossing voor het aanwezige probleem)

Wat is de eenvoudige eenduidige kernboodschap?

“Welzijn Capelle biedt u op transparante en betrokken wijze gemotiveerde statushouders. Indien u een statushouder in dienst neemt, blinkt Welzijn Capelle uit in het continue blijven begeleiden van alle partijen in dit gehele proces.”

Deze propositie is tijdens de presentatie “voorlopige resultaten van het onderzoek” op 29 november 2016 gelanceerd bij Welzijn Capelle. Op de propositie werd positief gereageerd. Deze propositie zal de basis vormen voor de nieuwe positionering van Welzijn Capelle. Welzijn Capelle positioneert zich in de toekomst als een transparante, betrokken organisatie die alleen statushouders aanbiedt op het moment dat zij voldoende intrinsieke motivatie voor het werk bezitten. Daarnaast positioneert Welzijn Capelle zich als een organisatie die de continue begeleiding van werkgever en statushouder hoog in het vaandel heeft staan. Continue is een subjectief begrip, het voorstel is om minimaal wekelijks contact te houden met statushouders en werkgevers omtrent het werk en vaker indien nodig. De nieuwe positionering betreft een transformationele positionering omdat de voordelen voor de werkgevers in de nieuwe propositie gekoppeld worden aan hun eigen waarden, die met behulp van het praktijkonderzoek zijn vastgesteld.

Wat is het opvallende, onderscheidende communicatieconcept?

De communicatiestrategie die bedacht is na inventarisatie van alle wensen van de werkgevers is de **Hand-in-Handstrategie**. Dit betekent dat Welzijn Capelle gaat communiceren dat zij een helpende hand gaat bieden (begeleiding) aan statushouders maar ook aan werkgevers. Werkgevers bieden de statushouders een helpende hand door hen werk aan te bieden. Tijdens het gehele proces om statushouders aan het werk te helpen begeleidt Welzijn Capelle de statushouders en de werkgevers. Maar ook als de statushouder aan het werk is bij de werkgever laat Welzijn Capelle de statushouders en werkgevers niet los in het hele proces van de sociale participatie. Deze strategie zal een grote betrokkenheid creëren bij alle betrokkenen in het arbeidsproces. De term hand-in-hand zal ook letterlijk gecommuniceerd gaan worden, dit is mogelijk met behulp van een pay-off. Bijvoorbeeld “Welzijn Capelle, hand-in-hand op weg naar sociale participatie”.

Communicatiestrategie uitgewerkt

Om de propositie en de communicatiestrategie handen en voeten te geven zijn naar aanleiding van de belangrijkste wensen van de werkgever een aantal concrete boodschappen geformuleerd die Welzijn Capelle naast de propositie kan gaan communiceren aan de werkgevers.

Wens werkgever	Boodschap naar werkgever
Goede begeleiding van statushouder en werkgever	Welzijn Capelle biedt een goede begeleiding van statushouder en werkgever voor, tijdens en na het werktraject.
Beheersing Nederlandse taal statushouder	Welzijn Capelle biedt statushouders die voldoende de Nederlandse taal beheersen
Kunnen samenwerken statushouder	Welzijn Capelle biedt statushouders die in staat zijn om goed te kunnen samenwerken
Op tijd komen statushouder	Welzijn Capelle biedt statushouders die op tijd komen
Werkhouding statushouder	Welzijn Capelle biedt statushouders met een goede werkhouding
Transparantie Welzijn Capelle	Welzijn Capelle communiceert open en eerlijk over de mogelijkheden en de beperkingen van de statushouder
Geen dwangbeleid van Welzijn Capelle	Welzijn Capelle zorgt voor een ongedwongen sfeer rondom het aanbieden van statushouders
Duidelijkheid inzake Welzijn Capelle	Welzijn Capelle zorgt ervoor dat duidelijk is wie wat doet binnen de gemeente

Figuur 6. Wensen werkgevers uitgewerkt in concrete boodschappen naar werkgever

Wat is de planmatige middeleninzet?

Om de propositie en de Hand-in-Handstrategie naar alle stakeholders te communiceren zijn communicatiemiddelen nodig. Online marketing-communicatiemiddelen maar ook traditionele communicatiemiddelen zijn hiervoor van belang. Hier integreren we het model van Michels (Michels, 2013) vanaf het stappenplan om de communicatiestrategie verder vorm te gaan geven.

6.1.2 Een communicatiestrategie verder uitwerken met behulp van Michels

Stappenplan

1. Interne communicatie naar alle medewerkers van Welzijn Capelle over de nieuwe propositie en Hand-in-Handstrategie

2. Communicatie naar partners (Gemeente Capelle aan den IJssel, Werkplein, Capelle Werkt, Promen) over de propositie en Hand-in-Handstrategie
3. Communicatie naar statushouders over de propositie en Hand-in-Handstrategie
4. Communicatie naar werkgevers over de propositie en Hand-in-Handstrategie

Mogelijke middelen

De middelen die ingezet worden om de propositie en de strategie te gaan uitdragen zijn:

- Adverteren (krant, buitenmedia, radio, tv, tijdschriften)
- Online communicatie (website, Facebook, LinkedIn)
- Public Relations
- Evenementen
- Direct Marketing (email)
- Persoonlijke verkoop

In de volgende tabel wordt weergegeven welk communicatiemiddel voor welke stakeholder gebruikt wordt en op welke manier.

Stakeholder	Middel	Uitgewerkt
Medewerkers en partners	Bijeenkomst	Informeren over start en voortgang nieuwe strategie
Wie?	Mail	Informeren over start en voortgang nieuwe strategie
Statushouders	Bijeenkomst	Informeren over start en voortgang nieuwe strategie
Wie?	Facebook	Pagina/Community bouwen Wekelijks content aanleveren (blogs, succesverhalen enz.)
Werkgevers	Persoonlijke verkoop	Afspraken maken via telefoon, presentaties geven bij ondernemersverenigingen (o.a. Economisch Netwerk Capelle)
Wie?	Public Relations	Free Publicity in lokale media (IJssel- en Lekstreek, AD en Metro editie Rotterdam, Radio Rijnmond, RTV Rijnmond, OPEN tv)
Wie?	Online communicatie	Website aanpassen, LinkedIn Pagina aanmaken en wekelijks content aanleveren (blog, succesverhalen enz.)
Wie?	Adverteren	Boodschap uitdragen op buitenmedia in Capelle aan den IJssel
Wie?	Evenementen	Bijeenkomsten/workshops voor werkgevers (eventueel live koppelen aan statushouders)

Figuur 7. Welke stakeholders informeren we en hoe?

Effect

1. Medewerkers en partners zijn goed geïnformeerd over de propositie en Hand-in-Handstrategie en communiceren deze boodschappen unaniem naar alle stakeholders
2. Alle statushouders zijn goed geïnformeerd over de propositie en Hand-in-Handstrategie en realiseren zich het belang van het waarmaken van deze boodschap.
3. De werkgevers zijn goed geïnformeerd over de propositie en Hand-in-Handstrategie en voelen zich gehoord en gezien door Welzijn Capelle

Op deze manier wordt een hechte community gecreëerd tussen management, medewerkers en partners van Welzijn Capelle, de statushouders en de werkgevers!

6.1.3 Evaluatie strategie

De SAFE-methodiek van het 3P-model wordt gebruikt om de gekozen strategie te evalueren. Op termijn kunnen verbeterpunten worden doorgevoerd in een aangepast stappenplan

Controle 3-P model

Met behulp van de SAFE-methodiek kunnen we tenslotte bepalen of de gekozen strategie uiteindelijk aan alle noodzakelijke eisen voldoet.

Suitable

Hierbij is de vraag of de gekozen strategie in staat is de organisatie de gewenste positie te laten innemen. Dit zal moeten blijken als de strategie daadwerkelijk is toegepast. Tijdens de presentatie van de voorlopige resultaten aan Welzijn Capelle op 30/11 was de eerste reactie op de Hand-in-Handstrategie positief.

Acceptable

Is de strategie (kernboodschap, communicatieconcept, planmatige middeleninzet) acceptabel voor alle doelgroepen? Tijdens de presentatie op 30/11 aan Welzijn Capelle zijn hier geen opmerkingen over gemaakt. De strategie lijkt dus acceptabel voor de doelgroep. Maar ook maatschappelijk en ethisch gezien lijkt de strategie verantwoord.

Feasible

Is de gekozen strategie haalbaar met de beschikbare middelen? Met de middelen genoemd in de planmatige middeleninzet zal de strategie haalbaar moeten zijn. Welzijn Capelle kan zelf beslissen of zij tegen betaling wil gaan adverteren.

Efficient

Zijn we in staat de gekozen strategie efficiënt uit te voeren zodat we geen onnodige resources verspillen? De vraag is wie bij Welzijn Capelle deze zaken verder inhoud kan gaan geven. Dit geldt voor het communicatieplan maar ook voor de verdere invulling van de verbeterpunten. Dit zal nog besproken worden met Welzijn Capelle. Het idee is om voor de persoonlijke begeleiding van de statushouder naar werk een aparte jobcoach aan te stellen. Deze mensen zijn er al, echter het lijkt een idee om meer van deze mensen vrijwillig aan te trekken om de statushouder en de werkgever optimaal te kunnen gaan begeleiden.

LITERATUURLIJST

Baarda, B. (2009). Dit is onderzoek! Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Groningen/ Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers bv.

Binnenlandsbestuur, redactie (2016, augustus 15). Geraadpleegd op 26 september 2016 van: <http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/miljoen-voor-vrijwilligerswerk-door-vluchtelingen.9545820.lynkx>

Frankwatching, Lonneke Theelen (2015, december 7). Geraadpleegd op 26 september 2016 van: www.frankwatching.com/archive/2015/12/07/in-2016

Hulp bij onderzoek (z.j.), geraadpleegd op 14 december 2016
www.hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/exploratief-onderzoek/

Kennisplatform Integratie & Samenleving, publicatie 23 juni 2016, geraadpleegd 25 september 2016 van: www.kis.nl/publicatie/vluchtelingen-aan-het-werk

Michels, W. (2013). Communicatiestrategie. Groningen/ Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers bv.

MVO Westland (z.j.) Geraadpleegd op 26 september 2016 van: www.mvowestland.nl/mvo-nieuws/20160511-werk-centraal-bij-integratie-westlandse-statushouders

NewBees (z.j.) Stichting NewBees. Geraadpleegd op 26 september 2016 van: www.new-bees.org

Parool (z.j.) Geraadpleegd op 26 september 2016 van www.parool.nl/amsterdam/amsterdamse-aanpak-helpt-statushouders-snel-aan-werk~a4380091

Pharos (z.j.) Geraadpleegd op 26 september 2016 van: www.pharos.nl/nl/kenniscentrum/projectenoverzicht/52/aan-de-slag-vrijwilligerswerk-voor-asielzoekers#3890

Provinciale Zeeuwsche Courant, 21 september 2016, via Lexis Nexis, geraadpleegd 26 september 2016

Riezebos, R./van der Grinten, J (2011). Positioneren. Stappenplan voor een scherpe positionering. Den Haag, Nederland: Boom Lemma uitgevers.

Sociale vraagstukken, geraadpleegd 14 december 2016 van www.socialevraagstukken.nl/systeem-en-leefwereld-hoe-de-kloof-te-dichten/

Stevens, J (2016). De perfecte positionering. Stop denken in oplossingen, start denken in problemen. Amsterdam, Nederland: Adfo Groep.

Valkenswaards Weekblad, 3 augustus 2016, via Lexis Nexis, geraadpleegd 26 september 2016

Werkwijzervluchtelingen, Sociaal-Economische Raad (SER), gepubliceerd 27 mei 2016. Geraadpleegd 28 december 2016 van www.werkwijzervluchtelingen.nl/actueel/serv-werk-belangrijkste.aspx

BIJLAGEN

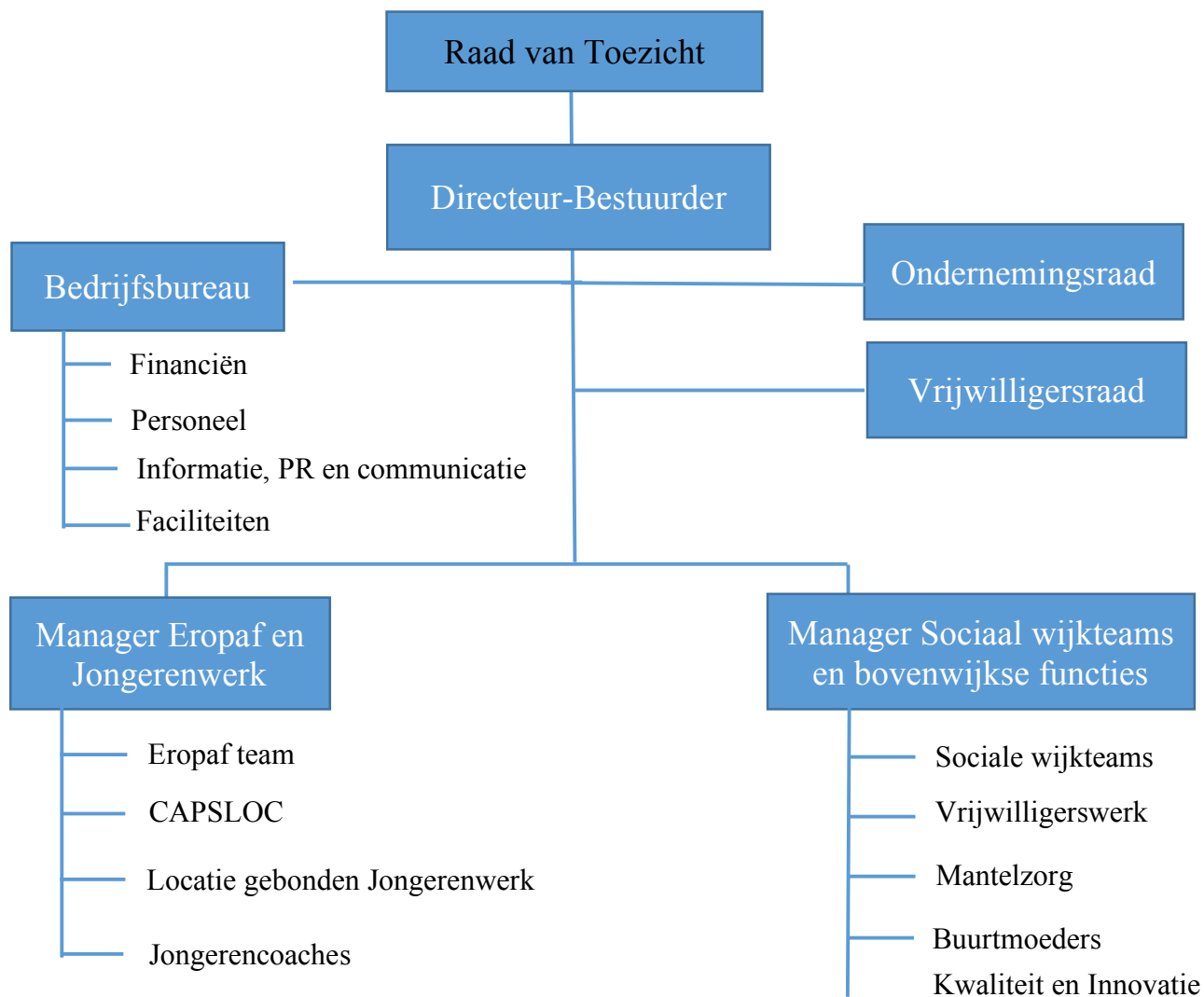
Bijlage 1. Organigram Welzijn Capelle

Bijlage 2. Trajectplan statushouder

Bijlage 3. Interviewschema's en uitwerkingen expertinterviews

Bijlage 4. Interviewschema en uitwerkingen interviews werkgevers

BIJLAGE 1. ORGANIGRAM WELZIJN CAPELLE



BIJLAGE 2. TRAJECTPLAN STATUSHOUDER

Trajectplan statushouder (document van Monique de Laat – Vluchtelingenwerk Nederland)

Naam cliënt
Geboortedatum
Vluchtelingen Nummer
Burger Service Nummer
Digid aanvragen met sms-code
Havensteder huurovereenkomst getekend
Huurbedrag
Bijstand bedrag
Overbruggingsuitkering
Lening inrichtingskosten
Huur en zorgtoeslag aanvragen
Energieleverancier aangemeld
Evides aangemeld
EVIDES en STEDIN meterstanden opnemen en doorgeven
Kabelaansluiting + internet regelen
ING-bankrekening adres wijzigen
Zorgverzekering
Gezinshereniging
Huisarts zoeken en inschrijving verzorgen
Tandarts zoeken en inschrijving verzorgen
Apotheek zoeken en inschrijving verzorgen
Inboedel- en brandverzekering afsluiten
WA-verzekering
Persoonlijke ov-chipkaart
Voedselbank
Aanmelden inburgering school
DUO-lening
DiSK (Digitale Sociale Kaart) van Capelle aan den IJssel
Kwijtschelding gemeentelijke belastingen
Kwijtschelding Regionale belastingen
Eerste huisbezoek

Kinderen

Kinderbijslag aanvragen
Kind gebonden budget controleren
School zoeken
Leergeld Capelle voor fietsen/computer
Jeugdsportfonds
Voorleesexpress voor kleine kinderen

Taken na de eerste 3 maanden:

Tweede huisbezoek
Administratie beheren

Fiets
Ov-chipkaart
Diploma's laten waarderen

Gezinshereniging

Treinkaartjes Veenhuizen
Wijzigingsformulier gemeente
Afspraak sociale zaken
Afspraak publiekszaken registratie buitenlandse documenten
Zorgtoeslag partner aanvragen
Meting zelfredzaamheid na 12 maanden

BIJLAGE 3. INTERVIEWSCHEMA'S/UITWERKINGEN EXPERTINTERVIEWS

Interview checklist Monique de Laat, vrijwillig maatschappelijk begeleider bij Vluchtelingenwerk Maasdelta

Doel van het interview

Inzicht krijgen in de werkzaamheden die de vrijwilligers van Vluchtelingenwerk Maasdelta uitvoeren voor de statushouders en de problemen waar zij tegenaan lopen op het moment dat statushouders aan het werk willen of moeten gaan.

In welk kader vindt het interview plaats?

Het interview vindt plaats in het kader van de afstudeeropdracht ten behoeve van de deeltijdopleiding Communicatie aan de Hogeschool Rotterdam. De opdrachtgever van de afstudeeropdracht is de Gemeente Capelle aan den IJssel, de heer Paul Roessen. In het bijzonder gaat het over de stichting Welzijn Capelle, en hoe deze in de toekomst te positioneren opdat het voor mogelijke werkgevers interessant is om met de stichting en de statushouders in zee te gaan.

Hoe lang duurt het interview?

Het interview duurt ongeveer een uur.

Waar vindt het interview plaats?

Het interview wordt op verzoek van de geïnterviewde afgenomen op het huisadres van Ellen Sakko.

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van het interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van Ellen Sakko.

Waarom is de persoon in kwestie als informant gekozen?

Monique de Laat heeft een jarenlange ervaring als vrijwillig maatschappelijk begeleider voor statushouders opgedaan tijdens haar werkervaring bij Vluchtelingenwerk Maasdelta.

Hoe wordt de verkregen informatie verwerkt: anoniem of niet?

Binnen de opdracht is het duidelijk dat het om een interview met Vluchtelingenwerk Maasdelta gaat.

Geluidsopname

Het gesprek wordt opgenomen, mits de geïnterviewde hier geen bezwaar tegen heeft.

Tijd/taak	Inhoud
0.0 – 0.05 Ellen doet introductie	INLEIDING <i>Voorstellen:</i> Ellen Sakko stelt zich voor en vertel kort wat over haar achtergrond en de aanleiding voor dit interview. <i>Warming-up:</i> Aangegeven medewerking aan interview op prijs te stellen <i>Onderwerp:</i> De ervaringen van Monique de Laat als vrijwillig maatschappelijk begeleider van statushouders. <i>Doel:</i> Inzicht krijgen in de werkzaamheden die Vluchtelingenwerk Maasdelta uitvoert voor de statushouders, en de problematiek waar men tegenaan loopt, in het bijzonder met betrekking tot werk. <i>Duur interview:</i> Maximaal 60 minuten <i>Soorten vragen:</i> Open vragen <i>Rapportage:</i> Resultaten interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van student Ellen Sakko <i>Anonimiteit:</i> Niet van toepassing <i>Vragen:</i> Zijn er nog vragen over het bovenstaande? <i>Ellen gaat nu beginnen met het eerste onderdeel van het interview.</i>
0.05 – 0.55 Ellen vraagt En noteert antwoorden	KERN: Interviewschema De volgende vragen gaan over jouw werk bij Vluchtelingenwerk Maasdelta. - Kun je vertellen hoe de organisatie Vluchtelingenwerk Nederland in elkaar zit? - Waaruit bestaat het contact met de gemeente Capelle aan den IJssel? - Waaruit bestaan de werkzaamheden op de vestiging in Capelle aan den IJssel?

	4. Kun je mij iets vertellen over de integratie door middel van werk van deze statushouders? 5. Wat zijn problemen waar jullie tegenaan lopen in het aan het werk helpen van statushouders? Dit waren de vragen. Ellen gaat nu het interview afronden.
0.55 – 0.60 Ellen rondt af	AFSLUITING <i>Opmerkingen:</i> Zijn er nog andere zaken die van belang kunnen zijn voor dit interview? <i>Gegevensverwerking:</i> Afstudeeropdracht moet uiterlijk 19 januari worden ingeleverd, einde van het jaar zal een presentatie bij Welzijn Capelle worden gegeven door student over de onderzoeksresultaten. <i>Bedanken:</i> Voor bijdrage, tijd en moeite

Interviewverslag Monique de Laat

Onderwerp	Maatschappelijke begeleiding statushouders
Geïnterviewde	Monique de Laat
Functie	Vrijwilliger
Organisatie	Vluchtelingenwerk Maasdelta
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	5 september 2016
Plaats	Rotterdam
Tijd	10.00 uur
Datum verslag	7 september 2016

Verslag interview

1. Kun je vertellen hoe de organisatie Vluchtelingenwerk Nederland in elkaar zit?

Vluchtelingenwerk Nederland bestaat momenteel uit 7 regionale stichtingen. Monique de Laat is werkzaam in de regio Zuidwest Nederland. Vluchtelingenwerk Zuidwest Nederland is op 1 januari 2016 ontstaan door het samengaan van 4 stichtingen in Zuid-Holland en Zeeland, namelijk:

- Vluchtelingenwerk Maasdelta (regio Rotterdam en Zuid-Hollandse eilanden)
- Vluchtelingenwerk Zeeland
- Vluchtelingenwerk Zuid-Holland Noord
- Vluchtelingenwerk Zuidvleugel (Den Haag, Westland en Zuid-Holland-zuid)

Ook bij VM is dit jaar een reorganisatie geweest. Aan het hoofd van VM staat een directeur. De vestigingen werken in principe zelfstandig. De werkbegeleider is verantwoordelijk op de vestiging in Capelle aan den IJssel. De werkbegeleider draagt verantwoording af aan de regiodirecteur van VM.

2. Waaruit bestaat het contact met de gemeente?

De rapportages van maatschappelijk begeleiding van de statushouder (vluchteling met verblijfsvergunning) gaan naar de gemeente Capelle aan den IJssel, want zij betalen per persoon voor de begeleiding van iedere statushouder boven de 16 jaar. Deze informatie gaat naar de afdeling Sociale Zaken van de gemeente Capelle aan den IJssel.

De afdeling Sociale zaken koppelt eerst statushouders aan een woning, en zij regelen de uitkering. De afdeling Sociale zaken heeft contact inzake de toewijzing van statushouders met het COA (Centrale Opvang Asielzoekers), de IND (Immigratie en Naturalisatie Dienst) gaat slechts over de verblijfsvergunning en gezinsherenigingen.

De verblijfsvergunning van de statushouders is in principe voor 5 jaar, daarna kunnen ze verlenging aanvragen, de inburgeringscursus moet echter verplicht zijn afgerond voor een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Als de statushouder het huurcontract heeft getekend moeten ze in principe binnen twee weken het AZC uit.

3. Waaruit bestaan de werkzaamheden op de vestiging in Capelle aan den IJssel?

Er zijn 6 vrijwilligers die de maatschappelijke begeleiding van de statushouders doen. Dat zijn er te weinig, er zijn momenteel veel vacatures. 1 juridische kracht werkt er ook op vrijwillige basis. De vestiging is gevestigd aan de Wiekslag in Capelle aan den IJssel.

Per 1/1 zelfstandig zullen we met de maatschappelijke begeleiding van de statushouders overgaan naar de gemeente.

De vrijwilliger krijgt een aantal vaste cliënten toegewezen. Op woensdag en vrijdag gaat Monique de Laat op huisbezoek of helpt zij vanuit huis de statushouders met allerlei werkzaamheden. Op donderdag is er een spreekuur en zijn alle vrijwilligers op kantoor. Op dit moment begeleidt Monique de Laat 6 gezinnen, en 6 alleenstaande statushouders. Zij begeleidt deze mensen in principe voor maximaal 1 jaar. Daarna mogen ze nog op het inloosspreekuur komen tot een maximale periode van 3 jaar.

In 2016 werden er aan de gemeente Capelle aan den IJssel ongeveer 180 statushouders toegewezen voor definitieve opvang. Er zijn ook gemeenten die aan noodopvang doen, zoals de gemeente Krimpen aan den IJssel. Een bepaald percentage (ongeveer 6%) van de sociale huurwoningen gaat naar statushouders, dat gaat via Havensteder verhuurbedrijf

Op dag 1 wordt er getekend door de statushouders voor de uitkering en woning in Capelle aan den IJssel. Zij komen dan met de trein naar Capelle en worden opgevangen door de buurtmoeder.

De gemeente Capelle aan den IJssel betaald voor de maatschappelijke begeleiding van iedere statushouder van 16 jaar en ouder ongeveer 1300 euro per persoon per jaar aan Vluchtelingenwerk Maasdelta. Van de overheid krijgt de gemeente ongeveer 1000 euro per statushouder per jaar voor begeleiding, echter dit bedrag wordt in 2017 verhoogd want ook de integratie moet erbij komen in plaats van alleen de maatschappelijke begeleiding.

Voorbeelden van zaken die een vrijwilliger regelt voor een statushouder:

- Digid
- Eneco
- Zorgtoeslag
- Scholen
- Verzekeringen
- Belastingen

Minimaal eenmaal per kwartaal gaat men op huisbezoek bij de statushouder ter signalering van problemen. Er zijn 3 tolken op kantoor die helpen bij het vertalen van vraagstukken. 2 Arabische en 1 Eritrese. Een paar jaar geleden waren er voornamelijk Somaliërs, echter op dit moment zijn er met name mensen uit Eritrea en Syrië. Maar er zijn ook statushouders uit Irak, Afghanistan, Iran, Oeganda, Nigeria, Myanmar en Ethiopië. Sommigen mensen spreken een beetje Engels of Duits, maar bijvoorbeeld mensen uit Eritrea spreken vaak geen andere taal dan hun eigen taal.

4. Kun je iets vertellen over de integratie door middel van werk van deze statushouders?

Als de statushouder binnen 3 jaar zijn examen haalt dan is er geen restschuld voor wat betreft de lening van deze cursus. De inburgeringscursus duurt ongeveer 7 uur per week. Extra taallessen worden gegeven door CMC Capels multicultureel centrum, door taalcoaches.

Basaal Nederlands leren duurt nu echt te lang. De statushouders doen er thuis te weinig aan. De noodzaak om het Nederlands te leren is er niet, er is geen stok achter de deur. Bij het IJsselland ziekenhuis is een hoogopgeleide statushouders geplaatst. Zijn taalniveau is echt de ondergrens, hij heeft 2 jaar les Nederlands, hij is heel actief, doet veel vrijwilligerswerk, heeft een taalcoach en is nu 2 jaar verder nog niet op het juiste niveau. De beheersing van de taal blijft ontzettend lastig. Zeker bij laagopgeleide mensen is dit echt een probleem.

De intrinsieke motivatie is helaas laag om Nederlands te leren. Op de vraag aan Monique de Laat hoe dat toch komt geeft ze mij het volgende antwoord: "Geef mensen een uitkering en ze worden lui."

5. Wat zijn problemen waar jullie tegenaan lopen in het aan het werk helpen van statushouders?

Het Werkplein moet mensen begeleiden op weg naar werk. Binnen aan paar maanden is er een gesprek bij het Werkplein om te kijken wat de statushouders kunnen. Zij worden dan ook gelijk aangemeld voor het inburgeringstraject. Werkplein en Vluchtelingenwerk Maasdelta checken dit. De jonge mensen van 18-30 jaar vormen echt een probleem. Zij liggen veel op bed, hebben te weinig te doen. Er is zeer recent door het Werkplein een nieuw traject opgestart; jonge mannen moeten 2 dagen verplicht in plantsoenen gaan werken. In principe krijgen de statushouders twee maanden om op adem komen, vergeet niet dat zij dan al maanden in het AZC (Asielzoekers Centrum) hebben gezeten en gewacht.

De statushouders krijgen momenteel nog geen training over het belang van integreren en bezig blijven. De verandering voor hen is groot. In Syrië bestaat geen uitkering, vaak verblijven mensen zonder werk bij familie in huis. Dit geldt natuurlijk ook voor Eritrea. "Mensen zijn niet gewend om geld in handen te hebben of te krijgen." Aldus de Laat.

"Ze komen hier en krijgen een zak met geld. Wat is de motivatie om verder te integreren?" geeft Monique de Laat aan.

In de Kringloopwinkel in Capelle aan den IJssel wordt door een aantal statushouders vrijwilligerswerk gedaan, hier kunnen zij spullen opknappen, en helpen met de winkel-inrichting.

Interviewschema Jacqueline Pothof

Doel van het interview

Informatie verkrijgen over het traject wat statushouders volgen bij Werkplein om aan betaald werk of vrijwillig werk te komen.

In welk kader vindt het interview plaats

Het interview vindt plaats in het kader van de afstudeeropdracht ten behoeve van de deeltijdopleiding Communicatie aan de Hogeschool Rotterdam. De opdrachtgever van de afstudeeropdracht is de Gemeente Capelle aan den IJssel, de heer Paul Roessen. In het bijzonder gaat het over de Stichting Welzijn Capelle, en hoe deze in de toekomst te positioneren opdat het mogelijke werkgevers interessant is om met de stichting en de statushouders in zee te gaan.

Hoe lang duurt het interview?

Het interview duurt ongeveer een uur.

Waar vindt het interview plaats?

Het interview wordt afgenomen op het adres van Werkplein te Capelle aan den IJssel

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van het interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van Ellen Sakko.

Waarom is de persoon in kwestie als informant gekozen?

Werkplein is dé schakel tussen de statushouders en mogelijke werkgevers.

Hoe wordt de verkregen informatie verwerkt: anoniem of niet?

Binnen de opdracht is het duidelijk dat het om een interview met Werkplein gaat.

Geluidsopname

Het gesprek wordt opgenomen, mits de geïnterviewde hier bezwaar tegen heeft.

Tijd/taak	Inhoud
0.0– 0.05 Ellen doet introductie	INLEIDING • <i>Voorstellen:</i> Ellen Sakko stelt zich voor en vertel kort wat over haar achtergrond en de aanleiding voor dit interview. • <i>Warming-up:</i> Aangegeven medewerking aan interview op prijs te stellen • <i>Onderwerp:</i> Het aan het werk krijgen van statushouders in Capelle aan den IJssel • <i>Doel:</i> In beeld krijgen wat de werkwijze is met betrekking tot het aan het werk krijgen van statushouders. Het in beeld krijgen van de belangrijkste problemen waar men hieromtrent tegenaan loopt bij Werkplein. • <i>Duur interview:</i> Maximaal 60 minuten • <i>Soorten vragen:</i> Open vragen • <i>Rapportage:</i> Resultaten interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van student Ellen Sakko • <i>Anonimiteit:</i> Niet van toepassing • <i>Vragen:</i> Zijn er nog vragen over het bovenstaande? <i>Ellen gaat nu beginnen met het eerste onderdeel van het interview.</i>
0.05 – 0.55 Ellen vraagt En noteert antwoorden	KERN: Interviewschema De volgende vragen gaan over jouw werk bij Werkplein. 1. Kun je kort vertellen wat Werkplein doet en hoe de organisatie in elkaar zit? 2. Kun je kort vertellen wat jouw functie precies inhoudt? 3. Kun je mij vertellen hoeveel statushouders jullie inschrijven en Hoe dit in zijn werk gaat?

	4. Kun je mij vertellen wat hiervoor de voorwaarden zijn? Mogen zij ook vrijwilligerswerk doen bij bedrijven met een winstoogmerk? 5. Wat wordt er op dit moment allemaal gedaan om deze mensen aan de slag te krijgen? 6. Hoe worden werkgevers benaderd en volgens welke structuur? 7. Wat zijn de resultaten? Zijn hier cijfers over? 8. Jullie hebben een project bij de gemeentelijke plantsoenen opgestart met statushouders? Hoe loopt dit? 9. Is er al sprake van een digitaal platform voor vraag en aanbod op dit gebied? 10. Hoe verloopt de samenwerking met Vluchtelingenwerk Maasdelta?..... Dit waren de vragen. Ellen gaat nu het interview afronden.
0.55 – 0.60 Ellen rondt af	AFSLUITING <i>Opmerkingen:</i> Zijn er nog andere zaken die van belang kunnen zijn voor dit interview? <i>Gegevensverwerking:</i> Afstudeeropdracht moet uiterlijk 19 januari worden ingeleverd, einde van het jaar zal een presentatie worden gegeven door student over de onderzoeksresultaten. <i>Bedanken:</i> voor bijdrage, tijd en moeite

Interviewverslag Jacqueline Pothof

Onderwerp	Maatschappelijke begeleiding statushouders
Geïnterviewde	Jacqueline Pothof
Functie	Procesondersteuner
Organisatie	Werkplein
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	20 september 2016
Plaats	Rotterdam
Tijd	10.00 uur
Datum verslag	20 september 2016

Verslag interview

Jacqueline Pothof is Procesondersteuner bij het Werkplein.

Het Werkplein bemiddelt alleen klanten die nog geen jaar zonder werk zitten en die minimaal 12 uur per week minimaal beschikbaar zijn. Als mensen langer dan een jaar zonder werk zitten dan gaan ze naar de afdeling activering en zorg. Als daar aandacht besteed is aan een en ander kan iemand weer terug naar Werkplein.

Werkplein houdt zich ook bezig met instroombeperking: mensen die binnen 3 maanden een beroep doen op participatiewet (oude Bijstandswet – ABW)
Mensen met een beperking helpen ze ook.

De groep inburgeraars (participatieverklaring in 2017) bestaat uit statushouders maar ook uit mensen met een andere nationaliteit die inburgeringsplichtig zijn.

Per 1 januari 2016 is de gemeente Zuidplas ook bij het Werkplein Capelle gekomen en Krimpen aan den IJssel zit er ook bij.

Diagnosegesprek voeren we met statushouders Zuidplas (dit is momenteel achterstallig. Hier zijn de buurtmoeders bij en een tolk van Vluchtelingenwerk.

Cijfers inzake de vluchtelingen aan het werk zijn niet goed traceerbaar. Wij kunnen simpelweg niet louter selecteren op statushouders. Wij kunnen alleen selecteren op verblijfsvergunningen. Cijfers halen we dan uit de taakstelling. Applicatie CWS Centric, er zit geen doelgroep in. Systeem werkt dus niet optimaal.

Het Werkplein is voorzichtig met stages bij commerciële bedrijven. Zij doen dit alleen indien er een intentieverklaring is om de medewerker een vooruitzicht op een baan te kunnen bieden. Dit gebeurt om misbruik te voorkomen. Anders zouden alle commerciële bedrijven gratis gebruik of misbruik kunnen maken van statushouders.

Sinds dat er zoveel vluchtelingen uit Syrië komen is er steeds meer vraag naar vrijwilligerswerk. Dat komt omdat dit meer ontwikkelde mensen zijn dan de vluchtelingen uit Afrika. Zodoende is er ook meer behoefte aan werk.

Binnenkort wordt er een parttime arbeidsmakelaar (0,5 FTE) aangenomen bij het Werkplein puur om statushouders aan het werk te helpen.

Succesverhalen worden naar de mening van Jacqueline Pothof te weinig aangehaald!!!!

Capelle Werkt regelt in principe alleen de werkstages.

Buurtkracht regelt ook vrijwilligerswerk.

Er is nog geen digitaal platform ontwikkeld voor vraag naar en aanbod van statushouders.

De samenwerking met Vluchtelingenwerk Maasdelta verloopt niet optimaal. Met de vrijwilligers die er werken wel, maar de organisatie is veel met zichzelf bezig.

Interviewschema Bert Hermans

Doel van het interview

Informatie verkrijgen over de ervaringen van Bert Hermans om de statushouders aan het (vrijwilligers)werk te krijgen.

In welk kader vindt het interview plaats

Het interview vindt plaats in het kader van de afstudeeropdracht ten behoeve van de deeltijdopleiding Communicatie aan de Hogeschool Rotterdam. De opdrachtgever van de afstudeeropdracht is de Gemeente Capelle aan den IJssel, de heer Paul Roessen. In het bijzonder gaat het over de Stichting Welzijn Capelle, en hoe deze in de toekomst te positioneren opdat het mogelijke werkgevers interessant is om met de stichting en de statushouders in zee te gaan.

Hoe lang duurt het interview?

Het interview duurt ongeveer een uur.

Waar vindt het interview plaats?

Het interview wordt afgenomen op het adres van de Gemeentebibliotheek in Capelle aan den IJssel. Hier werkt de heer Hermans tegenwoordig als vrijwilliger bij de Stichting Humanitas

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van het interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van Ellen Sakko.

Waarom is de persoon in kwestie als informant gekozen?

Bert Hermans heeft ontzettend veel ervaring als jobcoach voor statushouders opgedaan tijdens zijn werkervaring bij Vluchtelingewerk Maasdelta

Hoe wordt de verkregen informatie verwerkt: anoniem of niet?

Binnen de opdracht is het duidelijk dat het om een interview met Werkplein gaat.

Geluidsopname

Het gesprek wordt opgenomen, mits de geïnterviewde hier bezwaar tegen heeft.

Tijd/taak	Inhoud
0.0 – 0.05 Ellen doet introductie	INLEIDING • <i>Voorstellen:</i> Ellen Sakko stelt zich voor en vertel kort wat over haar achtergrond en de aanleiding voor dit interview. • <i>Warming-up:</i> Aangegeven medewerking aan interview op prijs te stellen • <i>Onderwerp:</i> De ervaringen van Bert Hermans met de koppeling van statushouders aan potentiële werkgevers • <i>Doel:</i> In beeld krijgen wat de werkwijze was van Bert met betrekking tot het aan het werk krijgen van statushouders. Het in beeld krijgen van de belangrijkste problemen waar hij hieromtrent tegenaan is gelopen. • <i>Duur interview:</i> Maximaal 60 minuten • <i>Soorten vragen:</i> Open vragen • <i>Rapportage:</i> Resultaten interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van student Ellen Sakko • <i>Anonimiteit:</i> Niet van toepassing • <i>Vragen:</i> Zijn er nog vragen over het bovenstaande? <i>Ellen gaat nu beginnen met het eerste onderdeel van het interview.</i>
0.05 – 0.55 Ellen vraagt en noteert antwoorden	KERN: Interviewschema De volgende vragen gaan over jouw werk bij Vluchtelingenwerk Maasdelta. 6. Kun je kort vertellen wat jouw functie was bij Vluchtelingenwerk Maasdelta? 7. Kun je kort vertellen wat jouw functie precies inhoudt? 8. Kun je mij vertellen hoe je contact kreeg met de statushouders en hoe een en ander vervolgens in zijn werk ging?.....

	 9. Kun je mij vertellen wat hiervoor de voorwaarden zijn? Mogen zij ook vrijwilligerswerk doen bij bedrijven met een winstoogmerk? 10. Wat heb je er allemaal gedaan om deze mensen aan de slag te krijgen? 11. Hoe heb je werkgevers benaderd en volgens welke structuur? 12. Wat zijn de resultaten? Zijn hier cijfers over? 13. Wat zijn de belangrijkste problemen waar je tegenaan bent gelopen als Job coach? 14. Hoe verliep de samenwerking met Werkplein? Waren er nog andere partijen waar je veel mee te maken had als Job coach? 15. Heb je nog tips voor mij als ik potentiële werkgevers ga interviewen? Dit waren de vragen. Ellen gaat nu het interview afronden.
0.55 – 0.60 Ellen rondt af	AFSLUITING <i>Opmerkingen:</i> Zijn er nog andere zaken die van belang kunnen zijn voor dit interview? <i>Gegevensverwerking:</i> Afstudeeropdracht moet uiterlijk 19 januari worden ingeleverd, einde van het jaar zal een presentatie worden gegeven door student over de onderzoeksresultaten. <i>Bedanken:</i> voor bijdrage, tijd en moeite

Interviewverslag Bert Hermans

Onderwerp	Het begeleiden van statushouders naar werk
Geïnterviewde	Bert Hermans
Functie	Job coach (vrijwillig)
Organisatie	Vluchtelingenwerk Maasdelta
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	5 september 2016
Plaats	Bibliotheek, Capelle aan den IJssel
Tijd	10.00 uur
Datum verslag	7 september 2016

Verslag interview

Achtergrond

Bert Hermans is jurist en heeft in het verleden gewerkt als universitair hoofddocent aan de Erasmus Universiteit. Ook is hij juridisch adviseur geweest bij de NVZ (Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen). Bert heeft als vrijwilliger gewerkt bij de Stichting Humanitas en heeft inmiddels 3 jaar ervaring met statushouders aan werk koppelen bij Vluchtelingenwerk Maasdelta.

Ervaring met statushouders

Het eerste jaar betrof het een groep van 15 mensen.

Bert voerde individuele gesprekken met statushouders, maar werkte ook in groepen (groepsopdrachten), daarnaast was hij bezig met de Inburgeringsgroep.

Grootste knelpunten statushouders

De grootste problemen met statushouders waar hij tegenaan is gelopen zijn:

1. De beheersing van de Nederlandse taal
2. De trauma's van de statushouders
3. Het onvermogen van statushouders om afspraken na te komen

Bij hoogopgeleiden is het grootste probleem de hoge verwachtingen. Hoogopgeleide statushouders moeten leren accepteren dat ze onder hun niveau moeten gaan werken.

Belangrijk volgens Hermans voor werkgevers:

- Diploma's
- Leeftijd
- Beheersing van de Nederlandse taal

Activiteiten

De hulp die Bert Hermans statushouders bood bestond uit:

- Het opstellen van een CV
- Sollicitaties begeleiden
- Competenties in kaart brengen
- Certificaten verzorgen
- Contacten met wethouders
- Succesverhalen communiceren via de media

Bert Hermans ondervond bij deze activiteiten regelmatig weerstand van de vakbonden, maar vaak ook van andere werknemers binnen bedrijven.

Aanbevelingen

Groep statushouders analyseren alvorens hen aan te bieden

Kijken naar wat voor bedrijven/instellingen te gaan, segmenteren

BIJLAGE 4. INTERVIEWSCHEMA/UITWERKINGEN INTERVIEWS WERKGEVERS

Doel van het interview

Antwoorden krijgen op de deelvragen:

- Wat vinden potentiële werkgevers relevant bij het aantrekken van statushouders?
- Wat vinden zij relevant in de samenwerking met de Stichting Welzijn Capelle?
- Wat zijn mogelijke concurrenten voor de Stichting Welzijn Capelle?

In welk kader vindt het interview plaats

Het interview vindt plaats in het kader van de afstudeeropdracht ten behoeve van de deeltijdopleiding Communicatie aan de Hogeschool Rotterdam. De opdrachtgever van de afstudeeropdracht is de Gemeente Capelle aan den IJssel, de heer Paul Roessen. In het bijzonder gaat het over de Stichting Welzijn Capelle, en hoe deze in de toekomst te positioneren opdat het mogelijke werkgevers interessant is om met de stichting en de statushouders in zee te gaan.

Hoe lang duurt het interview?

Het interview duurt ongeveer een uur.

Waar vindt het interview plaats?

Het interview wordt afgenomen op het adressen van de diverse bedrijven en instellingen die hebben toegezegd hun medewerking te willen verlenen aan dit onderzoek.

Wat gebeurt er met de resultaten?

De resultaten van het interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van Ellen Sakko.

Waarom is de persoon in kwestie als informant gekozen?

Contactpersonen zijn verantwoordelijk voor de aanname van (vrijwillig) personeel in de betreffende organisatie.

Hoe wordt de verkregen informatie verwerkt: anoniem of niet?

Binnen de afstudeeropdracht is het duidelijk dat het om een interview met betreffende organisaties gaat.

Geluidsopname

Het gesprek wordt opgenomen, mits de geïnterviewde hier bezwaar tegen heeft.

Tijd/taak	Inhoud
0.00– 0.05 Ellen doet introductie	INLEIDING • <i>Voorstellen:</i> Ellen Sakko stelt zich voor en vertel kort wat over haar achtergrond en de aanleiding voor dit interview. • <i>Warming-up:</i> Aangegeven medewerking aan interview op prijs te stellen • <i>Onderwerp:</i> De ervaringen van Bert Hermans met de koppeling van statushouders aan potentiële werkgevers • <i>Doel:</i> In beeld krijgen wat potentiële werkgevers relevant vinden bij het aantrekken van statushouders. In beeld krijgen wat potentiële werkgevers relevant vinden in de samenwerking met de Stichting Welzijn Capelle? Wat zijn mogelijke concurrenten voor de Stichting Welzijn Capelle? • <i>Duur interview:</i> Maximaal 60 minuten • <i>Soorten vragen:</i> Open vragen • <i>Rapportage:</i> Resultaten interview worden verwerkt in de afstudeeropdracht van student Ellen Sakko • <i>Anonimiteit:</i> Niet van toepassing • <i>Vragen:</i> Zijn er nog vragen over het bovenstaande? <i>Ellen gaat nu beginnen met het eerste onderdeel van het interview.</i>
0.05 – 0.55 Ellen vraagt en noteert antwoorden	KERN: Interviewschema De volgende vragen gaan over jouw functie bij organisatie X 16. Wat weet je over de mogelijkheden van het inzetten van statushouders. Via welk kanaal heb je deze informatie verkregen? 17. Op welke manier zou je statushouders in kunnen zetten in jullie organisatie? 18. Wat vind je belangrijk bij het inzetten van statushouders?

	 19. Zijn er nu organisaties die jullie vrijwilligers leveren? Zo ja welke? 20. Waarom werken jullie met deze organisatie samen? 21. Wat vind je belangrijk aan een organisatie die je aan arbeidskrachten helpt? 22. Wat zou voor jullie een voordeel kunnen zijn voor het werken met statushouders? 23. Wat zijn eventuele problemen die je voorziet hierin? 24. Heb je nog tips voor de Stichting Welzijn Capelle? Dit waren de vragen. Ellen gaat nu het interview afronden.
0.55 – 0.60	AFSLUITING
Ellen rondt af	<i>Opmerkingen:</i> Zijn er nog andere zaken die van belang kunnen zijn voor dit interview? <i>Gegevensverwerking:</i> Afstudeeropdracht moet uiterlijk 19 januari worden ingeleverd, einde van het jaar zal een presentatie worden gegeven door student over de onderzoeksresultaten. <i>Bedanken:</i> voor bijdrage, tijd en moeite

Interviewverslag Hans Lips

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Hans Lips
Functie	Coördinator vrijwilligers
Organisatie	IJsselland Ziekenhuis
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	24 oktober 2016
Plaats	IJsselland Ziekenhuis, Capelle aan den IJssel
Tijd	10.00 uur
Datum verslag	24 oktober 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

Het IJsselland Ziekenhuis is de grootste werkgever van Capelle aan den IJssel met 1500 betaalde krachten en 200 vrijwilligers. Hans Lips is de coördinator van de afdeling vrijwilligers.

Bekendheid met statushouders

Het IJsselland ziekenhuis maakt al 15 jaar gebruik van statushouders en voor hen is dit dus niks nieuws. Op dit moment is er 1 statushouder sinds dit jaar aan het werk via Vluchtelingenwerk Nederland. Dit gaat naar tevredenheid. De statushouder helpt bij het patiëntenvervoer en beheerst voldoende de Nederlandse taal. Het is niet perfect maar aangezien hij altijd een “maatje” heeft is dit geen probleem. Het is een prettige medewerker uit Syrië.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

Hans Lips heeft de statushouders die werkt bij het YLZ via Vluchtelingenwerk Nederland aangeboden gekregen. Hans Lips was nog niet op de hoogte van de oprichting van SWC en de overgang van de maatschappelijke begeleiding van de statushouders naar SWC.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

De meeste statushouders melden zichzelf. Vluchtelingenwerk Nederland draagt kandidaten aan en er worden mensen aangeboden via Capelle Werkt. De meeste vrijwilligers zijn tegenwoordig studenten die vooruitlopend op hun studie Geneeskunde graag vrijwilligerswerk willen doen bij het IJsselland ziekenhuis. Om die reden wordt er ook weinig gebruik gemaakt van statushouders voor vrijwilligerswerk simpelweg omdat er te veel aanbod van vrijwilligers is voor de vraag die het IJsselland Ziekenhuis heeft.

Mogelijkheden inzet statushouders

Hans Lips is zelf wel een voorstander van het regelmatig inzetten van statushouders maar omdat hij de vraag dus meestal kan oplossen via studenten maakt hij er op dit moment weinig gebruik van. Wel blijft hij alert, het ziekenhuis is afhankelijk van de vrijwilligers dus het zou zomaar kunnen dat hij opeens wel mensen nodig heeft. Het management heeft hier niets over opgenomen in het Mission Statement. Wel is het ziekenhuis verplicht minimaal 5% van het werk uit te besteden aan mensen die onder de WAJONG wet vallen (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten).

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Hans Lips gebruik maken van statushouders dan vindt hij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	9
Opleiding en ervaring	5
Op tijd komen	9
Prijs	n.v.t.
Snel beschikbaar	5
Werkhouding	9
Samenwerking	9

Belangrijk aan de leverancier van vrijwilligers

Kennis van de organisatie	5
Snelle service/reacties	8
Transparantie	8
Op de hoogte worden gehouden	6
Klantgerichtheid	7

Toekomstverwachtingen inzet statushouders

De arbeidsmarkt bepaalt vraag en aanbod van vrijwilligers. Hans heeft altijd veel vrijwilligers nodig dus blijft alert voor wat betreft de mogelijkheden omtrent het invullen van deze vrijwilligersplekken. Houdt zelf in de gaten of er mogelijkheden zijn voor statushouders. Problemen die hij voorziet op het moment dat er veel statushouders zijn is bijvoorbeeld feestdagen van Moslims die allemaal op hetzelfde moment vallen. Ook heeft hij een slechte ervaring met meerdere mensen van dezelfde nationaliteit die onder het werk hun eigen taal samen gaan spreken. Dit wordt niet getolereerd in het IJsselland ziekenhuis. Immers deze mensen zijn ook hier aan het werk om de Nederlandse taal en de Nederlandse gebruiken verder te leren.

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Hans Lips was nog niet op de hoogte van de SWC. Zijn tip is om de communicatie goed op orde te hebben. Wederzijdse bekendheid is altijd belangrijk. Regelmatig contact houden. Wellicht moet er contact zijn tussen SWC en Hoofd P & O is zijn tip. Er zijn al heel veel stichtingen opgericht en de communicatie liet vaak te wensen over. Dit blijft altijd een valkuil.

Interviewverslag Susan Honkoop

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Susan Honkoop
Functie	Teamleider Welzijn
Organisatie	De Vijverhof
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	25 oktober 2016
Plaats	De Vijverhof, Capelle aan den IJssel
Tijd	10.00 uur
Datum verslag	25 oktober 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

De Vijverhof is een thuis voor ouderen en heeft 250 betaalde werknemers en 190 vrijwilligers in dienst. Susan Honkoop is onder meer verantwoordelijk voor deze vrijwilligers. Haar functie is teamleider Welzijn. Ze is ook verantwoordelijk voor alle activiteiten die plaatsvinden in de Vijverhof en de verhuur van ruimtes. Verder is er een werkgroep “De Ontmoeting” (waar ook veel externe mensen uit Capelle naartoe komen) waar zij verantwoordelijk voor is.

Bekendheid met statushouders

Weinig ervaring met statushouders. Er zijn in het verleden twee statushouders langs geweest in de groep De Ontmoeting maar deze zijn helaas weer afgevoerd. Het enige contact wat er in het verleden is geweest was met Vluchtelingenwerk Nederland dat contact heeft gezocht om te kijken wat de mogelijkheden waren. Verder hebben zij via de gemeente nooit iets over de statushouders gehoord. Zij werken op dit moment niet met statushouders, daar is geen specifieke reden voor, het is er simpelweg nog niet van gekomen.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

In het verleden benadert door Vluchtelingenwerk Nederland en is op de hoogte van het oprichten van de Stichting Welzijn Capelle.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Werkplein houdt contact en levert vrijwilligers aan. Ervaringen hiermee zijn duidelijk niet alleen maar positief. Het is een uitdaging om contact te houden volgens mevrouw Honkoop. De bezetting wisselt en de bereikbaarheid laat te wensen over. De Vijverhof heeft altijd mensen nodig en voelt zich ook verantwoordelijk om kansarme mensen een kans te geven. Verder melden zich ook particulieren.

Mogelijkheden inzet statushouders

Via “De Ontmoeting” zouden wellicht contacten kunnen worden gelegd tussen statushouders en bewoners van de Vijverhof.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Susan Honkoop gebruik maken van statushouders dan vindt zij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	8
Opleiding	5
Ervaring	9 (levenservaring)
Op tijd komen	9
Prijs	n.v.t.
Snel beschikbaar	8
Werkhouding	10
Samenwerking	10

Missie van de Vijverhof

Er is nog niets opgenomen in de missie van de Vijverhof op het gebied van MVO. Wel is er veel veranderd sinds er een nieuwe directeur is, de verwachting is wel dat dit nog gaat gebeuren.

Belangrijk aan de leverancier van vrijwilligers

Kennis van de organisatie	8
Snelle service/reacties	8
Transparantie	9
Op de hoogte worden gehouden	8
Klantgerichtheid	8
Bereikbaarheid/zichtbaarheid	10

Toekomstverwachtingen

Er zouden misschien mogelijkheden zijn binnen het project “De Ontmoeting”

Meer handjes betekent altijd meer aandacht voor de ouderen. Alleen de ouderen zijn niet zo flexibel dus het werkt niet als men niet met ze kan communiceren.

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Duidelijkheid belangrijk en een goede samenwerking.

Interviewverslag Ad Snoek

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Ad Snoek
Functie	Directeur-eigenaar
Organisatie	Bakkerij Snoek
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	26 oktober 2016
Plaats	Bakkerij Snoek, Capelle aan den IJssel
Tijd	11.00 uur
Datum verslag	26 oktober 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

Bakkerij Snoek is een productiebedrijf van lang houdbare bakkersproducten zoals afbakbrood en koekjes. Ad Snoek is directeur-eigenaar van het bedrijf. Er werken mensen.

Bekendheid met statushouders

Geen ervaring met statushouders. Heeft wel een gesprek gehad met Wethouder Faassen van Capelle aan den IJssel en Capelle werkt (dit ging over een ander onderwerp) en toen is het wel ter sprake gekomen. Ad Snoek is hierover aan het nadenken. Op dit moment maakt Bakkerij Snoek geen gebruik van vrijwilligers en hebben zij geen stageplekken.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

Geen contacten gehad met Vluchtelingenwerk Nederland en weet nog niets over de SWC.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Voor het vaste personeel werkt Bakkerij Snoek met een uitzendbureau die mensen uit Polen en Litouwen regelt voor het werk in de bakkerij. De werktijden zijn onregelmatig en mensen uit Nederland zijn niet bereid om incidenteel lange werkdagen van 12 uur te maken. De mensen uit Polen en Litouwen hebben naar zijn mening een andere werkmentaliteit.

Mogelijkheden inzet statushouders

Wellicht dat er in de toekomst mogelijkheden zijn. Dit zal dan wel gaan om ad hoc opdrachten. Bijvoorbeeld in hele drukke perioden zou hij wel wat extra handjes kunnen gebruiken.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Ad Snoek gebruik maken van statushouders dan vindt hij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	0 (wel Engels!)
Opleiding	5
Ervaring	5
Op tijd komen	10

Prijs	10
Snel beschikbaar	0
Werkhouding	10
Samenwerking	5
Begeleiding krachten	10

Missie van Bakkerij Snoek

Er is nog niets opgenomen in de missie van Bakkerij Snoek op het gebied van MVO.

Belangrijk aan de leverancier van eventuele vrijwilligers

Kennis van de organisatie	5
Snelle service/reacties	5
Transparantie	10
Op de hoogte worden gehouden	5
Klantgerichtheid	5

Toekomstverwachtingen

Aangezien Bakkerij Snoek een commercieel bedrijf is zijn de kosten altijd erg belangrijk. Het kan dus interessant zijn om gebruik van te maken van extra gratis handjes. Daarbij vindt Ad Snoek dat wij als burgers ook een bepaalde verantwoordelijkheid hebben om mensen die wij in Nederland hebben binnengehaald te verzorgen.

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Wil wel op de hoogte worden gehouden over de ontwikkelingen.

Interviewverslag Robbert-Jan Bruins

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Robbert-Jan Bruins
Functie	Directeur-eigenaar
Organisatie	Jumbo Bruins
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	27 oktober 2016
Plaats	Jumbo Bruins, Capelle aan den IJssel
Tijd	10.00 uur
Datum verslag	27 oktober 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

Jumbo Bruins is een supermarkt met 90 werknemers. Veel parttime medewerkers en totaal 28 FTE. Robbert-Jan Bruins was in 2012 Capelse ondernemer van het jaar. In deze hoedanigheid heeft hij veel contact met de gemeente. 17 jaar is hij in het bezit van deze winkel.

Bekendheid met statushouders

Jumbo Bruins heeft nog geen specifieke informatie gekregen over het inzetten van statushouders, al heeft hij goed contact met de gemeente.

Jumbo Bruins heeft geen statushouders in dienst maar wel een aantal Wajong krachten.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

Jumbo Bruins heeft nog geen contact gehad in het verleden met Vluchtelingenwerk Nederland en heeft nog geen informatie gehad/gezien over de oprichting van de SWC.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Jumbo Bruins werkt niet met uitzendbureaus en krijgt zijn personeel allemaal op persoonlijke wijze aangereikt. Het IJsselcollege in Capelle aan den IJssel heeft praktijkonderwijs en Jumbo Bruins heeft 6/7 leerlingen van deze school op donderdag in de winkel voor stage. Zonder begeleider van school werkte dit niet dus nu is er de hele donderdag iemand van de opleiding aanwezig om de kinderen te begeleiden.

Jumbo Bruins heeft 1 vrijwilliger van 89 die boodschappen bezorgt. Met Plus van Driel in Capelle aan den IJssel hebben zij samen een boodschappenservice opgericht in samenwerking met Capelle werkt. Hier komen mensen uit de bijstand vandaan die boodschappen uit de winkel halen en ze bezorgen bij mensen in de wijk.

In het verleden heeft Jumbo Bruins ook nog gewerkt met een project met ex-gedetineerden maar dit is niet goed van de grond gekomen, omdat deze mensen niet goed genoeg werden begeleid.

Mogelijkheden inzet statushouders

Het grote probleem is dat er zoveel klantcontact is dat krachten echt goed Nederland moeten spreken. Iemand moet wel weten wat macaroni is als een klant dat vraagt. Er is geen tijd om

dit soort mensen te begeleiden. Mochten er mogelijkheden zijn dan adviseert hij dit “Capelle Breed” aan te pakken en dan zullen deze mensen echt begeleid moeten gaan worden.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Jumbo Bruins gebruik maken van statushouders dan vindt hij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	9
Opleiding	5
Ervaring	5
Op tijd komen	10
Prijs	n.v.t.
Snel beschikbaar	10
Werkhouding	10
Samenwerking	10
Begeleiding krachten	10

Missie van Jumbo Bruins

Er zijn zaken opgenomen rondom minderheden in de visie van Jumbo Bruins. Ook Jumbo in Nederland heeft MVO hoog in het vaandel staan en werkt hieraan.

Belangrijk aan de leverancier van eventuele vrijwilligers

Kennis van de organisatie	10
Snelle service/reacties	8
Transparantie	10
Op de hoogte worden gehouden	9
Klantgerichtheid	8

Toekomstverwachtingen

Robbert-Jan Bruins heeft al veel ervaring met het inzetten van kansarme mensen. Hij wil zeker meedenken over een en ander. Hij geeft aan dat het in het winkelbedrijf een moeilijk verhaal is. Toch wijst hij het hele idee niet compleet af. Geeft aan dat er echt goed over nagedacht moet worden vanuit de gemeente.

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Wat Robbert-Jan Bruins belangrijk vindt aan de stichting is dat er vanuit een bepaalde visie gewerkt wordt. Misschien is het een idee om een statushouder die goed Nederlands spreekt in te gaan zetten voor de acquisitie van bedrijven. Wellicht kan de stichting een soort keurmerk bedenken waarbij ondernemers in Capelle aan den IJssel beloond worden als zij extra inspanningen verrichten hieromtrent. Het delen van informatie van de stichting is belangrijk via vertegenwoordigers of wellicht in een zaaltje met een aantal werkgevers een keer een presentatie geven.

Interviewverslag Edo van Driel

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Edo van Driel
Functie	Directeur-eigenaar
Organisatie	Plus van Driel
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	27 oktober 2016
Plaats	IJsselland Ziekenhuis, Capelle aan den IJssel
Tijd	14.00 uur
Datum verslag	27 oktober 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

Plus van Driel is een supermarkt met 55 werknemers. Veel parttime medewerkers. Bij Plus van Driel komen ongeveer 8500 mensen per week in de winkel.

Bekendheid met statushouders

Plus van Driel is zeer goed op de hoogte over de situatie rondom de statushouders en de Stichting Welzijn Capelle. Er werken geen statushouders bij Plus van Driel.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

De vrouw van Edo van Driel is vrijwilliger bij Vluchtelingenwerk Nederland. Edo en zijn vrouw zijn bezig om met het Diaconaal Platform Capelse kerken vrijwilligers uit de kerk te koppelen aan een statushouder voor praktische zaken.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Plus van Driel werkt niet met uitzendbureaus en krijgt zijn personeel allemaal op persoonlijke wijze aangereikt. Met Jumbo Bruins in Capelle aan den IJssel hebben zij samen een boodschappenservice opgericht in samenwerking met Capelle werkt. Hier komen mensen uit de bijstand vandaan die boodschappen uit de winkel halen en ze bezorgen bij mensen in de wijk. Bij Plus van Driel werken 3 Wajong-jongens. Dit is heel erg arbeidsintensief. Dit blijkt toch een probleem te worden omdat de krachten steeds duurder worden en als iemand 22 is kan Plus Van Driel hiervoor bijvoorbeeld 3 jongeren voor aannemen die alles kunnen, terwijl de Wajong-jongens niet alles kunnen en beperkt zijn.

Mogelijkheden inzet statushouders

Edo van Driel ziet geen mogelijkheden voor statushouders binnen het winkelbedrijf omdat er dermate veel klantcontacten zijn dat iemand echt goed Nederlands moet spreken. Hij adviseert ons om contacten te zoeken met productiebedrijven of andere branches.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Plus van Driel gebruik maken van statushouders dan vindt hij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	10
Opleiding	
Ervaring	
Op tijd komen	
Prijs	
Snel beschikbaar	
Werkhouding	
Samenwerking	
Begeleiding krachten	

De Nederlandse taal is zo belangrijk dat de andere zaken niet meer van toepassing zijn, aldus Van Driel.

Missie van Plus van Driel

Onbekend

Belangrijk aan de leverancier van arbeidskrachten

Dit is niet aan de orde bij Plus van Driel dus hier kan hij niets over zeggen.

Kennis van de organisatie
 Snelle service/reacties
 Transparantie
 Op de hoogte worden gehouden
 Klantgerichtheid

Toekomstverwachtingen

Ziet geen mogelijkheden

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Heeft hier al goed contact mee en is zelf bezig om statushouders te helpen. Ziet echter geen mogelijkheden binnen zijn winkel.

Interviewverslag Gerald Willemse

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Gerald Willemse
Functie	Bakkerij manager
Organisatie	Bakkerij Klootwijk
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	28 oktober 2016
Plaats	Bakkerij Klootwijk, Capelle aan den IJssel
Tijd	11.00 uur
Datum verslag	28 oktober 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

Bakkerij Klootwijk is een groot productiebedrijf van verse bakkersproducten zoals brood, taart, gebak en koekjes. Zij bevoorraden 75 regionale winkels van de HEMA, een aantal filialen van de MCD in de regio en tenslotte hun eigen 30 franchisewinkels.

Sinds 1988 zijn zij gevestigd in Capelle aan den IJssel. Gerald Willemsen is bakkerijmanager en is verantwoordelijk voor de productie waar 70 mensen werken. Het is een platte organisatie want in totaal werken er 80 mensen in Capelle aan den IJssel.

Bekendheid met statushouders

Geen ervaring met statushouders. Geen kennis over hoe dit in Capelle geregeld is.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

Bakkerij Klootwijk heeft nog geen contact gehad met Vluchtelingenwerk Nederland en kent de SWC nog niet.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Bakkerij Klootwijk heeft Wajong-jongeren aan het werk en maakt voor de schoonmaak gebruik van Magis 010.

Mogelijkheden inzet statushouders

Bakker Klootwijk heeft hier nog niet over nagedacht. Wel zijn er twee belangrijke zaken bij het inzetten van statushouders. De bakkerij draait 24/7 door, dus iemand moet er 's nachts wel kunnen komen. Daarnaast worden er geen baarden getolereerd in verband met hygiëne.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Bakkerij Klootwijk gebruik maken van statushouders dan vindt hij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	0 (wel Engels!)
Opleiding	5
Ervaring	5
Op tijd komen	10

Prijs	5
Snel beschikbaar	5
Werkhouding	10
Samenwerking	8
Begeleiding krachten	

Missie van Bakkerij Klootwijk

Bakkerij Klootwijk wil veel doen voor mensen met een achterstand. Zo starten zij in het nieuwe jaar de Social Bakery, bakkerijproducten die gemaakt worden door mensen met een verstandelijke handicap. Je merkt dat in het management van dit bedrijf hier veel aandacht aan wordt besteed. Dit heeft enerzijds te maken met het imago, maar ook met een bepaald verantwoordelijkheidsgevoel.

Belangrijk aan de leverancier van eventuele vrijwilligers

Kennis van de organisatie	10 (en sector!)
Snelle service/reacties	10
Transparantie	10
Op de hoogte worden gehouden	5
Klantgerichtheid	10

Toekomstverwachtingen

Hij ziet wel mogelijkheden voor statushouders, staat hier positief tegenover. Voordelen zouden kunnen zijn dat ze relatief hoogopgeleid, ambitieus en doorzetters zullen zijn. Dit is het beeld wat de heer Willemsen heeft bij deze mensen.

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Bakkerij Klootwijk wil graag op de hoogte worden gehouden omtrent de ontwikkelingen. Wel geeft hij eerlijk aan dat het Wajong traject tot veel irritaties leidt. Dit wordt geregeld door het UWV. Hier heeft hij geen goede ervaringen mee. Er is te veel bureaucratie, en wordt niet klantgericht gewerkt, op geen enkele manier, geen enkele kant op.

Interviewverslag Marieke van Eck en Mirjam Manuhutu

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Marieke van Eck en Mirjam Manuhutu
Functie	Projectcoördinator/Consulent arbeidsintegratie
Organisatie	Promen
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	31 oktober 2016
Plaats	Promen, Capelle aan den IJssel
Tijd	14.00 uur
Datum verslag	31 oktober 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

Promen is een bedrijf dat werkzaam is op het gebied van sociale werkvoorziening en re-integratie. Promen heeft meerdere vestigingen in de regio, onder andere in Capelle aan den IJssel. Mensen met een lichamelijke en/of geestelijke arbeidsbeperking kunnen hier worden begeleid naar werk. Promen heeft een productiebedrijf binnen, maar heeft ook een onderdeel groen. Werkplein in Capelle aan den IJssel is de grootste opdrachtgever van Promen. Promen heeft 1200 mensen met een WSW-indicatie aan de slag. WSW staat voor Wet Sociale Werkvoorziening. Naast mensen in de productie hebben zij ook mensen die in de schoonmaak aan de slag zijn. Daarnaast voeren zij ook veel activiteiten uit voor externe klanten, bijvoorbeeld Post NL.

Bekendheid met statushouders

Promen is ervan op de hoogte dat de werkzaamheden van Vluchtelingenwerk Nederland in de toekomst zullen worden overgenomen door de Stichting Welzijn Capelle. Er is echter nog geen contact met de Stichting Welzijn Capelle. Wel zouden zij dit graag op de rails zetten. Promen heeft al ervaring met statushouders. Promen krijgt via het Werkplein mensen door, waar ook statushouders bijzitten. Dit is echter nog niet officieel geregeld. Er is voor de statushouders nog geen speciale afspraak, wel zijn ze hier mee bezig.

Promen heeft al veel ervaring met statushouders. Promen kent de problemen waar tegenaan gelopen kan worden. Op tijd komen, initiatief tonen, enzovoort. Promen begeleidt mensen hier ook in.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

Promen heeft geen contact met Vluchtelingenwerk Nederland. Promen is op de hoogte van het feit dat de SWC wordt opgericht.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Als Promen extra handjes nodig heeft dan maken ze gebruik van diverse uitzendbureaus.

Mogelijkheden inzet statushouders

Alhoewel ze al statushouders aan het werk hebben zijn ze op dit moment druk aan het nadenken over extra mogelijkheden om deze groep te gaan helpen.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Promen gebruik maken van statushouders dan vinden zij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	8
Opleiding	5
Ervaring	6
Op tijd komen	10
Prijs	7 (met name in aanlooperperiode belangrijk)
Snel beschikbaar	n.v.t.
Werkhouding	10
Samenwerking	wisselt per plek
Begeleiding krachten	8
	dit doen zij zelf, zij zouden echter wel graag contact hebben met de Stichting Welzijn Capelle, de mensen die de statushouders begeleiden

Missie van Promen

Promen is eigenlijk alleen maar bezig met MVO. Promen is op dit moment druk bezig om hun missie te herzien. Rondom de statushouders is hierin niets specifiek opgenomen.

Belangrijk aan de leverancier van eventuele vrijwilligers

Kennis van de organisatie	9
Snelle service/reacties	9
Transparantie	9
Op de hoogte worden gehouden	5
Klantgerichtheid	10

Toekomstverwachtingen

Er wordt op dit moment gekeken wat de mogelijkheden zijn om afspraken te maken met Werkplein om specifiek met statushouders aan de slag te gaan. Het feit dat sommige statushouders goed zijn opgeleid kan een nadeel zijn!

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Graag zouden zij hiermee in contact treden. Ook omdat Promen de begeleiding van de statushouders die bij hen werkzaam zijn belangrijk vindt. Graag zouden zij een website met informatie willen zien van de SWC. Als tip hebben zij voor de Stichting om fietslessen en een cursus "wegwijs in het openbaar vervoer" te gaan geven. Het is een groot voordeel voor statushouders als zij kunnen fietsen en/of met het openbaar vervoer kunnen reizen. Niets is vanzelfsprekend weet Promen uit ervaring.

Interviewverslag René Binnendijk

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	René Binnendijk
Functie	Directeur
Organisatie	Capelle werkt
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	4 november 2016
Plaats	Capelle aan den IJssel
Tijd	10.00 uur
Datum verslag	7 november 2016

Verslag interview

Het interview met de heer Binnendijk liep anders dan gepland. Aangezien de heer Binnendijk veel ervaring bleek te hebben met statushouders heeft hij op zijn eigen wijze zijn eigen visie op een aantal zaken gegeven.

Achtergrond René Binnendijk en Capelle werkt

René Binnendijk kent de stad Capelle aan den IJssel goed. Hij is jarenlang wethouder geweest. Daarvoor zat hij in het onderwijs. Kent de lokale gemeenschap goed. Hij is nu 5 jaar directeur bij Capelle Werkt. Dit is een gemeentelijk reïntegratiebedrijf. In het leven geroepen voor de allerzwaksten. Geen verplichting tot betaalde baan voor deze mensen, maar wel werknemersvaardigheden aanleren. Bijvoorbeeld, op tijd komen, persoonlijke hygiëne enz. Ketenpartner Werkplein kan daarna wellicht iemand naar werk begeleiden. Stap van thuis naar werkgever is voor doelgroep statushouder 90 % veel te grote stap. Iedereen die zo lang thuis zit moet weer wennen aan de topsport die wij met elkaar een betaalde baan noemen. Topsport, zeker als je alleenstaande moeder bent, combineren van gezin met baan. Dat is topsport. Niet iedereen kan op dat niveau functioneren. Daar zijn wij voor: mensen met veel privéproblemen dit leren te combineren met werk. De meeste mensen van onze doelgroep realiseren zich ook niet dat ze topsport bedrijven, ze vinden het normaal dat ze zo geleefd worden. De gemeente heeft veel uitkeringsgerechtigden. De gemeente plaats deze mensen bij ons, mensen met dagritmeproblemen, samenwerkingsproblemen enz. Mensen zijn in principe 3 maanden bij ons. Uitdaging blijft in te schatten in hoeverre het plaatsen van een werknemer bij een werkgever een succes kan worden.

Ervaring met statushouders

Het Nederlands is bijna altijd onvoldoende, ze hebben geen idee hoe ze zich staande moeten houden in bedrijf. Dit is een frustratie voor bedrijf en individu. Statushouders hebben onvoldoende begrip voor en kennis van de Nederlandse samenleving. Bijvoorbeeld als hun kind ziek is, kunnen ze het niet uitleggen aan de telefoon 's morgens. De werkgever heeft echter maar één doel, jouw productie binnenhalen. De statushouder moet ook voor zichzelf zorgen. Dit kan schuren. Ze blijken vaak niet in staat om een baan vast te houden!!! Werkgever heeft geen idee wat ze binnenhalen. Iedereen is wel van goede wil.

Frustreren statushouders

Binnendijk geeft als tip de Curve van Hofstede te bekijken: Lijn van welbevinden van de statushouders als ze binnenkomen en als ze een tijdje in Nederland zijn.

Asielzoekers zijn blij als ze binnenkomen. Wat wij doen als samenleving is de curve ombuigen. De balans is ver te zoeken. De dip die ze krijgen is immens.

Als ze hier een tijd zijn zien ze pas alle problemen. Met alle goede bedoelingen halen wij die curve naar beneden. We frustreren ze.

Capelle Werkt is druk bezig met die lijn van welbevinden, willen mensen weer terug op de curve krijgen en niet eronder. Niemand mag je onvoorbereid bij werkgever X plaatsen want je frustreert iedereen. Adopteren is ook topsport voor bedrijf. Uitkijken voor faaltraject.

Ervaring recent project Werkplein

Via Werkplein heeft Capelle werkt 15 statushouders aangeleverd gekregen uit Eritrea, persons at risk, kanttellijn verslaving/verveling. Zij zouden gaan helpen in het groenonderhoud. De eerste maand waren ze er allemaal, daarna stuk voor stuk ziek. De Keten is niet goed gesloten. Dit wordt gedoogd door het Werkplein. Er zijn er nog 3 over van de 15. Er volgens geen sancties voor de anderen. Ze hebben weer geleerd hoe alles te omzeilen in Nederland, de regelgeving. Ervaring van “werken is toch niks”, ik blijf lekker thuis zitten. Merendeel vindt het prima. Opvoeden is noodzakelijk!

Statushouders zijn mensen met een dubbele diagnose. Bijvoorbeeld

Somalische mannen kennen geen werkende cultuur in eigen land. Verschil met Nederland erg groot. Veel statushouders doen net of ze gek zijn. Tandarts, moskee, we laten ze het spel spelen. Straffen of belonen is er niet bij. Er wordt veel misbruik van gemaakt.

Vaak ook zo dat mensen het ook van zichzelf verwachten, maar het allemaal niet kunnen waarmaken. Als ze hier komen zijn de bedoelingen goed. “Ik ga er wat van maken”.

Structuur moet in de hulpverlening komen. Iedereen is het wiel aan het uitvinden.

Veel eigenbelang maar ook altruïsme. Bedrijven en individuen. Er zijn veel mensen die kunnen verdienen aan statushouders. Maar er zijn ook veel mensen die al hun vrije tijd eraan besteden.

Uit onderzoek blijkt wel dat kleinschaligheid helpt. MKB werkt het beste. Het blijkt beter voor de statushouder om in Appelscha te zitten dan in bijvoorbeeld Rotterdam. Kleinschalig organiseren blijkt succesvoller, wereldwijd. Op dit moment zijn er 300 statushouders in kaartenbak. Het is een utopie te denken dat je ze alle 300 kunt helpen.

Problematiek statushouders

Keerzijde van de vrijwilliger bij het IJsselland ziekenhuis is dat collega's zien dat je niets verdient en toch heel hard werkt. Er geen geen baangarantie. De omgeving van de statushouder ziet ook dat hij er uiteindelijk financieel niets mee opschiet. Is dit wel een succesverhaal? Integratie is succesvol, goed voor eigenwaarde, maar als samenleving betaal je wel jarenlang de uitkering voor een dergelijke vrijwilliger.

Capelle werkt werkt met Statushouders, ex-gedetineerden, langdurig werkelozen. De statushouders is echt een totaal andere doelgroep. Beslissingsbevoegd Capelle Werkt.

3 maanden geleden voor het eerst met Vluchtelingenwerk gesproken. Taalinstituten spreek ik ook niet. Geen communicatie. Statushouders zijn handel voor heel veel mensen.

Taalaanbod is handel. Er zitten ook heel slechte aanbieders bij. Heeft Stichting Welzijn Capelle wel doorzettingsmacht in dit hele verhaal. Er is geen stok om de hond te slaan, want die ligt bij het Werkplein. Er zijn hier statushouders die al 7 jaar van plekje naar plekje gaan, allemaal niet betaald. Er komt maar geen baan. Zij vragen zichzelf af waar zij mee bezig zijn.

Moeten wij de werkgevers wel al in beeld brengen want frustreren is erger dan geen actie ondernemen. Werkgevers zitten niet te wachten op parttime mensen die overal taallessen hebben. Werkgever is nu nog redelijk welwillend. Sommige werkgevers hebben liever werknemers uit Polen, want daar kunnen ze op rekenen. Statushouders kunnen vaak niet fulltime werken. Het aanbieden van deze mensen lijkt nog niet doordacht. Eerst moet de keten gesloten worden.

Bij het project met de 15 mannen uit Eritrea, is er niemand van Vluchtelingenwerk gezien. Werkcoach van Capelle werkt wordt zodoende platgebeld in verband met persoonlijke problematiek van deze statushouders.

Verder vindt Binnendijk het schrijnend dat Nederlanders heel veel werk niet willen doen en dat de Polen het werk moeten doen of dat we de statushouders dit werk wel willen laten doen. Steigerbouwbedrijven werken bijvoorbeeld vaak alleen maar met statushouders.

Wat voor uitstraling heeft de statushouder die vrijwilligerswerk doet bij het IJsselland ziekenhuis op de totale populatie statushouders? Zijn vrouw en kinderen zien dat de man voor niets werkt. Daarbij verdringen vrijwilligers naar zijn mening betaalde arbeid.

Het is een probleem waar op dit moment nog geen oplossing voor is. Naar zijn mening moet er eerst een oplossing gevonden worden om de keten te sluiten.

Interviewverslag Wilco Laurier

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Wilco Laurier
Functie	Directeur-eigenaar
Organisatie	Eticoll
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	7 november 2016
Plaats	Eticoll, Capelle aan den IJssel
Tijd	11.00 uur
Datum verslag	7 november 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

Eticoll is een productiebedrijf van etiketten. Wilco Laurier is directeur-eigenaar en heeft het bedrijf in 1989 opgericht. Er werken 100 mensen, waarvan een aantal in Spanje en België.

Bekendheid met statushouders

Geen ervaring met statushouders. Heeft hier geen informatie over ontvangen op wat voor manier dan ook.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

Geen contacten gehad met Vluchtelingenwerk Nederland en weet nog niets over de SWC.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Eticoll werkt met diverse uitzendbureaus. 3 procent van het personeelsbestand is uitzendkracht. Stageplekken worden allemaal intern opgevuld via het personeel van Eticoll. De Wajong-jongere die zij in dienst hebben, werkt al 16 jaar bij Eticoll. Eticoll heeft hier geen contact over met de gemeente en/of overheid. Er is weleens contact geweest met Capelle werkt in het verleden en het Werkplein, maar er is verder nog niets van de grond gekomen.

Mogelijkheden inzet statushouders

Staat hier niet negatief tegenover, maar heeft hier nog niet over nagedacht. Heeft in de productie bijna alleen maar allochtone werknemers werken.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Eticoll gebruik gaan maken van statushouders dan Wilco Laurier de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	8
Opleiding	3
Ervaring	3
Op tijd komen	9
Prijs	6/7
Snel beschikbaar	5

Werkhouding	9
Samenwerking	9
Begeleiding krachten	9

Missie van Eticoll

Er is nog niets opgenomen in de missie van Eticoll op het gebied van MVO. Wel wordt dit tussen de regels door altijd in het achterhoofd gehouden.

Belangrijk aan de leverancier van eventuele vrijwilligers

Kennis van de organisatie	8
Snelle service/reacties	8
Transparantie	10
Op de hoogte worden gehouden	8
Klantgerichtheid	9

Toekomstverwachtingen

Nog niet nagedacht over de mogelijkheden. Voorziet geen problemen met statushouders, een voordeel zou kunnen zijn dat het slimme mensen zijn die hij dan tegen een lage prijs zou kunnen inzetten.

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Wil wel op de hoogte worden gehouden over de ontwikkelingen.

Geeft als tip mee om presentatie te geven bij Rotary en Economisch Netwerk Capelle (voorzitter Gert Abma)

Interviewverslag Leen van Wijk

Onderwerp	De integratie van statushouders door middel van werk
Geïnterviewde	Leen van Wijk
Functie	Directeur-eigenaar
Organisatie	De Bodega
Interviewer	Ellen Sakko
Datum	13 december 2016
Plaats	De Bodega, Capelle aan den IJssel
Tijd	8.30 uur
Datum verslag	13 december 2016

Verslag interview

Achtergrondinformatie

De Bodega is een speciaalzaak op het gebied van dranken, gevestigd aan de Bermweg in Capelle aan den IJssel. Leen van Wijk heeft deze winkel 11 jaar geleden geopend. De zaken gaan tevredenheid. De Bodega onderscheidt zich van andere winkels door een vakkundig advies en een ouderwetse service. De Bodega verkoopt onder andere ongeveer 500 verschillende wijnen uit de hele wereld, en heeft zich tevens gespecialiseerd in whisky's (meer dan 500 soorten). De Bodega is een familiebedrijf, de familie van Leen werkt mee in de winkel. Er werken 2 mensen fulltime en 2 mensen parttime. Het is mogelijk om dranken aan huis te laten bezorgen. Leen is bezig met een webshop, die is echter nog niet van start gegaan in verband met tijdgebrek.

Bekendheid met statushouders

Geen ervaring met statushouders. Geen kennis over hoe dit in Capelle geregeld is.

Bekendheid met Vluchtelingenwerk Nederland en de Stichting Welzijn Capelle

Leen van Wijk heeft nog geen contact gehad met Vluchtelingenwerk Nederland en kent de SWC uit de krantenkoppen.

Kanalen via welke zij vrijwilligers/stagiaires krijgen aangeboden

Leen van Wijk heeft in het verleden een stagiaire van een school in dienst gehad maar dit was geen succes, de klanten in de winkel willen een vakkundig advies, en dat kan iemand zonder opleidingen helaas niet geven.

Mogelijkheden inzet statushouders

Leen van Wijk ziet geen mogelijkheden voor statushouders. Dit omdat hij van mening is dat de meeste statushouders Moslim zijn en dus niet in een drankwinkel kunnen werken in verband met hun geloof. Daarnaast heeft iemand vakkennis nodig van het product wat De Bodega verkoopt.

Belangrijk bij het inzetten van statushouders

Mocht Leen van Wijk ooit gebruik maken van statushouders dan vindt hij de volgende zaken belangrijk en minder belangrijk (0 = niet belangrijk 10 = zeer belangrijk):

Beheersing Nederlandse taal	10
Opleiding	10
Ervaring	
Op tijd komen	10
Prijs	
Snel beschikbaar	
Werkhouding	10
Samenwerking	
Begeleiding krachten	

Missie van Bakkerij Klootwijk

Leen van Wijk heeft wel nagedacht over maatschappelijk verantwoord ondernemen. In het verleden een stagiaire gehad om deze reden, maar heeft hier geen goede ervaring mee.

Belangrijk aan de leverancier van eventuele vrijwilligers

Niet van toepassing voor De Bodega, want maakt geen gebruik van leveranciers van arbeidskrachten.

Kennis van de organisatie	n.v.t
Snelle service/reacties	n.v.t.
Transparantie	n.v.t.
Op de hoogte worden gehouden	n.v.t.
Klantgerichtheid	n.v.t.

Toekomstverwachtingen

Helaas ziet hij geen mogelijkheden voor statushouders, of zij moeten goed opgeleid zijn op dit vakgebied en goed Nederlands kunnen spreken.

Verwachtingen van de Stichting Welzijn Capelle

Volgt een en ander in de krant. Kan helaas niets voor SWC betekenen.