

Participatiewet



Foto: Jeannette van Starckenburg Fotografie

MareGroep/SPW biedt een training aan voor statushouders. Op de volgende pagina's vertellen Fatma Topgame (links op de foto) en Rabia Alibux (rechts) hoe de aanpak van MareGroep/SPW eruit ziet. Als vervolgstap op de training zullen de statushouders begeleid worden naar werk of scholing. Hiernaast kunnen zij werkervaring op doen bij een bedrijf of een aantal dagdelen bij MareGroep.

MareGroep en SPW bieden training aan

Zo begeleid je statushouders naar werk

Statushouders helpen integreren op de arbeidsmarkt, culturele verschillen duiden én typisch Nederlandse regels uitleggen: dat zijn de doelstellingen van de training die MareGroep en Service Punt Werk (SPW) aanbieden. 'We willen mensen hun gevoel van eigenwaarde teruggeven.'

Tekst: Stan Verhaag

De eerste lichter geslaagden is nu klaar. Acht statushouders volgden de training van MareGroep/SPW en zes van hen zijn nu al geplaatst bij een werkgever. MareGroep is het re-integratie en ontwikkelbedrijf in de Duin-, Kust en Bollenstreek. Het Service Punt Werk (te vergelijken met de werkgeversservicepunten) verricht namens vijf gemeenten uitvoeringstaken op het gebied van re-integratie en werk.

Fatma Topgume, projectadviseur statushouders bij SPW, vertelt dat MareGroep en SPW statushouders al naar werk begeleiden sinds de toestroom van vluchtelingen uit landen als Syrië en Eritrea enkele jaren geleden op gang kwam. 'Maar na een tijdje ontdekten we dat deze doelgroepen ondanks al onze inspanningen relatief vaak uitvielen,' zegt ze. 'Ze liepen tegen allerlei praktische zaken aan waar ze niet uitkwamen. Vandaar de training. We willen hen helpen zelfstandig te functioneren als ze werk hebben.'

Rabia Alibux, interimmanager bij SPW: 'Als MareGroep en SPW bundelen we onze expertise om de klant vooruit te helpen. In het geval van de training is MareGroep de partij die een enorm groot werkgeversnetwerk heeft en beschikt

over een infrastructuur met allerlei producten en diensten. MareGroep is heel goed in doorontwikkelen. Wij van SPW zijn goed in het bemiddelen van klanten naar regulier werk. Ook gezien de huidige complexere wordende markt is zo'n samenwerking dringend nodig.'

Hoe vinden de doelgroep en u elkaar?

Rabia Alibux: 'De instroom krijgen we binnen via de gemeente Katwijk en de ISD Bollenstreek, de Intergemeentelijke Sociale Dienst die een samenwerking is van de gemeenten Hillegom, Lisse, Noordwijk en Teylingen.'

Om welke aantallen plaatsingen van statushouders gaat het?

Rabia Alibux: 'Sinds 2018 zijn er 241 aanmeldingen geweest van statushouders via de Gemeente Katwijk en ISD bij SPW. We hebben tot nu 169 plaatsingen voor hen kunnen realiseren. In alleen het jaar 2018 realiseerde SPW 417 plaatsingen voor alle type klanten, inclusief 135 statushouders.'

Krijgt elke statushouder nu uw training aangeboden?

Fatma Topgume: 'Daar willen we wel

naartoe. Nu is de training echter nog een pilot. We zijn aan ontdekken op welke niveaus we de training het beste kunnen aanbieden. Eritreeërs zijn bijvoorbeeld meestal laagopgeleid, Syriërs hoogopgeleid. We bieden dus aangepaste trainingen aan.'

Rabia Alibux: 'Wat we heel belangrijk vinden, is dat we daarin culturele aspecten meenemen. De training is niet alleen een succes als mensen een baan vinden, maar als we erin slagen deze statushouders een gevoel van eigenwaarde terug te geven. Dat doen we mede door een gevoel van veiligheid te creëren door de culturele aspecten te benoemen, zodat mensen zich gehoord voelen. Fatma is daar een expert in.'

Heeft u een voorbeeld van zo'n cultureel aspect, mevrouw Topgume?

'Eritreeërs zijn heel bescheiden mensen. Je weet eigenlijk nooit wat ze denken en wat ze willen. Ze zullen altijd aannemen wat ik aandraag, komen zelf zelden met een idee. Dat is een groot cultureel verschil met Nederland. En Syriërs zijn bijvoorbeeld heel wantrouwend jegens alles wat met overheid te maken heeft.'

Rabia Alibux: 'In Eritrea zijn ze een streng



Foto: Jeanette van Starckenborg Fotografie.

Een aantal statushouders samen met onder anderen Rinco Knoop (directeur MareGroep, tweede van links) en Fatma Topgume.

overheidsregime gewend, dat zit ook in hun gedrag en houding. Dat is juist cruciaal als je op zoek gaat naar een baan: dat je je goed weet te presenteren en weet hoe je antwoord geeft op vragen. Daarom is het zo belangrijk dat we de culturele aspecten meenemen.'

'Syriërs zijn bijvoorbeeld heel wantrouwend jegens alles wat met overheid te maken heeft'

Fatma Topgume: 'Als je een sollicitatiegesprek gaat voeren bij een Nederlands bedrijf, moet je durven te zeggen wat je vindt en wilt. Een niet-afwachtende houding is dan belangrijk, maar voor Eritreeërs is dat heel onwennig.'

In hoeverre vormt de Nederlandse taal een struikelblok?

Fatma Topgume: 'Syriërs spreken over het algemeen ook Engels, Eritreeërs niet. Maar de Eritreeërs hebben het voordeel dat ze over het algemeen relatief jong zijn en dus nog goed leerbaar.'

Soortgelijke trainingen worden ook wel elders aangeboden door SW-bedrijven. Heeft u links en rechts inspiratie opgedaan of zelf het wiel uitgevonden?

Fatma Topgume: 'We hebben het zelf gedaan. Wij kennen deze doelgroep en richten op hen de training in. We hebben inmiddels met zó veel statushouders kennisgemaakt dat we ongeveer weten wat ze nodig hebben.'

Hoe ziet de training eruit?

Fatma Topgume: 'Hij kost de deelnemers twee dagdelen per week en duurt tien weken. De training is opgebouwd uit verschillende onderdelen. Een belangrijke

vraag is bijvoorbeeld: Wanneer heb je recht op een uitkering? Statushouders denken namelijk vaak dat als ze een baan accepteren en dan onverhoopt werkloos worden ze nergens meer recht op hebben. Dat maakt hen soms angstig om werk te accepteren. Maar we gaan ook in op vragen als: Hoe ziet het onderwijsstelsel eruit? Wat voor type functies zijn er in Nederland? Die functies visualiseren we, want alleen bij naam noemen is onduidelijk. We leren ze wat de Belastingdienst is en wat vaste lasten zijn. We maken ook samen een cv en geven sollicitatietips.' Rabia Alibux: 'Sinds kort hebben we ook een training voor werkgevers en hun medewerkers. Daarin leren we hoe je het beste samenwerkt met statushouders. We gaan in op thema's als handelingsverlegenheid, acceptatie van de doelgroep, begrijpen waarom iemand handelt zoals hij handelt: waarom neemt iemand warm eten mee voor tussen de middag? De vraag kwam van werkgevers zelf en wij gaan er graag op in.' ■