IMPACT RAPPORTAGE

13 • MAART • 2021

TALENTFABRIEK010
MIREILLE VAN DEN BERG
CHARLOTTE POPKEN

EENZAAMHEID EN ARMOEDE

Eenzaamheid hangt sterk samen met:

- Armoede,
- Migratieachtergrond, eenzaamheid komt meer voor onder Nederlanders met een migratieachtergrond dan onder mensen met een Nederlandse achtergrond.
- Hechte familierelaties. Een persoon met een sociaal netwerk bestaande uit familierelaties, heeft een grotere kans op eenzaamheid dan een persoon met een sociaal netwerk van zowel familierelaties als niet-familie relaties (zoals vrienden en buren).
- Mobiliteit, een persoon met weinig vervoersmogelijkheden is vaker eenzaam dan een persoon die wel mobiel is.

(Movisie, 2019; OBI, 2017)

WIJ WILLEN VOORKOMEN DAT MENSEN DOOR ARMOEDE GEÏSOLEERD RAKEN

Dit zijn risicofactoren die ook veel voorkomen bij de doelgroep van Talentfabriek010. Onze deelnemers leven bijna allemaal van een bijstandsuitkering (90%) en vallen daarmee onder het minimumloon en net op of onder het sociaal minimum. Armoede is op zich zelf al een risicofactor voor sociaal maatschappelijke problemen, zoals ook blijkt uit het onderzoek van de psycholoog Eldar Shafir (2013). Armoede verhoogt het risico van mensen om verkeerde beslissingen te maken, bijvoorbeeld op het gebied van geld of hun gezondheid en heeft negatieve gevolgen op hun ontwikkeling en het vermogen kansen te pakken of zelf te creëren (Plantinga, Zeelenberg & Breugelmans, 2018).

In onze impactmeting willen we laten zien dat deze relatie tussen armoede en eenzaamheid ook bestaat bij onze deelnemers. De doelstelling van Talentfabriek010 is dat ieder mens de kans krijgt om zijn talent te ontwikkelen. Daarnaast willen wij voorkomen dat mensen geïsoleerd raken en daardoor in eenzaamheid terecht komen. Een van de redenen waarom onze doelgroep het risico loopt om eenzaam te worden is omdat ze een klein netwerk hebben en onvoldoende middelen om activiteiten buitenshuis te gaan ondernemen. Het is voor hen daardoor ook bijna onmogelijk om zich maatschappelijk te ontwikkelen, immers: als je niets kunt ondernemen, ontwikkel je jezelf niet en krijg je ook geen kansen om uit de armoede en de eenzaamheid te komen. Het is als het ware een cirkel waar onze deelnemers in gevangen zitten. Wij proberen die cirkel te doorbreken.

Een ander aspect van het netwerk dat wij bieden, is dat de deelnemers toegang krijgen tot netwerken waar zij normaal geen contact mee hebben.

In de wijkondernemingen van Talentfabriek010 komen veel (vrouwelijke) opdrachtgevers langs. Wij stimuleren deze ontmoeting door de afspraken met opdrachtgevers in de wijkateliers plaats te laten vinden zodat deze opdrachtgevers zelf ook als rolmodel figureren. Daarnaast bieden we in de wijkondernemingen stageplekken aan reguliere MBO- en HBO-studenten en komen de deelnemers in aanraking met een andere wereld wanneer ze een opleiding gaan volgen en ook echt naar school gaan. Door deze mix aan netwerken waar onze deelnemers mee in aanraking komen, wordt hun wereld groter en dit draagt bij aan de prikkelende omgeving die wij hen willen bieden.

ONTWIKKEL FASES

Deelnemers kunnen bij Talentfabriek010 de volgende 4 fases doorlopen:

1. activering - kennismaken en ontdekken
2. vrijwilliger - Als iemand vrijwilliger wil worden komt er meer structuur in en wordt er een vrijwilligerscontract getekend. De deelnemer maakt vaste afspraken over zijn of haar aanwezigheid en er wordt gekeken naar welke doelen hij of zij wil behalen.
3. opleiding - Samen met roc Zadkine biedt Talentfabriek010 een MBO-1 niveau opleiding aan voor de deelnemers die hier aan toe zijn. Zij gaan één dag in de week naar school en volgen hun praktijkstage bij Talentfabriek010.
4. werk - Waar mogelijk biedt Talentfabriek010 betaalde werkplekken in de eigen ondernemingen, maar wij proberen mensen ook naar betaalde plekken binnen andere organisaties te bemiddelen.

Niet alle deelnemers doorlopen alle stappen. In 2020 volgde ongeveer een derde van de deelnemers die nieuw instroomden uiteindelijk de MBO- 1 opleiding die Talentfabriek010 aanbiedt in samenwerking met Zadkine (zie ook jaarverslag 2020).

ONZE AANPAK

Talentfabriek010 werkt met de presentietheorie van Andries Baart (http://www.andriesbaart.nl). Dit vergt een open houding en het geduld om naast de deelnemer te staan en te investeren in het contact en de ontmoeting.

We hebbenals doel het vergroten van de zelfredzaamheid van de deelnemers door middel van strategieën op motivatie, attitude en interesse. De ontwikkeling van zelfredzaamheid is een proces waarin zij moeten leren steeds meer dingen zelf te doen. Hiervoor is een stimulerende en motiverende omgeving waarin de deelnemer veilig kan ontdekken wie zij is en wat zij kan, onmisbaar. De mensen die bij ons komen hebben het gevoel dat ze niets kunnen en weten niet meer wat ze leuk vinden omdat ze daar al zo lang niet meer mee bezig zijn geweest. Wij proberen hen in kleine stapjes te activeren en weer het gevoel te geven dat ze ergens goed in zijn, er plezier aan kunnen beleven om in een team te werken en succeservaringen op te doen.

Door hun actieve betrokkenheid bij de wijkonderneming ontstaat er een mooie wederkerigheid: de deelnemers komen iets brengen, namelijk hun aanwezigheid, hun tijd en hun inzet, en ze komen iets halen, namelijk een netwerk, succeservaringen, een opleiding of een leerervaring. Door deze aanpak voelen mensen zich gewaardeerd en van belang. Doordat ze successen ervaren, verleggen ze hun grenzen en wordt de stap naar een ambitieuzere doelstelling steeds kleiner.

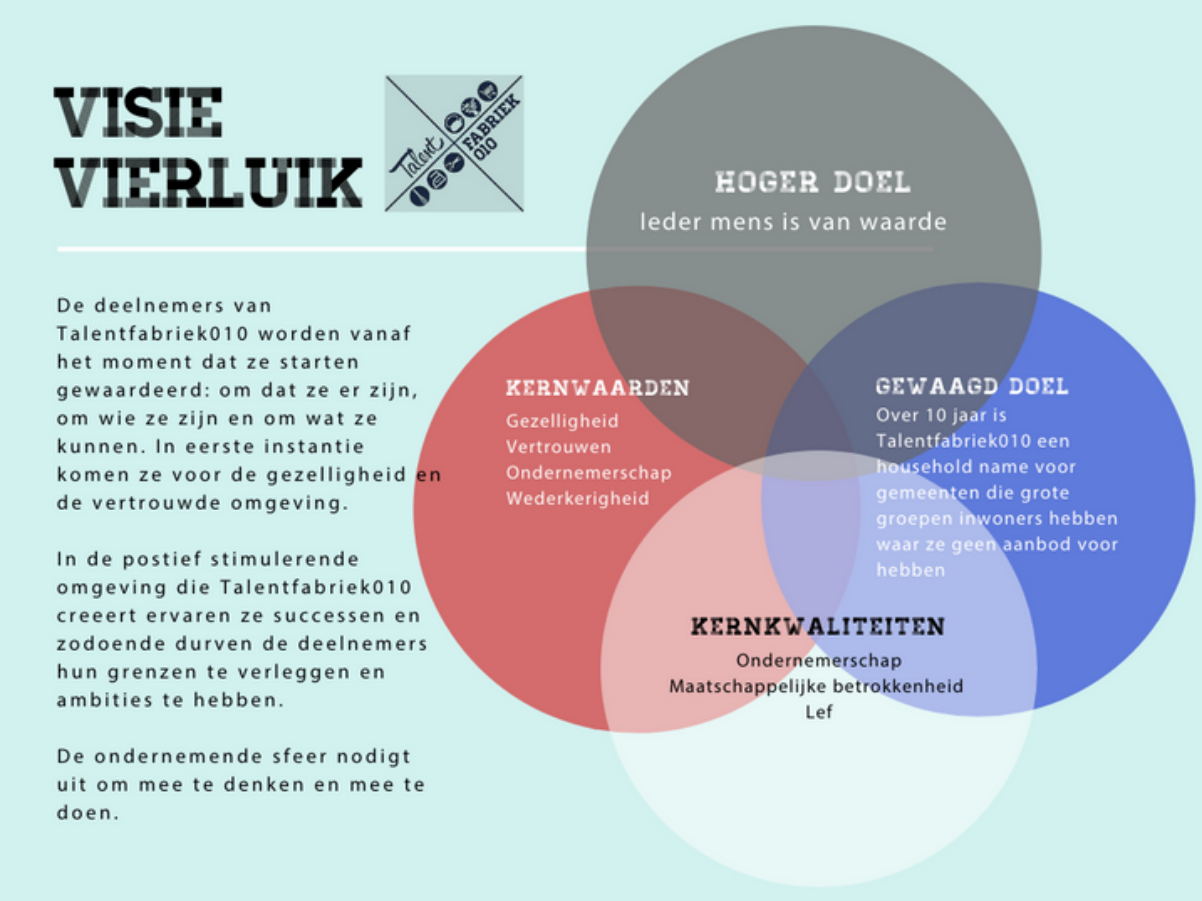
Doelgroep
Talentfabriek010 richt zich op de doelgroep die nauwelijks maatschappelijk participeert. Voor het reguliere aanbod aan opleidings- en arbeidsparticipatietrajecten, worden zij niet kansrijk genoeg geacht. Bij de eerste kennismaking met Talentfabriek010 heeft ruim de helft (±60%) van de deelnemers na de basisschool geen opleiding afgerond.

Een klein deel heeft de middelbare school afgerond (±10%). Een kleine doelgroep (10 - 15%) heeft in het land van herkomst, helemaal geen opleiding genoten en in plaats daarvan al vanaf jonge leeftijd in de huishouding geholpen. Dit zijn met name de migrantenvrouwen. De overige deelnemers hebben na de middelbare school een vervolgopleiding gedaan in het land van herkomst. Dit zijn met name de statushouders uit Syrië en Eritrea.

Het merendeel van de deelnemers (±70%) heeft nog niet eerder betaald werk gehad. Ook hier zijn het met name de statushouders uit Syrië en Eritrea die betaalde werkervaring hebben in het land van herkomst.

Netwerk
Wat de gevolgen hiervan zijn blijkt uit het netwerk dat onze deelnemers aangeven te hebben. Dit is klein en vaak beperkt tot mensen uit de eigen familie en culturele groep waarbinnen zij de taal uit het land van herkomst spreken. Vrijwel alle deelnemers geven aan graag meer Nederlandstalige mensen te leren kennen en hun taal te willen verbeteren. 80% van de deelnemers heeft echter geen enkel contact met Nederlandstalige mensen. Het is opvallend dat de helft van de deelnemers wel via het eigen netwerk bij Talentfabriek010 binnenkomt: deelnemers introduceren vriendinnen bij Talentfabriek010. De ‘van mond tot mond strategie’ om mensen te bereiken, werkt hier dus.

Gezinssituatie
Van onze deelnemers is bovendien 75% alleenstaand (soms met jonge kinderen). De overige 25% woont samen met een partner of volwassen kinderen. De deelnemers met kleine kinderen geven aan dat zij vooral, of bijna uitsluitend, bezig zijn met de zorg voor hun kinderen. De deelnemers die geen kleine kinderen hebben melden veel gezondheidsklachten of zijn mantelzorger van een partner of een familielid. Er is dus erg weinig tijd voor de eigen ontwikkeling.



Gezelligheid
Omdat Talentfabriek010 geen subsidierelatie heeft met de gemeente, komen de deelnemers allemaal vrijwillig. Dat het hebben van een netwerk een belangrijke reden is voor de deelnemers om naar de wijkateliers van Talentfabriek010 te komen, was vanaf het begin van het eerste atelier in Feijenoord al duidelijk. Veel deelnemers ervaren thuis om verschillende redenen stres, bijvoorbeeld door het gemis van familie of door psychische en fysieke gezondheidsproblemen.

Ze zoeken een plek waar het gezellig is en waar ze met positieve dingen bezig kunnen zijn. Dit is ook de reden dat wij 'gezelligheid' als onze belangrijkste kernwaarde hebben gekozen, zie Visie vierluik. Als het niet gezellig is, komen ze niet. Pas als aan die behoefte is voldaan raken deelnemers geïnteresseerd in alle andere mogelijkheden die Talentfabriek010 hen te bieden heeft, zoals de kans om nieuwe dingen te leren en een opleiding te volgen.

Vanwege de corona-maatregelen is het niet gelukt om de hermetingen te doen en zijn de intakes in 2020 anders verlopen dan in 2019. Hierdoor is het niet mogelijk een goede analyse van deze cijfers te geven. Het algemene beeld is wat hierboven is beschreven, dat onze deelnemers aangeven eenzaam te zijn. Zij voldoen aan het risicoprofiel voor eenzaamheid onder Rotterdammers: het zijn overwegend migranten, ze zijn de taal onvoldoende machtig en leven in armoede.

Het netwerk van onze deelnemers wordt groter door hun activiteiten bij Talentfabriek010. Onze deelnemers rapporteren zelf ook dat ze dit de belangrijkste reden vinden om te komen. Of ze zich dan ook minder eenzaam voelen is niet uit deze metingen op te maken, maar we mogen aannemen van wel. Immers het sociale netwerk is uitgebreid en bestaat nu ook uit personen die in dezelfde wijk wonen, waarmee ze samenwerken: collega's.

Uit persoonlijke verhalen van onze deelnemers (www.talentfabriek010.nl/impact) blijkt ook dat ze buiten hun activiteiten bij Talentfabriek010 elkaar opzoeken en samen dingen ondernemen, informeren hoe het gaat als iemand een paar keer niet meer op komt dagen en dat ze elkaar helpen, door bijvoorbeeld boodschappen te doen als iemand ziek is (ook tijdens corona tijd).

De locatieleiders, fase 4 deelnemers, spelen hier een belangrijke rol in door actief te informeren waar iemand is en of het goed gaat als iemand een tijd niet aanwezig is geweest. De locatieleiders hebben dankzij hun rol als ervaringsdeskundige, makkelijk contact met de deelnemers en bouwen snel een band met hen op.

Persoonlijke ontwikkeling
Aan de armoede die onze deelnemers ervaren kunnen wij niet direct wat doen. Wij kunnen hen echter wel helpen hun kansen te vergroten door randvoorwaarden te bieden waarbinnen zij aan hun eigen ontwikkeling kunnen werken. Dat doen wij informeel door een plek te bieden waar mensen Nederlands kunnen spreken met elkaar en met de stagiaires en vrijwilligers die wij hiervoor proberen in te schakelen. Door het ontsluiten van een netwerk van formele en informele taalaanbieders die samenwerken met Talentfabriek010. Door een plek te bieden waar ze uitgedaagd worden en aan hun vaardigheden kunnen werken en door de deelnemers de kans te bieden om een opleiding te volgen. Daarom hebben we in de impactmeting ook de instroom en doorstroom van deelnemers op de opleidingen opgenomen. Niet bij wijze van outputcijfers, maar om te laten zien wat er nou eigenlijk echt gebeurt met de deelnemers die bij ons aan een opleiding starten. Hiermee kunnen we de weg die een deelnemer aflegt binnen Talentfabriek010 in kaart brengen om een beeld te geven van hoe deze zich ontwikkeld, zie hieronder:

Doorstroom fases 2019 - 2020

	Aantal	Duur	Doorstroom
Start fase 1 - 2	107 (+35)		
Start fase 3	29	3 maanden	27%
Start fase 4	6	15 maanden	21%
Vervolgopleidingen of werk	23	20 maanden	16%

In de periode van begin 2019 tot eind 2020 zijn er 107 nieuwe deelnemers gestart bij Talentfabriek010 (fase 1 - 2). Het totaal aantal deelnemers wat actief was in deze periode, dus nieuwe instroom en mensen die al actief waren, lag hoger omdat er ook een aantal deelnemers niet uitstroomt. Bij Natuurtalent zijn er nog eens 35 deelnemers gestart, maar de deelnemers van Natuurtalent stromen over het algemeen nooit door naar de entree-opleiding. Van de 107 deelnemers in de wijkateliers is uiteindelijk in deze periode 27% een opleiding gaan volgen (fase 3). Ons streven is dat 50% van de nieuwe instroom een opleiding gaat volgen, echter door de corona maatregelen hebben wij in 2020 één klas minder kunnen laten starten dan in een normaal jaar en was de groepsgrootte kleiner: de maximale groepsgrootte was 9 deelnemers in plaats van 12.

Gemiddeld doen de deelnemers er vanaf het moment van start (fase 1 - 2) 5 maanden over om door te stromen naar fase 3. Van de mensen die in de periode 2019 - 2020 zijn doorgestroomd, zijn er op dit moment 6 betaald aan het werk in de organisatie (fase 4). Dat is ruim 20% van het aantal mensen wat van fase 2 naar fase 3 doorstroomt. 16% van alle deelnemers is doorgestroomd naar een vervolgopleiding op MBO niveau 2 of 3 of betaald werk. Onder normale omstandigheden zou deze doorstroom wat groter zijn, maar het is heel moeilijk momenteel om BBL-plekken, betaalde stageplaatsen, te vinden in de branches waar onze deelnemers in verder willen, zoals de zorg.

De impact van het aanbod van Talentfabriek010 is met andere woorden groot: dit waren mensen waarvan de gemeente vond dat ze niet kansrijk genoeg waren om een opleiding of werktraject aan te bieden. De kans voor hen om hun maatschappelijke positie te verbeteren was dus klein. Via de route die Talentfabriek010 biedt zijn deze mensen toch in een vervolgopleiding of werk gekomen en dat biedt voor hen perspectief. Dat blijkt ook uit de persoonlijke verhalen die onze deelnemers delen, zie www.talentfabriek010.nl/impact

De blijvers
Een belangrijke groep deelnemers zal niet naar fase 3 of 4 doorstromen. Dit zijn de deelnemers van wie de overheid terecht inschat dat hun kans op werk te klein is om te investeren in scholing of werktrajecten. Dit kan om diverse redenen zijn, soms ook vanwege gezondheidsklachten.

De impact van hun deelname bij Talentfabriek010 is echter ook groot. Juist deze mensen, vaak wat ouder, met een licht verstandelijke beperking of diep in de schulden, lopen het risico om geïsoleerd te raken en door armoede eenzaam te worden. Veel van hen waren dat al toen ze zich bij Talentfabriek010 melde. Zoals bleek uit de rapportage van de cijfers over het netwerk, hebben zij hun netwerk vergroot. Zij zijn begonnen en blijven komen bij de wijkateliers van Talentfabriek010 omdat ze baat hebben bij de regelmaat, de structuur, het netwerk en de kans om nieuwe dingen te leren.

Bronnen:

- Dossier eenzaamheid, Movisie, 2020
- Feitenkaart eenzaamheid in Rotterdam. OBI, 2017
- Bard Briels & Marieke Ploegmakers "Van armoede word je ziek" Frontliniepanel over armoede en sociale uitsluiting. Movisie, 2011
- Anandi Mani, Sendhil Mullainathan, Eldar Shafir, Jiaying Zhao 2013. Poverty Impede Cognitive Function. Science, Vol. 341, pp. 976-980.
- Plantinga, A., Zeelenberg, M. & Breugelmans, S. M. 2018. De effecten van armoede op voelen, denken en doen. Beschikbaar via: https://www.arnoudplantinga.nl/pdf/Effecten%20van%20Armoede.pdf