



# Sociale Realisatie 2021 & Doelstellingen 2022

*Grenzeloos Maastricht / Stichting Thuis in Nederland*

## Missie

Grenzeloos is een sociale onderneming die mensen met een vluchteling-achtergrond helpt een vliegende start te maken in Nederland. Via ons leerwerktraject maken mensen zichzelf klaar voor de arbeidsmarkt, leren ze de taal en bouwen ze een netwerk op. Wij serveren je graag onze heerlijke koffie, smaakvolle tosti-variaties en unieke verse gerechten!

## Context

Veel van 2021 werd ook bij Grenzeloos beïnvloed door de bijzondere omstandigheden vanuit de corona-situatie. Het zorgde voor extra onzekerheid en gecompliceerdheid, vertraging in processen en periodes van beperkte activiteit in het restaurant. Aan de andere kant gaf het ons de kans om extra tijd te investeren in onze aanpak en interne ontwikkeling. Qua focus vanuit de directie stond het jaar daarnaast in het teken van het ontwikkelen van een lange-termijnplan en het aanvragen van financiering hiervoor.

## Traineeship

In 2021 waren in totaal 19 trainees actief bij Grenzeloos. Hiervan waren er 8 in 2020 al actief en zijn er 11 nieuw ingestroomd.

Onze instroom vindt plaats via consultants van de Sociale Dienst, Podium 24 (de organisatie die in opdracht van de gemeente de toeleiding naar werk verzorgt), via het AZC of via ons netwerk. De instroom via de sociale dienst (4 mensen) was lager dan in voorgaande jaren. Naar wij begrepen hebben heeft dit te maken met stagnatie van doorstroom in de caseload van consultants van de sociale dienst vanwege de corona pandemie. Daarnaast is onze contactpersoon bij Podium24 gewisseld.

Om hierop in te spelen hebben we:

1. Onze werving verbreed. We hebben het contact met Vluchtelingenwerk verbeterd, flyers verspreid in buitenlandse supermarkten en contact gezocht met netwerken van niet-westerse migranten. Daarnaast meer informatie gedeeld via flyers en onze website met consulenten en sociale teams.
2. Onze samenwerking met het AZC geïntensiveerd.
3. Via het netwerk van onze trainees ons aanbod gedeeld.

Deze acties hebben beperkt vruchten afgeworpen. Vanuit het AZC is er hogere instroom gekomen (7 mensen), maar deze mensen kunnen vaak minder stabiel commitment geven omdat hun situatie vaak erg onzeker is. Hierdoor is er meer sprake van voortijdig afbreken van een traject.

Recent is onze contactpersoon bij Podium24 opnieuw gewisseld. We verwachten dat dit weer een positieve boost geeft aan de instroom.

De uitstroom was met 5 mensen ook lager in 2021. Dit heeft dezelfde eerder genoemde oorzaken: meer voortijdig afbreken van trajecten door de situatie in het AZC (7 personen) en lagere instroom.

## Kerngetallen

|     |   |
|-----|---|
| 19  | Aantal trainees actief in 2021 <sup>1</sup>                   |
| 8   | Aantal trainees uit 2020 nog in het traject <sup>2</sup>      |
| 11  | Aantal trainees ingestroomd <sup>3</sup>                      |
| 5   | Aantal trainees uitgestroomd (traject afgemaakt) <sup>4</sup> |
| 7   | Aantal trainees gestopt <sup>5</sup>                          |
| 276 | Aantal taaluren gegeven <sup>6</sup>                          |
| 35  | Gemiddelde leeftijd   |

1. *Herkomst: Syrië, Eritrea, Iran, Sudan, Guinée, Rusland, Turkije, Yemen, Somalië, Algerije, Irak*
2. *Waarvan 2 participatietraject sociale dienst, 4 regulier traject sociale dienst en 2 vanuit het AZC*
3. *Waarvan 4 via regulier traject sociale dienst en 7 vanuit het AZC<sup>2</sup>*
4. *Uitstroomrichting: Staatsexamen B2, op weg naar werk (1), Vervolg taalles om september universitaire studie te kunnen volgen (1), Werk (2), Uitkering (1)*
5. *Redenen: Overplaatsing AZC (2), Ziekte (2), Betaald werk gevonden (1),*

*Moeilijkheden met grote impact AZC (2)*

6. *Onder taaluren verstaan we: de individuele/in klein groepsverband taallessen, de thematische groepslessen (zoals een les over Nederlandse feesten, de seizoenen, bijvoeglijke naamwoorden of voorzetsels) en de directe taaltraining op de werkvloer waar bijvoorbeeld wordt getraind om een goed gesprekje met een gast te kunnen voeren.*

### Ontwikkeling per persoon

Onderstaand geeft een overzicht welke verandering heeft plaatsgevonden per persoon in 2021.

| <b>Naam</b> | <b>Taal</b>  | <b>(Horeca)vaardigheden</b>  | <b>Persoonlijke ontwikkeling</b>   |
|-------------|--|--|--|
| Trainee 1   | A1, sterk verbeterd in vloeiendheid en durft de taal te gebruiken met gasten | Sterk gegroeid in het zelf regisseren van zijn taken en aansturen van anderen                      | Meer zelf de regie genomen over werkplanning en is veel meer proactief richting zijn toekomst          |
| Trainee 2   | Status quo wegens veel uitval door ziekte                                    | Groeide toe naar het dragen van meer verantwoordelijkheden in de keuken, waarna uitval door ziekte | Gegroeid in communicatie: gedachten overbrengen en grenzen aangeven                                    |
| Trainee 3   | Verdere groei van A2 op weg naar B1  | Gegroeid naar de rol van dagverantwoordelijke  | Laatste maanden traject, stappen gemaakt richting betaald werk   |
| Trainee 4   | Van beginnend B1 tot B1 afgerond   | Alle keuken/horecavaardighed en eigen gemaakt  | Toonde eigen initiatief door ook gerechten uit eigen cultuur te maken                                  |
| Trainee 5   | Veel geoefend met de taal en stappen gezet van A2 -> B1                      | Alle keuken/hoercavaardighed en eigen gemaakt  | Zelf meer haar weg gevonden in de NL maatschappij door oa zelf kinderopvang te regelen en op te volgen |
| Trainee 6   | Gegroeid van B1 naar B2. Veel toepassing van de taal                         | Alle keukenvaardigheden aangeleerd en gegroeid tot dagverantwoordelijke.                           | Stappen gezet richting zijn toekomst. Meerdere sollicitaties gedaan.                                   |
| Trainee 7   | Van begin A1 gegroeid tot volwaardig A2. Van verlegen tot                    | Alle keuken/hoercavaardighed en aangeleerd.  | Zekerder geworden in contact met gasten. Toekomstplan uitgestippeld                                    |

|            |   |   |   |
|------------|---|---|---|
|            | actieve toepassing van de taal  |   |   |
| Trainee 8  | Van A0 gegroeid tot A1-A2.  | Alle keuken/horecavaardighed en aangeleerd.   | Geleerd niet altijd sterk te hoeven zijn, maar moeilijke dingen te kunnen delen met collega's                                 |
| Trainee 9  | Gestart met leren van de taal. Goede stappen gezet taalbasis en uitspraak | Heeft zich basisvaardigheden werken in de keuken eigen gemaakt                              | Van 'ja' zeggen op alles tot aangeven wanneer ze het niet begrijpt  |
| Trainee 10 | Begonnen stappen te zetten A2-B1  | Heeft zich snel basisvaardigheden eigen gemaakt en groeit naar rol van dagverantwoordelijke | Van gespannen, angstig en onzeker naar steeds meer vastberaden vrolijk op de werkvloer. Neemt initiatief en toont leiderschap |
| Trainee 11 | Begonnen op A0 en is bezig richting A1.                                   | Bezig zich de keuken/horecavaardighed en eigen te maken                                     | Geleerd op tijd te komen en voor zichzelf op te komen   |
| Trainee 12 | Begonnen op A0, maakt snelle stappen richting A1                          | Goed op weg zich keuken/horecavaardighed en eigen te maken                                  | Eind 2021 ingestroomd, nog te kort om te kunnen beschrijven   |

## Interne ontwikkeling

Ons team en onze interne processen zijn in 2021 sterk verbeterd. Dit zijn beknopt de ontwikkelingen:

- Team: In de laatste helft van 2020 was het grootste deel van ons grotendeels jonge en minder ervaren vaste team ieder om persoonlijke redenen gestopt. Gedurende 2021 is ons team versterkt met drie stabiele krachten met veel levenservaring en expertise: één HR-expert voor loopbaanbegeleiding en coaching, één NT2-docent, één chef-kok.
- Voor het eerst stagairs: meer werk gedaan gekregen, met name in één-op-één begeleiding en in de verbetering van onze processen.
- Processen geprofessionaliseerd: bijvoorbeeld de taakverdeling in de keuken, beter structureren ontwikkelingsgebieden en scores, doelgericht werken aan ontwikkelingsdoelen, keuken-training door chef-kok.
- Taalonderwijs verbeterd: betere methode ingezet, lesprogramma vanuit docent
- Loopbaanbegeleiding: elke trainee wordt nu begeleid door loopbaanbegeleider. Afhankelijk van de status betreft dit stappen in persoonlijke ontwikkeling of stappen richting werk.

- Start ontwikkeling taalsoftware: in samenwerking met het SIDN fonds en Invenix zijn we begonnen met de ontwikkeling van taalsoftware gericht op mensen die deze minder makkelijk leren. Hiermee kan dagelijks op maat geoefend worden en ontwikkeling tot in detail gevolgd worden. In februari/maart 2022 is de software toepasbaar.
- Ontwikkeling lange-termijnplan: er is financiering gerealiseerd voor investeringen die het traject op lange termijn verduurzamen.

## Doelstellingen 2022

1. Instream vanuit Sociale Dienst verbeteren: om meer stabiliteit in de organisatie te hebben is het belangrijk om de instroom vanuit de Sociale Dienst weer te verbeteren. We intensiveren daarom onze communicatie en samenwerking met Podium24, consultants en wijkteams.
2. Toepassen software voor de taal: gedurende het jaar wordt de ontwikkelde software toegepast en verbeterd, met als doel een versnelling te brengen in het aanleren van de taal.
3. Investeringen uitvoeren: We starten avondhoreca op en verbouwen onze locatie.
4. Netwerk uitstroompartners vergroten: aan het eind van 2022 willen we een netwerk van 15 organisaties om ons heen hebben waarmee we samenwerken rondom de uitstroom van trainees.
5. Netwerk trainees: We ontplooiën meer activiteiten die de connectie met trainees versterken en hun netwerk uitbreiden. Dit doen we door het opstarten van een informele zondagmiddag potluck en meer nadruk op deelname in het NOAH-project (buddies)
6. Verder ontwikkelen doelgericht trainen: het team wordt nog consistent in het doelgericht (SMART) aanpakken van het trainingsprogramma, gedreven vanuit de informatie die we bijhouden over de ontwikkeling. Hierdoor kunnen we de training nog effectiever maken.