

# Werken aan werk voor statushouders:

Op zoek naar werkzame elementen bij de arbeidstoeleiding van statushouders

Samir Garić en Sjiera de Vries

Zwolle, hogeschool Windesheim, Lectoraat Sociale Innovatie

November 2019

## Inhoud

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Voorwoord .....                                                | 4  |
| Samenvatting.....                                              | 6  |
| 1. Het project ‘Werken aan werk voor statushouders’ .....      | 12 |
| 1.1 Op zoek naar werkzame elementen van arbeidstoeleiding..... | 12 |
| 1.2 Reflexief monitoren als werkwijze .....                    | 12 |
| 1.3 Onze bronnen op een rijtje .....                           | 13 |
| 2. De vijf projecten .....                                     | 15 |
| 2.1 Dalfsen: Thuis in Dalfsen .....                            | 15 |
| 2.2 Oldebroek: Statushouders doen mee .....                    | 16 |
| 2.3 Apeldoorn: Statushouders opnieuw thuis.....                | 18 |
| 2.4 Oldenzaal: Statushouders aan de slag.....                  | 19 |
| 2.5 Enschede: STAR/T.....                                      | 19 |
| 2.6 ‘Tussenstand’ projecten bij einde onderzoek .....          | 20 |
| 3 Het begin van het traject.....                               | 21 |
| 3.1 De gemeente heeft de regie.....                            | 21 |
| 3.2 Werven van aankomend ondernemers.....                      | 21 |
| 3.3 In beeld brengen mogelijkheden.....                        | 21 |
| 3.4 Rekening houden met de wensen van de statushouder.....     | 22 |
| 3.5 Opleiden als het kan .....                                 | 23 |
| 4 Begeleiding tijdens het traject.....                         | 25 |
| 4.1 Aandacht voor de specifieke positie van statushouders..... | 25 |
| 4.2 Taal is een voorwaarde .....                               | 26 |
| 4.3 Vrijwilligerswerk voor taal en werknemersvaardigheden..... | 27 |
| 4.4 Opdoen van werkervaring in een Nederlandse setting.....    | 27 |
| 4.5 Afstemmen en managen van verwachtingen.....                | 29 |
| 4.6 Aandacht voor cultuurverschil .....                        | 30 |
| 4.7 Aandacht voor de privé-situatie van de statushouder.....   | 31 |
| 4.8 Aandacht voor verschillen tussen statushouders .....       | 32 |
| 5. Het bemiddelen naar werk.....                               | 34 |
| 5.1 Het juiste moment en de juiste plek vinden .....           | 34 |
| 5.2 Contact leggen met werkgevers.....                         | 35 |
| 5.3 Nazorg .....                                               | 37 |
| 6 De werkwijze van de projecten .....                          | 38 |
| 6.1 Samenwerken met ketenpartners.....                         | 38 |
| 6.2 Een breed team .....                                       | 39 |

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| 6.3 Eisen die het werk stelt .....           | 40 |
| 6.4 Voor- en nadelen van projectstatus ..... | 42 |
| 7 Conclusies .....                           | 44 |
| 7.1 Resultaten van arbeidstoeleiding .....   | 44 |
| 7.2 Organisatie van de projecten .....       | 46 |
| 7.3 Vormgeving traject .....                 | 48 |
| 7.4 Vormgeving begeleiding .....             | 50 |
| 7.5 Voorbereiden op werk .....               | 52 |
| 7.6 Toeiden naar werk .....                  | 54 |
| 7.7 Rol van de Provincie Overijssel .....    | 56 |
| Literatuur .....                             | 58 |
| Colofon .....                                | 60 |

## Voorwoord

Voor u ligt de eindrapportage van het project 'Werken aan werk voor statushouders'. In dit project zijn we op zoek gegaan naar de werkzame elementen bij de arbeidstoeleiding van statushouders. We hebben met veel plezier gewerkt aan dit project en het heeft ons veel nieuwe inzichten gebracht. We hopen dat u net zo veel plezier beleeft aan het lezen van onze bevindingen en we hopen vooral dat u ze in uw werk kunt gebruiken.

Dat het werken aan dit project zo leuk en interessant was, komt enerzijds door het thema. De toekomst van statushouders gaat ons aan het hart. We vinden het belangrijk dat statushouders hun plek vinden in de Nederlandse samenleving, en werken hoort daarbij. Het is belangrijk voor hen, zodat ze als nieuwe Nederlanders een nieuw leven kunnen opbouwen, en het is belangrijk voor de Nederlandse samenleving dat deze nieuwkomers onderdeel worden van hun nieuwe vaderland en hier een bijdrage kunnen leveren.

We waren dus gemotiveerd door het thema, maar de lol van het werken aan dit project zat ook in de mensen waarmee we in aanraking kwamen. Een project als dit kan alleen slagen als veel mensen meewerken, en dat gebeurde, met veel enthousiasme en inzet. Al deze mensen willen we graag bedanken voor hun bijdrage: dank, zonder u was dit project niet mogelijk geweest! Graag zouden we iedereen persoonlijk noemen, maar dat zou wel een heel lange lijst met namen worden. We beperken ons tot een paar sleutelpersonen en wat meer algemene dankwoorden.

Dank in eerste instantie aan de Provincie Overijssel voor het op de agenda zetten van het belang van goede arbeidstoeleiding en voor het erkennen dat we veel kunnen leren van wat er al gedaan wordt. Dank ook dat bij de aanbesteding van het onderzoek de opdracht aan ons werd gegeven. Hierdoor kregen we niet alleen een prachtig project toebedeeld, maar ook twee inspirerende, enthousiaste contactpersonen die ons enorm ondersteund hebben gedurende het project. Moniek Bom en Aljona Wertheim-Davygora, dank voor het delen van jullie kennis en netwerk, het leggen van contacten en het meedenken op de lastige momenten.

Dank aan alle statushouders die hebben meegewerkt aan het onderzoek door zich te laten interviewen of door er in toe te stemmen dat we gegevens over hun proces verzamelden. Dank aan alle professionals die hun kennis en ervaring met ons deelden tijdens intervisiegesprekken en interviews en die gegevens voor ons verzamelden over de statushouders die zij begeleidden. Dank aan alle deelnemers aan het leernetwerk, die met ons reflecteerden op onderzoeksuitkomsten en ontwikkelingen. En dank aan de professionals die ons hielpen bij het vinden van en contact leggen met interessante projecten of die ons vertelden over hoe zij zelf bezig zijn met arbeidstoeleiding.

Ook bij de praktische uitvoering van het project hebben we veel hulp gehad. Asia Lababidi hielp bij het interviewen, Astrid Metzelaar bij de leernetwerken, Irene Pruim heeft een conceptversie van dit rapport kritisch doorgelezen en van commentaar voorzien. Dank hiervoor. Daarnaast hebben 13 studenten in het kader van een afstudeerproject meegedaan aan het onderzoek. Ze hebben een groot deel van de interviews gehouden en hielpen bij de intervisiegesprekken, de leernetwerkbijeenkomsten en het verzamelen en structureren van gegevens over de projecten. Dank Sanne Meijer, Saskia te Loo, Joanne Wakker, Fatima Mansouri, Stefhanie Vinke, Cindy Lange, Savannah Metselaar, Laura van Limbeek, Patricia Duursma, Nanette van der Kemp, Melike Mehmeti, Zourehla Ikililou en Gerald Grobben.

De samenwerking met, en ondersteuning van, al deze fantastische mensen was zeer motiverend. Maar ook alle vragen en suggesties uit zowel de praktijk als de onderzoekswereld, hebben ons enorm gestimuleerd. Ze lieten zien dat we bezig waren met een onderzoek over een thema waarover veel

vragen zijn, met een onderzoek dat er toe doet. We hopen dat het resultaat van onze inspanning er inderdaad toe doet en dat we een bijdrage hebben geleverd aan het verder brengen van de praktijk van de arbeidstoeleiding van statushouders. We horen graag of dat zo is, maar ook horen we graag welke vragen, opmerkingen en suggesties u nog heeft. Maar eerst wensen we u veel leesplezier!

Samir Garić en Sjiera de Vries

Onderzoeker en lector bij het lectoraat Sociale Innovatie van hogeschool Windesheim

Zwolle, november 2019

## Samenvatting

In het project 'Werken aan werk voor statushouders' zijn de werkwijze en resultaten van vijf projecten onderzocht die gericht zijn op het naar werk begeleiden van statushouders, waaronder één project dat zich richt op het werken als zelfstandig ondernemer. In het onderzoek zijn we op zoek gegaan naar inzichten over wat werkzame elementen zijn van de betreffende projecten. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen samengevat. Deze samenvatting bevat drie onderdelen: conclusies over de aanpak zoals die vorm heeft gekregen in de projecten, een overzicht van de werkzame elementen, en aandachtspunten bij het vormgeven van arbeidstoeleiding van statushouders. De aandachtspunten betreffen zaken waarvan we weten dat ze een belangrijke rol spelen bij de arbeidstoeleiding, maar waarover we op basis ons onderzoek geen uitspraken kunnen doen over wat werkt.

### Resultaten van de projecten

#### *Conclusies*

- In alle projecten zetten statushouders betekenisvolle stappen richting een nieuwe toekomst in Nederland en op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- De statushouders hebben veel waardering voor de ondersteuning die ze krijgen, ze voelen zich (eindelijk weer) gezien en gewaardeerd in wat ze kunnen.
- De startpositie van veel statushouders is echt anders dan van de gemiddelde werkzoekende en over het algemeen is de afstand tot de arbeidsmarkt groot. De begeleiding vraagt daarom tijd, doorlooptijd en maatwerk.

#### *Werkzame elementen*

- Een beperkte caseload voor de professionals, zodat ze voldoende tijd kunnen besteden aan het verkleinen van de grote afstand tot de arbeidsmarkt van de statushouders.
- De verschillen binnen de groep statushouders zijn groot, daarom is maatwerk vereist.

#### *Aandachtspunten*

- Er is behoefte aan een definitie van wat een succesvol traject is en wat precies het doel is van de trajecten. Is uit de uitkering voldoende, of moet de uitplaatsing duurzaam zijn? Is elk niveau goed of moet het werk aansluiten op wat iemand kan?
- Toeleiding naar de arbeidsmarkt lijkt voor een deel van de statushouders, met name de groep met een beperkt leervermogen en persoonlijke en/of psychische problemen, te ambitieus. Mogelijk kan voor deze groep eerst worden ingezet op maatschappelijke participatie.

### Organisatie van de projecten

#### *Conclusies*

- Het werken in projectvorm biedt kansen maar vormt ook een risico: kennis en ervaring worden snel opgedaan maar verdwijnen vaak ook snel weer, en door het beperkte aantal professionals zijn de projecten kwetsbaar. Meer aandacht voor continuïteit en leren is gewenst.
- Inburgeren is een langdurig proces dat veel energie vraagt van statushouders. Wie bezig is met zaken als gezinshereniging, gezondheidsproblemen en het leren van een nieuwe taal, kan zich niet volledig richten op arbeidstoeleiding.

- Om integraal te kunnen werken, wordt veel samengewerkt in de keten. Dat vraagt tijd en inzet, maar het zorgt ook voor efficiënt en effectief werken, continuïteit en slagkracht.
- Door regionale samenwerking kunnen voorzieningen worden geboden waarvoor de doelgroep per gemeente te klein is, bijv. een traject voor ondernemerschap.
- De professionals in de projecten werken met veel inzet en zijn over het algemeen zeer betrokken bij de doelgroep en gemotiveerd om bij te leren, om zo goed te kunnen aansluiten bij deze doelgroep.
- In alle projecten wordt de werkwijze regelmatig besproken en worden op basis hiervan aanpassingen doorgevoerd: de projecten zijn volop in ontwikkeling. Er is echter nergens voorzien in een gestructureerde evaluatie.

### *Werkzame elementen*

- Integraal werken, waarbij werken aan werk blijvend wordt gecombineerd met werken aan andere aspecten van inburgering, zoals taal, cultuurverschil en privésituatie.
- Regionale samenwerking voor een gezamenlijk aanbod aan een beperkte doelgroep.
- Integrale, multidisciplinaire samenwerking in de keten.
- Een breed samengesteld team van toegewijde en bekwame professionals.
- Uitwisselen van kennis en ervaring in een lerend netwerk.
- Regelmatig met alle ketenpartners evalueren wat goed gaat, wat beter kan, en samen verbeteringen formuleren en implementeren.

### *Aandachtspunten*

- Er kan meer worden uitgewisseld tussen projecten en meer worden geleerd van eerder opgedane ervaring. Binnen de projecten is hiervoor over het algemeen geen tijd beschikbaar. Hoewel leren en uitwisselen op korte termijn een investering vragen, kan het op langere termijn mogelijk geld opleveren door effectievere projecten met meer resultaat.
- Binnen de ketensamenwerking kan meer worden ingezet op samenwerking met het vrijwillige, informele netwerk en samen leren van de ervaring die wordt opgedaan.
- De momenten van onderling overleg en intervisie zouden effectiever gemaakt kunnen worden door leren hierin een expliciete plaats te geven.
- Als een gestructureerde evaluatie standaard onderdeel wordt van projecten, zal meer worden geleerd en verbeterd.

## **Vormgeving traject**

### *Conclusies*

- Er wordt veel tijd en energie gestoken in het goed in beeld brengen van wat de statushouders kunnen en willen. Dat blijkt niet mee te vallen en de professionals missen instrumenten die geschikt zijn voor de doelgroep en aansluiten bij de manier van werken van de professionals.
- Ondernemerschap sluit aan bij de wensen, mogelijkheden en ervaring van een deel van de statushouders. Het bieden van ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming voorziet in een behoefte.
- De professionals besteden veel tijd aan het afstemmen met de statushouders, om een evenwicht te vinden tussen hun wensen en verwachtingen en wat er volgens de professional mogelijk is. Een belangrijk onderdeel daarvan is het ondersteunen bij het omgaan met teleurstelling, want vaak is er (zeker op korte termijn) minder mogelijk dan de statushouder had gehoopt.

- Een Nederlands diploma vergroot de arbeidsmarktkansen van statushouders aanzienlijk, het bieden van mogelijkheden van scholing kan dus een aantrekkelijke keus zijn als wordt gekeken naar de langere termijn. Er is op dit gebied waarschijnlijk meer mogelijk dan nu wordt ingezet, beperkte taalvaardigheid kan daarbij een rol spelen maar ook onbekendheid van de professional met wat er allemaal kan.

#### *Werkzame elementen*

- Tijd investeren in het vormen van een goed beeld van wat iemand nu kan en wat er in de toekomst mogelijk is.
- Een specifiek traject voor statushouders die ondernemer willen worden.
- Tijd investeren in het afstemmen met statushouders over wensen en mogelijkheden op korte en lange termijn, en het managen van verwachtingen en teleurstellingen over die (on-)mogelijkheden.
- Een goede werkrelatie tussen statushouder en professional, waarin ondanks taalproblemen, cultuurverschillen en soms wantrouwen richting de overheid, toch een open gesprek kan plaatsvinden.
- Uitgaan van de mogelijkheden van de statushouder, nu en in de toekomst, niet de onmogelijkheden: wat kan ze, waar en hoe kan ze zich verder ontwikkelen.
- Onderzoeken hoe scholing de arbeidsmarktpositie van de statushouder op korte, maar vooral ook langere termijn, kan versterken.

#### *Aandachtspunten*

- Investeer in het zoeken of ontwikkelen van goede en gebruiksvriendelijke instrumenten die geschikt zijn voor het in kaart brengen van de mogelijkheden en wensen van statushouders en aansluiten bij de manier van werken van de professionals.
- De professionals kunnen effectiever werken als ze beter op de hoogte zijn van wat er aan mogelijkheden zijn om scholing te volgen en welke mogelijkheden er zijn voor financiering van een scholingstraject.

### **Vormgeving begeleiding**

#### *Conclusies*

- De projecten bieden de statushouders intensieve persoonlijke begeleiding, die door de statushouders erg wordt gewaardeerd: ze hebben het gevoel dat ze (eindelijk weer) worden gezien en gewaardeerd.
- In alle projecten wordt onderkend dat er grote verschillen zijn tussen de statushouders en dat een deel van hen extra kwetsbaar is. Dit betreft met name de mensen die beperkt leerbaar zijn en vrouwen die geen werkervaring hebben in het land van herkomst. Voor deze kwetsbare personen is extra aandacht nodig.
- In een deel van de projecten wordt de peergroup van de statushouders ingezet: als rolmodel, of als netwerk om werk te vinden. Dit werkt ook als empowerment: de statushouders zien dat ze al een netwerk hebben, dat ze kunnen inzetten voor zichzelf maar ook voor anderen.
- Als (geheel of gedeeltelijk) groepsgewijs wordt gewerkt, kunnen statushouders van elkaar leren en elkaar ondersteunen, en krijgen ze zicht op de verschillende manieren waarop met een lastige situatie kan worden omgegaan.

### *Werkzame elementen*

- Intensieve, op de persoon toegesneden begeleiding.
- Een goed evenwicht vinden tussen ondersteuning en zelfredzaamheid.
- Identificeren van individuen die extra kwetsbaar zijn zodat voor hen met nog meer zorg een passend traject kan worden vormgegeven.
- Statushouders stimuleren om hun peergroup, hun informele netwerk, te onderzoeken en benutten.
- Groepsgewijze aanpak, waardoor statushouders van elkaar (en van andere peers) kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen.
- Onder de huidige regels is er voor vrouwen met een werkende partner weinig stimulans of ondersteuning om aan het werk te gaan. Dit maakt hen afhankelijk van de partner en kwetsbaar in geval van een scheiding.

### **Voorbereiden op werk**

#### *Conclusies*

- Taal is een van de belangrijkste succesfactoren bij arbeidstoeleiding. Zelfs voor eenvoudig werk is taal een voorwaarde: voor het begrijpen van instructies en voor het contact met collega's. De taallessen die onderdeel zijn van het inburgeringstraject volstaan in veel gevallen niet om de taal op voldoende niveau te krijgen. In alle projecten wordt daarom verder gewerkt aan de taalontwikkeling.
- Kennis over cultuurverschillen en wat in Nederland wordt verstaan onder 'goed werknemerschap' bevorderen de integratie op de werkvloer. In alle projecten is hier aandacht voor. Er wordt uitleg over gegeven en incidenten die zich in de praktijk voordoen worden besproken. Vrijwilligerswerk, stages en werkervaringstrajecten worden ingezet om statushouders ervaring te laten opdoen met deze zaken, en tegelijk te kunnen oefenen met Nederlands op de werkvloer en competenties te ontwikkelen.
- Empowerment is een belangrijk element in de begeleiding van statushouders in de onderzochte projecten. Door meer gebruik te maken van peers, statushouders die al langer in Nederland zijn, zou dit versterkt kunnen worden.

### *Werkzame elementen*

- Veel aandacht voor taalontwikkeling, met speciale aandacht voor Nederlands op de werkvloer, bijvoorbeeld via taalstages.
- Een deel van de statushouders, met name voor de mensen die (praktisch) analfabeet zijn, leert de taal het beste door te doen in de praktijk.
- Bespreken cultuurverschillen en wat er verwacht wordt in een Nederlandse werkomgeving.
- Inzetten van vrijwilligerswerk, stages en werkervaringsplaatsen om te wennen aan het werken in een Nederlandse omgeving (het werk zelf, cultuurverschillen, taal).
- Empowerment: stimuleren van zelfredzaamheid en terugvinden van de eigen kracht, onder andere door expliciet waarderen van kwaliteiten en activiteiten van statushouders en het inzetten van peers die een vergelijkbaar proces hebben doorgemaakt.

### *Aandachtspunten*

- Onder de statushouders is veel ontevredenheid over de kwaliteit van de inburgeringstrajecten. Met name over de taallessen wordt aangegeven dat deze niet voldoen. Onder de nieuwe inburgeringswetgeving verandert hier veel, maar er is een forse groep voor wie die verandering te laat komt.
- Met een EVC-procedure (Erkenning van eerder Verworven Competenties) kan de waarde van vrijwilligerswerk, stages en werkervaringsplaatsen worden vergroot: het is motiverend voor deelnemers en geeft werkgevers meer inzicht in wat er geleerd is.

### **Toeleden naar werk**

#### *Conclusies*

- De professionals vinden het lastig om het goede moment vast te stellen waarop een statushouder daadwerkelijk de overstap kan maken naar werk. Ze doen dit op gevoel en ervaring, maar missen instrumenten om hen te ondersteunen bij de beslissing.
- In de projecten wordt op verschillende manieren geprobeerd om werkgevers en statushouders met elkaar in contact te brengen, om zo tot een 'match' te komen. Werkgevers worden persoonlijk benaderd, maar er worden ook activiteiten georganiseerd waarbij beide groepen worden uitgenodigd, zoals bedrijfsbezoeken of een bedrijvenmarkt.
- Omdat het eerste contact tussen potentiële werkgever en statushouder cruciaal is, bieden de professionals daarbij vaak ondersteuning. Ze helpen de statushouder om zich zo goed mogelijk te presenteren en ze helpen de werkgever door een beeld te geven van wat er mogelijk is qua ondersteuning.
- Er is in de projecten nog weinig ervaring met nazorg, maar men zou die wel graag willen geven om zo de kans op een uitval te beperken.

#### *Werkzame elementen*

- Goed zicht op zowel de huidige mogelijkheden als het groeipotentieel van de statushouder, en tevens op de huidige en groeimogelijkheden van de functie.
- Vertrouwen opbouwen bij werkgevers, door zorgvuldig matchen tussen wat de werkgever nodig heeft en wat de statushouder kan.
- Inzetten van jobhunters of contactpersonen die zich specifiek richten op het vinden van banen voor statushouders.
- Momenten organiseren waarop werkgevers en statushouders elkaar kunnen leren kennen, bijv. via speeddates, bedrijfsbezoeken of een bedrijvenmarkt.
- Warme overdracht, waarin de mogelijkheden en beperkingen van de statushouder worden besproken, afspraken worden gemaakt over begeleiding en uitleg wordt gegeven over regelingen en ondersteuning.
- Bieden van een mogelijkheid om elkaar te leren kennen, bijvoorbeeld via een proefplaatsing.
- Nazorg, contact houden na plaatsing, want vaak is de inburgering op het werk moeilijker dan verwacht.

### *Aandachtspunten*

- In contacten met werkgevers kunnen vaker voormalig statushouders worden ingezet, die een 'ambassadeur' zijn voor deze doelgroep.

- Zorg voor financiering van nazorg, dat beperkt de kans op uitval (en verdient zichzelf zo terug).

#### **Aanbevelingen voor de Provincie Overijssel**

- Stel subsidie-aanvragen niet alleen open voor het ontwikkelen van nieuwe methodieken, maar biedt ook ruimte om reeds bestaande methodieken verder door te ontwikkelen. Zo wordt de opgedane kennis écht benut.
- Stel bij subsidie-toekenning een evaluatie als voorwaarde, om zo de kennis over wat werkt en wat niet werkt te vergroten.
- Organiseer of ondersteun kennisuitwisseling tussen projecten, bijvoorbeeld in de vorm van leernetwerken. Stel deelname hieraan verplicht bij subsidie-toekenning.
- Organiseer of ondersteun regionale bijeenkomsten waar werkgevers en statushouders elkaar op een informele manier kunnen ontmoeten.
- Organiseer of ondersteun een regionaal informatiepunt waar werkgevers en professionals terecht kunnen met vragen rond statushouders en werk, bijvoorbeeld over wettelijke verplichtingen, subsidiemogelijkheden, methodieken, voorbeelden etc.
- Ondersteun opleidingsinstituten in de regio bij het ontwikkelen en uitvoeren van schakeljaren, duale trajecten etc. Ondersteun het ontwikkelen en benutten van EVC-procedures (Erkenning van eerder Verworven Competenties) waarin de opgedane ervaring bij vrijwilligerswerk, stages en werkervaringsplaatsen wordt vastgelegd.
- Geef het goede voorbeeld, neem zelf statushouders in dienst en bied werkervaringsplaatsen aan.

## 1. Het project ‘Werken aan werk voor statushouders’

### 1.1 Op zoek naar werkzame elementen van arbeidstoeleiding

In de afgelopen jaren is er in Nederland een grote toestroom van vluchtelingen geweest. Een groot deel van deze vluchtelingen heeft een verblijfsvergunning gekregen en is daarmee statushouder geworden. Een van de vele uitdagingen waar statushouders in hun nieuwe bestaan mee te maken hebben, is het vinden van werk. Om hen daarbij te ondersteunen hebben verschillende gemeenten specifiek beleid ontwikkeld gericht op statushouders. Maar er is nog niet veel bekend over hoe effectief beleid op dit gebied er uit ziet. Om de kennis hierover te vergroten heeft de Provincie Overijssel een aantal partijen uitgenodigd een onderzoeksvoorstel in te dienen. Het voorstel van het lectoraat Sociale Innovatie van hogeschool Windesheim is geselecteerd en aan ons is gevraagd het onderzoek uit te voeren. Dit heeft geresulteerd in het project ‘Werken aan werk voor statushouders’, waarvan we in dit rapport de resultaten presenteren.

In het project ‘Werken aan werk voor statushouders’ zijn de werkwijze en resultaten van vijf projecten<sup>1</sup> onderzocht die gericht zijn op het naar werk begeleiden van statushouders, waaronder één project dat zich richt op het werken als zelfstandig ondernemer. In het onderzoek zijn we op zoek gegaan wat werkzame elementen zijn van de betreffende projecten, en wat we daarvan kunnen leren over het vormgeven van methoden en werkwijzen die helpen om zo veel mogelijk statushouders te begeleiden naar werk dat zo goed mogelijk aansluit bij hun mogelijkheden. We hebben het nadrukkelijk over werkzame elementen en niet over werkzame aanpakken: elke aanpak heeft sterke en minder sterke onderdelen. En gezien de grote diversiteit in de doelgroep op kenmerken zoals leeftijd en opleidingsniveau en kenmerken van de regio waarin zij werk zoeken, valt ook niet te verwachten dat er één werkwijze is die voor iedereen optimaal is.

Het uiteindelijke doel projecten is dat statushouders zelfredzaam worden. Bij vier van de vijf projecten wordt gewerkt aan uitstroom naar een baan, het vijfde project, STAR/T, heeft als doel dat statushouders een eigen onderneming starten die duurzaam voldoende opbrengt om in hun levensonderhoud te voorzien. Dat einddoel bereiken kost tijd. Omdat een deel van de projecten nog niet zo lang bezig is, is het vaststellen van de effectiviteit van de projecten op basis van deze einddoelen is dan ook (nog) niet mogelijk. Wel kunnen we al veel leren van de werkwijze en voorlopige resultaten van de projecten.

### 1.2 Reflexief monitoren als werkwijze

In het project hebben we gewerkt met een methodiek die ‘reflexief monitoren’ wordt genoemd. Uitgangspunt van die methode is dat onderzoekers en onderzochten samen inzicht verwerven over de voortgang van een project, waarbij zowel gekeken wordt naar geplande als niet geplande uitkomsten, en waarbij samen kritisch wordt gereflecteerd op de voortgang. Concreet betekent dit dat we als onderzoekers niet alleen gegevens hebben verzameld, maar ook in gesprek zijn gegaan met onze ‘onderzoekspopulatie’ (in dit geval: statushouders en professionals die statushouders begeleiden naar werk). We hebben onze observaties met ze gedeeld en hen gevraagd daarop te reageren. Hierdoor

---

<sup>1</sup> Aanvankelijk zouden zes projecten onderzocht worden. Een van de geselecteerde projecten is echter in de loop van het project gestopt, waardoor we hier niet verder konden met het onderzoek. Er is gezocht naar een nieuw project, er waren projecten die gemotiveerd waren om mee te doen, maar deze projecten waren nog niet ‘op stoom’ en er waren nog te weinig deelnemers om daadwerkelijk gegevens te kunnen verzamelen. In overleg met de opdrachtgever, de Provincie Overijssel, is daarop besloten om ons te beperken tot vijf projecten.

konden zij zaken uitleggen, in perspectief zetten, maar ook soms concluderen dat ze op basis van onze observatie misschien dingen anders zouden kunnen aanpakken.

Reflexief monitoren heeft als voordeel dat onderzoeksresultaten meteen kunnen worden ingezet in de praktijk. Nadeel is dat het vrij veel tijd kost, van zowel onderzoekers als onderzochten. Om de belasting van de deelnemers te beperken hebben we het aantal gesprekken met de professionals beperkt tot twee tot drie bezoeken per project. Tijdens die bezoeken vond een intervisiegesprek plaats met de bij het project betrokken professionals. Daarnaast hebben we vier leernetwerkbijeenkomsten georganiseerd waarin de voorlopige resultaten van het onderzoek, en andere inzichten over het werken aan werk voor statushouders, werden besproken. Die bijeenkomsten bestonden steeds uit twee delen: in het eerste deel brachten we de professionals van de vijf projecten samen, in het tweede deel schoven ook andere geïnteresseerden aan. Dat waren bijvoorbeeld professionals van andere gemeenten, maar ook werkgevers, mensen uit het onderwijs en statushouders. Hiermee konden we de voorlopige resultaten in een nog wat breder perspectief bezien en zo verrijken, en konden we ze meteen ook breder delen.

De input voor het reflexief monitoren bestond niet alleen uit gesprekken met de professionals en de deelnemers aan het leernetwerk. Bij elk project is ook gesproken met statushouders die in het project begeleid werden. Met hen spraken we over hun ervaring met die begeleiding en wat ze daar van vonden. Daarnaast hebben we geschreven documenten over de projecten bestudeerd en hebben we de professionals gevraagd om gegevens aan te leveren over de begeleiding. Ook daarbij hebben we getracht om de belasting voor de professionals te beperken: we vroegen om een aantal basisgegevens over (een deel van) de statushouders die zij begeleidde en om beknopt bij te houden hoe de begeleiding er in de praktijk uitzag.<sup>2</sup>

Hoewel we geprobeerd hebben om een werkwijze te kiezen die ook voor de professionals zo veel mogelijk oplevert, met zo min mogelijk belasting, bleek de belasting voor een deel van hen toch te groot. Niet alle professionals konden steeds deelnemen aan de intervisiegesprekken en de leernetwerkbijeenkomsten, en ook het invullen van de gevraagde gegevens over de statushouders is niet altijd gelukt. Maar we hebben vooral ook veel wél kunnen verzamelen en bespreken, en zijn er van overtuigd dat we daarmee een rijk beeld kunnen schetsen van wat er speelt bij de arbeidstoeleiding van statushouders en wat daarin werkzame elementen zijn.

### 1.3 Onze bronnen op een rijtje

In ons onderzoek hebben we verschillende bronnen gebruikt:

- 5 projecten
- 13 intervisiegesprekken
- 75 statushouders geïnterviewd
- 90 statushouders gegevens gebruikt
- 4 leernetwerkbijeenkomsten
- Diverse documenten over de projecten
- Diverse recente onderzoeken naar arbeidstoeleiding van statushouders

---

<sup>2</sup> Uiteraard is aan alle statushouders waarmee wij spraken en aan hen waarover gegevens werden bijgehouden, toestemming gevraagd om deze gegevens te gebruiken voor dit onderzoek. Alleen van de statushouders die toestemming gaven zijn gegevens gebruikt. Ook aan alle professionals is gevraagd om toestemming voor het gebruik van de door hun aangeleverde informatie.

De professionals die betrokken waren bij de intervisiegesprekken zijn afkomstig van zowel de betrokken gemeenten als van uitvoerende of ondersteunende instellingen, en hebben verschillende functies zoals bijvoorbeeld beleidsmedewerker, consultant statushouders, casemanager, werkmeester, werkbegeleider, taaldocent, docent interculturalisatie. Deelnemers aan de leernetwerkbijeenkomsten waren bijvoorbeeld professionals van andere gemeenten, maar ook werkgevers, mensen uit het onderwijs en statushouders.

De achtergrond van de statushouders waarover we gegevens verzameld hebben is divers, zoals blijkt uit onderstaande tabel. In de tabel vallen een aantal zaken op, die belangrijk zijn bij het interpreteren van de informatie over de projecten. Zo is in het project van Oldebroek een relatief grote groep statushouders is gevolgd met een zeer zwakke positie. Dit betreft een groep jonge vrouwen uit Eritrea, die bijna allemaal ongeschoold zijn. Bij de andere projecten bestaat de groep juist vooral uit mannen. In Dalfsen en Enschede doen vrij veel hoger opgeleiden mee. De meeste statushouders in de projecten zijn langer dan 3 jaar in Nederland. Dat kan ook bijna niet anders: het duurt enige tijd voor men erkend is als statushouder. De informatie over de statushouders die we verzameld hebben in de gesprekken met de professionals betreft meer statushouders dan waarover formulieren zijn ontvangen: zij spraken over hun ervaring met alle statushouders die ze begeleiden of begeleid hebben.

Tabel 1: Statushouders die zijn gemonitord

|                     |            | Totaal | Apeldoorn | Dalfsen | Oldebroek | Oldenzaal | Enschede |
|---------------------|------------|--------|-----------|---------|-----------|-----------|----------|
| Totaal              |            | 90     | 16        | 17      | 22        | 12        | 23       |
| Geslacht            | Vrouw      | 30     | 3         | 4       | 13        | 5         | 5        |
|                     | Man        | 60     | 13        | 13      | 9         | 7         | 18       |
| Leeftijd            | t/m 30     | 22     | 3         | 2       | 12        | -         | 5        |
|                     | 31-49      | 57     | 13        | 12      | 8         | 8         | 16       |
|                     | 50 +       | 11     | -         | 3       | 2         | 4         | 2        |
| Land van herkomst   | Syrië      | 55     | 12        | 8       | 10        | 9         | 16       |
|                     | Eritrea    | 20     | 4         | 1       | 12        | 3         | -        |
|                     | Irak       | 6      | -         | 3       | -         | -         | 3        |
|                     | Overig     | 9      | -         | 5       | -         | -         | 4        |
| In NL sinds         | Na 2015    | 16     | 1         | 1       | 10        | 2         | 2        |
|                     | 2013-2015  | 63     | 15        | 10      | 12        | 10        | 16       |
|                     | Voor 2013  | 10     | -         | 5       | -         | -         | 5        |
|                     | Onbekend   | 1      | -         | 1       | -         | -         | -        |
| Opleidingsniveau    | Geen       | 13     | 2         | -       | 11        | -         | -        |
|                     | Basis      | 19     | 3         | 4       | 3         | 8         | 1        |
|                     | Voortgezet | 22     | 7         | 3       | 2         | 2         | 6        |
|                     | Hoger      | 34     | 4         | 10      | 2         | 2         | 16       |
|                     | Onbekend   | 4      | -         | -       | 4         | -         | -        |
| Arbeidsgeschiktheid | Beperkt    | 15     | 2         | 2       | 11        | -         | -        |

## 2. De vijf projecten

Voor we beginnen met het beschrijven van onze onderzoeksresultaten beschrijven we eerst de vijf projecten die we onderzocht hebben: Thuis in Dalfsen, Statushouders doen mee Oldebroek, Statushouders opnieuw thuis Apeldoorn, Statushouders aan de slag Oldenzaal en STAR/T Enschede. We kunnen uiteraard slechts een beperkt beeld geven van wat er allemaal gebeurt, de schets is bedoeld om een eerste indruk te geven om zodoende de resultaten beter te kunnen plaatsen.

Zoals uit de beschrijving van de projecten zal blijken verschillen de projecten wat betreft het 'startmoment' van deelnemers: de projecten in Dalfsen en Oldebroek hebben betrekking op het hele traject dat een statushouder aflegt vanaf het aanvragen van een uitkering tot uitstroom naar werk, de drie andere projecten starten op het moment dat de statushouder voldoende 'werkfit' is om gericht te gaan werken aan het opdoen van werkervaring en bemiddeling richting werk. Dat zien we ook terug in de rol van de gemeente in de projecten: in Dalfsen en Oldebroek is de gemeente sterk betrokken bij de uitvoering, bij de drie overige projecten heeft de gemeente een groot deel van het werk uitbesteed. Een ander in het oog springend verschil is dat STAR/T, het project in Enschede, zich richt op het gaan werken in een eigen, nieuw op te zetten, onderneming, de overige projecten zijn gericht op het vinden van een baan.

### 2.1 Dalfsen: Thuis in Dalfsen

In 2017 is de gemeente Dalfsen gestart met het project 'Thuis in Dalfsen'. Doel van het project is er voor te zorgen dat minimaal 40 procent van de statushouders die in Dalfsen wonen en al langer dan drie jaar in Nederland verblijven, uit de bijstand zijn. Een ander belangrijk doel is dat de statushouder onderdeel wordt van de lokale gemeenschap. Het project 'Thuis in Dalfsen' is gebaseerd op een integrale aanpak, waarbij systematisch en gefaseerd aan zowel inburgering als maatschappelijke participatie en participatie op de arbeidsmarkt wordt gewerkt.

Net als andere inwoners die een uitkering ontvangen worden statushouders met een uitkering ingedeeld in drie categorieën: zorg, meedoen of werkfit. Statushouders starten bijna altijd in de categorie zorg, omdat allerlei zaken nog moeten worden opgestart, zoals de inburgering, en geregeld, zoals school, vervoer, gezinshereniging etc. Hoewel veel hiervan wordt begeleid door vrijwilliger van Vluchtelingenwerk (als onderdeel van het zogenaamd 'VIP-traject') zijn ook de consultants statushouders hierbij betrokken.

Het is de bedoeling dat de statushouders na ongeveer 6 maanden overgaan naar de categorie 'meedoen'. De consultant statushouders zoekt dan een geschikte taalstage en/of vrijwilligersplek en begeleidt de statushouder op dit traject. Voor deelname aan maatschappelijke activiteiten zoals taalstages is een minimale beheersing van de Nederlandse taal nodig. Een traject taalstage duurt gemiddeld drie tot zes maanden. Soms volgt er een tweede taalstage. Na de taalstage volgt meestal vrijwilligerswerk en/of een werkstage. Ook komt deelname aan een workshop e-portfolio dan in beeld.

Wanneer er voldoende beheersing van de taal is en de statushouder een werkritme van 16 uur of meer aankan, stroomt deze door naar de categorie 'werkfit'. Van statushouders in de categorie 'werkfit' wordt verwacht dat zij binnen één jaar kunnen uitstromen naar werk. De focus ligt hier dan ook op die uitstroom, onder andere door het verder opdoen van arbeidsritme, arbeidsvaardigheden en inhoudelijke werkervaring. De groep in deze categorie is minimaal 16 uur per week actief in werk of vrijwilligerswerk. Een statushouder die doorstroomt richting de categorie 'werkfit' zal aansluitend ook de workshop 'werkfit en solliciteren' volgen.

De professionals die betrokken zijn bij de verschillende activiteiten onderhouden nauwe contacten met elkaar en ze overleggen regelmatig over de voortgang. Hierdoor is het niet alleen mogelijk om tijdig het traject van een individuele statushouder aan te passen, maar wordt het ook makkelijker om tijdig het project als geheel aan te passen op basis van nieuwe inzichten. Aanpassingen zijn regelmatig nodig: het lukt lang niet altijd om het traject zo opeenvolgend te doorlopen als beschreven. Er kunnen bijvoorbeeld medische of psychische problemen spelen, waardoor het traject stagneert of het doel (voorlopig) moet worden bijgesteld. Ook de leerbaarheid verschilt per individu. Zo is een deel van de statushouders analfabeet, waardoor het leren van de Nederlandse taal extra moeilijk is.

Voor het onderzoek 'Werken aan werk voor statushouders' zijn in de periode april 2018 - mei 2019 16 statushouders gemonitord. De startpositie van de groep was niet makkelijk: bij drie personen was sprake van een taalbarrière, bij vijf personen werd een culturele barrière geconstateerd die de integratie bemoeilijkte, bij acht statushouders was sprake van persoonlijke of sociale problemen. Toch zijn 7 statushouders uit deze groep in de betreffende periode uitgestroomd naar een betaalde baan (41%). Daarnaast zijn twee statushouders uitgestroomd naar een opleiding. De overige acht zitten nog in het traject. Van deze groep hebben er een paar een tijdelijk of klein contract, zij ontvangen echter nog steeds een bijstandsuitkering. Voor de groep statushouders die binnen het onderzoekstraject is gemonitord, is het dus gelukt de doelstelling van 40% uitstroom naar werk te realiseren. Of het ook lukt dit percentage te realiseren voor de totale groep statushouders die begeleid wordt is nog niet bekend.

De statushouders geven aan dat hun sociale en culturele competenties zijn verbeterd en dat hun taalvaardigheid vooruit is gegaan, maar lang niet altijd was dat voldoende om het doel dat zij wilden bereiken volledig te halen. Dit ondanks de taalstage of werkervaringsplek die de deelnemers in de betreffende periode volgden.

## 2.2 Oldebroek: Statushouders doen mee

Het project 'Statushouders doen mee' van de gemeente Oldebroek is gestart op 1 januari 2017 als concreet uitvloeisel van het Uitwerkingsakkoord verhoogde asielinstroom van de gemeente Oldebroek. Het project heeft als doel om de zelfredzaamheid van statushouders te bewerkstelligen, waarbij betrokkenheid bij de samenleving uitgangspunt is. Concreet wil men minimaal 30% statushouders met een betaalde baan, 50% met een onbetaalde baan en 20% met een taalstage laten uitstromen.

Het project 'Statushouders doen mee' hanteert een integrale aanpak met aandacht voor het bewerkstelligen van een stabiele financiële basis en het opbouwen van een sociaal netwerk. De aanpak in Oldebroek kenmerkt zich door persoonlijke en intensieve aandacht, waarbij in samenspraak met de statushouder het traject wordt uitgestippeld. De regie op de uitvoering ligt bij de klantmanager en de regie op het proces bij de beleidsmedewerker. Verder was er in 2017 en 2018 een accountmanager voor het organiseren van vrijwilligerswerk. Vanaf 2019 is die taak belegd bij de klantmanagers.

De focus van het project 'Statushouders doen mee' ligt op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de statushouders. Dit doet men door middel van taalscholing en taalstages. Voor diegenen die voldoende taalniveau hebben zal het accent liggen op het verkrijgen van vrijwilligerswerk en betaald werk. Hierbij worden de inburgering en re-integratie gelijktijdig en parallel aangepakt. Zo wil Oldebroek de weg naar werk versnellen.

Om dit te realiseren is samen met de ketenpartners een ketenaanpak ontwikkeld, waarbij verschillende instellingen betrokken zijn zoals de gemeente, Vluchtelingenwerk, Stimenz, WES

Educatie, Inburgering Deltion, Landstede, Inclusief Intervens, Bewegen werkt, Humanitas, Icare, sociaal team, de woningcorporaties etc. Om het doel, een zelfstandige positie van statushouders, te realiseren, wordt door de gemeente actief beleid gevoerd m.b.t. maatschappelijke- en arbeidsparticipatie, waar de klantmanager van de gemeente, Vluchtelingenwerk, Stimens en Intervens de belangrijkste taken hebben (key-partners).

Het maatwerkprogramma van de gemeente Oldebroek is gebaseerd op het 'Leidse model', dat aangepast is aan de beleids- en organisatorische context van de gemeente Oldebroek. Het programma bestaat uit een programma van vier periodes van elk 24 weken:

- De eerste 24 weken wordt ingezet op huisvesting, opstarten inburgering en acclimatiseren in de nieuwe woonomgeving. Dit onderdeel wordt ondersteund door Vluchtelingenwerk. Het traject start met een intake gesprek met de klantmanagers statushouders van de gemeente om het arbeidsverleden en arbeidspotentieel van statushouder in kaart te brengen. Tevens wordt het traject vastgesteld in een persoonlijk plan, waar de persoonlijke route van de statushouder in staat.
- In de tweede 24 weken wordt gestart met taalscholing. Het streven is dat de inburgering zo snel mogelijk aangevuld wordt met maatschappelijke participatie door middel van een taalstage, werkervaringsplek of vrijwilligerswerk. Er wordt geprobeerd om de maatschappelijke participatie na 8 maanden te starten.
- Na een jaar (48 weken) gaan de twee laatste fasen in, waarin wordt gewerkt aan begeleiding naar regulier werk. Indien mogelijk wordt via Intervens een traject ingezet richting arbeidsmarkt (betaald of onbetaald). Om dat te realiseren wordt ingezet op het verbeteren van sollicitatie- en werknemersvaardigheden. Er wordt tijdens deze fase intensief contact gelegd met de werkgevers over een werkervaringsplek of onderwijsinstellingen over een vervolgopleiding. Indien dat nog niet haalbaar is, wordt ingezet op de maatschappelijke participatie via het Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) project en/of het Participatiehuis.

Om de voortgang te bewerkstelligen wordt twee keer per jaar een breed ketenoverleg gevoerd. De individuele vorderingen worden gevolgd in het maandelijkse overleg van de key-partners (VW, de gemeente, Stimens en Intervens). Uitgangspunt is het persoonlijk plan dat eerder genoemd is, de ontwikkelingen worden vastgelegd in voortgangsrapportages en een eindrapportage. Hiervoor leveren alle betrokken ketenpartners input.

Uit gegevens van de gemeente blijkt dat er in 2017 en 2018 respectievelijk 32 en 18 statushouders aan het project hebben deelgenomen. Van de 50 statushouders die aan het project hebben deelgenomen zijn er inmiddels 12 uitgestroomd naar werk, 4 hebben een parttime baan gevonden en 10 statushouders zijn uitgestroomd naar vervolgonderwijs. Naast deze groep zijn er 16 statushouders die vrijwilligerswerk verrichten. Vier statushouders zijn verhuisd naar een andere gemeente. Binnen deze groep van 50 vallen ook 22 statushouders die in dit onderzoeksproject zijn gemonitord. Van deze groep van 22 waren op 1 oktober 2019 twee statushouders uitgestroomd naar een betaalde baan (waarvan 1 tijdelijk) en hebben drie personen een parttime baan, waarvan één een combinatie van werk en opleiding met een baangarantie. Drie statushouders zijn aan een opleiding begonnen en twee zijn verhuisd. Van de overige 12 kandidaten zijn er 3 bezig met een stage en 2 nemen deel aan het Participatiehuis. De overige 7 kandidaten zitten nog in het inburgerings- of hulpverleningstraject.

### 2.3 Apeldoorn: Statushouders opnieuw thuis

De gemeente Apeldoorn gaat ervan uit dat eenieder die rechtmatig in Apeldoorn verblijft, hulp krijgt in het zo snel mogelijk realiseren van een volwaardig en zelfstandig bestaan. De gemeente vindt het van belang in te zetten op snelle en duurzame integratie. Er wordt gewerkt aan zijn zes 'elementen van zelfstandigheid': huisvesting, taal en inburgering, maatschappelijke participatie, onderwijs en scholing, werk en welzijn en gezondheid.

Aan statushouders wordt bij vestiging een uitkering verstrekt en zij krijgen ondersteuning bij het opbouwen van hun loopbaan naar maatschappelijke participatie, scholing en werk. Het doel van de gemeente Apeldoorn is een maximale arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Aangezien taal een fundamentele voorwaarde is voor duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, wordt daar prioriteit aan gegeven. Het uitgangspunt hierbij is dat statushouders zelf verantwoordelijk zijn voor hun inburgering. Van statushouders wordt dan ook een actieve deelname verwacht: inzet om de taal te leren en actief te zijn in de samenleving. Om te voorkomen dat deze doelgroep naast de samenleving komt te staan door onvoldoende taalniveau en een grote achterstand tot de arbeidsmarkt, is in samenwerking met Inburgering Apeldoorn een traject opgezet voor aanvullende begeleiding. Het traject wordt aangestuurd door de klantmanagers van de gemeente, Vluchtelingenwerk en Werkbedrijf Lucrato. De regie wordt door de gemeente verzorgd, waarbij de klantmanagers het traject inzetten en monitoren. Om daar goed op toe te zien, worden elke twee weken gesprekken gevoerd met de ketenpartners.

Om te kunnen integreren in de Nederlandse samenleving wordt er niet alleen ingezet op taal maar ook op maatschappelijke participatie van statushouders. Hoe langer het duurt voordat men hiermee start, hoe moeizamer het integratieproces verloopt en hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt wordt. Bij de maatschappelijke participatie worden de statushouders begeleid vanuit het VIP-traject van Vluchtelingenwerk. Hierbij wordt uitgegaan van het talent van de statushouder. Men richt zich op het actief signaleren en stimuleren van dit talent. Verder is er aandacht voor bevordering van de instroom op de arbeidsmarkt door opleiding, onderwijs, vrijwilligerswerk, stages en het starten van een onderneming. Tijdens de laatste fase van de inburgering wordt er op basis van taalniveau en werknemerscompetenties een inschatting gemaakt of een statushouder actief richting de arbeidsmarkt bemiddeld kan worden.

Statushouders die relatief makkelijk bemiddelbaar zijn naar werk (binnen één jaar) worden vanuit Activering en Inkomen (Werkplein Activerium) overgedragen naar Werkbedrijf Lucrato. Werkbedrijf Lucrato begeleidt met ingang van 2017 in totaal 70 statushouders waarvan verwacht wordt dat zij binnen afzienbare termijn aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Bij Werkbedrijf Lucrato wordt gewerkt aan de oprichting van 'de Werkclub'. Deze is bedoeld voor statushouders met een korte afstand tot de arbeidsmarkt om in een gezamenlijke, intensieve aanpak zo snel mogelijk tot werk te komen. Om de afstand naar werk te bepalen zet Werkbedrijf Lucrato instrumenten in als assessments en tests om talenten, loonwaarde en groeimogelijkheden in kaart te brengen. Daarna wordt een leerwerkomgeving aangeboden waar werkritme en werkervaring opgedaan kan worden.

De groep statushouders met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt blijft bij Werkplein Activerium. Dat betreft vooral statushouders met een laag taalniveau. Aan hen wordt een taalstages of vrijwilligerswerk aangeboden.

Van de 16 statushouders die voor het project gemonitord werden, zijn er 10 uitgestroomd naar betaald werk. Twee statushouders hebben een deeltijd baan gevonden, twee statushouders zijn een opleidingstraject gaan doen (waarvan er een inmiddels met succes is afgerond), de overige twee zijn verhuisd.

## 2.4 Oldenzaal: Statushouders aan de slag

Het project 'Statushouders aan de slag' in Oldenzaal is opgezet door de gemeente en Meesterwerk, een organisatie die werkgevers ondersteunt bij het opzetten van werkgelegenheidsprojecten. Doel van het project is om in twee jaar tijd 40 statushouders de gelegenheid te bieden werkervaring op te doen en vervolgens uit te stromen naar werk. De deelnemers werken 16 tot 24 uur per week, meestal in een productiehal van Meesterwerk. Daarnaast volgen ze twee dagdelen een opleiding: een dagdeel Nederlands op de werkvloer en een dagdeel interculturalisatie.

Het project Statushouders aan de slag is onderdeel van het integratiebeleid van de gemeente Oldenzaal. Doel van dat beleid is het (door)ontwikkelen van een parallel, snel, innovatief en integraal beleid dat gericht is op passende ondersteuning van statushouders naar participatie, integratie en emancipatie. Het beleid bestaat uit elf hoofdthema's, waaronder 'integratie, participatie en werk'.

De gemeente maakt een selectie van kandidaten die aansluiten bij het project, waarna een intake en introductie volgen bij Meesterwerk. Hier gaan de kandidaten aan de slag in de productiehal van Meesterwerk. Er kunnen daar verschillende werkzaamheden worden uitgevoerd, er wordt gezocht naar werk dat aansluit bij de statushouder en zo nodig wordt er extern gezocht naar werk dat aansluit. Tijdens het werk is er intensieve begeleiding door professionals die veel ervaring hebben met diverse doelgroepen. In de hal werkt een grote verscheidenheid aan mensen, dus niet alleen statushouders. Doel van het traject is uitstroom naar regulier werk, soms neemt Meesterwerk ook zelf mensen in dienst.

Gezien de specifieke behoeften van statushouders biedt het project meer dan alleen werkervaring: er is veel aandacht voor taal, voor omgaan met cultuurverschil en voor de privé-situatie van de deelnemers. Tijdens de lessen interculturalisatie wordt bijvoorbeeld gesproken over cultuurverschillen, omgangsvormen, normen en waarden, hoe er in Nederland gewerkt wordt en wat een werkgever in Nederland verwacht van een medewerker. Elke week is een professional aanwezig die de statushouders kan helpen met allerlei zaken waar ze tegenaan lopen, zoals bijvoorbeeld het invullen van formulieren en afspraken maken met instanties. Om maatwerk te kunnen leveren overleggen alle betrokken professionals, ook die van de gemeente, regelmatig. Ze bespreken dan de voortgang van individuele statushouders en van het project als geheel. Zo kunnen ze snel bijsturen als dat nodig is.

De eerste groep statushouders die aan het project heeft deelgenomen bestond uit acht deelnemers. Van deze groep wilden er 5 aan het onderzoek meewerken, waarvan er 4 geïnterviewd zijn. De tweede groep statushouders bestond uit 7 personen, waarvan er 4 geïnterviewd zijn. Van de totale groep van 15 statushouders zijn er drie extern uitgeplaatst naar een baan, zeven deelnemers hebben een contract gekregen bij Meesterwerk. Bij 5 deelnemers is de stap naar werk nog niet gezet, in 2 gevallen wegens privéomstandigheden, bij een ander wegens fysieke problemen, de 2 overige statushouders zijn overgeplaatst naar een ander (arbeidsbemiddelings)traject.

## 2.5 Enschede: STAR/T

Doel van STAR/T is statushouders te helpen om een eigen onderneming op te zetten. In die zin wijkt het project af van de andere projecten die onderzocht worden in het onderzoek 'Werken aan werk voor statushouders'. Die projecten zijn gericht op toeleiding van statushouders naar de arbeidsmarkt, naar werk in loondienst. Het project is in november 2017 gestart met een eerste groep, die wordt beschouwd als een pilot. In de periode waarin ons onderzoek plaatsvond hebben na de eerste pilotgroep nog twee groepen het programma doorlopen, steeds in een wat andere vorm.

Om de deelnemers aan het programma te helpen bij het opzetten van een eigen onderneming wordt aan verschillende zaken gewerkt:

- het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden;
- het ontwikkelen van een succesvol businessplan;
- het ontwikkelen van innovatieve producten, diensten en/of services;
- het opzetten van hun onderneming met eventuele benodigde financiering;
- kennis van de Nederlandse ondernemerscultuur;
- toegang tot verschillende netwerken.

Dat gebeurt veelal in groepsbijeenkomsten die worden begeleid door ervaren trainers. Het werken in de groep wordt gezien als een belangrijk onderdeel van het project: daar leren statushouders niet alleen met, maar ook van elkaar. Voor een optimaal effect worden de deelnemers daarnaast wekelijks gecoacht door een ervaren ondernemer. Ook biedt STAR/T tijdens het gehele traject extra ondersteuning in taalontwikkeling.

In de door ons bestudeerde periode zijn in totaal 54 deelnemers aan het STAR/T traject begonnen. Van deze groep zijn er 10 voortijdig uitgevallen, volgens de organisatoren gebeurde dat in vrijwel alle gevallen meteen in de eerste week, en vooral wegens privé-omstandigheden, andere verwachtingen of tijdgebrek. Tien deelnemers zijn inmiddels een eigen bedrijf gestart en verdienen daar geld mee, vijf anderen hebben een baan of zijn weer gaan studeren. De overige 29 deelnemers zijn weer overgedragen aan hun klantmanager omdat ze nog niet ver genoeg zijn om een businessplan te maken. Mogelijk starten zij in de toekomst nog als ondernemer. Daarnaast waren er deelnemers die toch liever voor een baan in loondienst gaan. Dat laatste wordt ook als een positief resultaat gezien omdat zij nu immers een beter overwogen keus hebben gemaakt voor de inrichting van hun werkzame leven.

De geïnterviewde statushouders zijn positief over wat er zij geleerd hebben. Genoemd worden onder andere het kennismaken met de regels in Nederland, meer inzicht in de manier van ondernemen en een beter inzicht in de markt door het verrichten van een eigen marktonderzoek. Ook bij het uitbreiden van het netwerk zijn volgens zowel begeleiders als deelnemers belangrijke stappen gezet.

## 2.6 'Tussenstand' projecten bij einde onderzoek

In onderstaande tabel (tabel 2) staat een overzicht van de stand van de projecten bij het einde van het onderzoek. Het betreft een tussenstand: de projecten zijn nog in volle gang, ongeveer de helft van de statushouders zit nog in een traject. Eén derde van de statushouders heeft inmiddels een baan of een eigen onderneming. Te verwachten valt dat dit aantal nog sterk zal groeien.

Tabel 2: tussenstand projecten bij einde onderzoek (tussen haakjes gegevens over statushouders die gemonitord zijn, als deze afwijken van het totale aantal statushouders in het project en voor zover gegevens beschikbaar zijn)

|                                   | Totaal   | Apeldoorn | Dalfsen | Oldebroek | Oldenzaal | Enschede |
|-----------------------------------|----------|-----------|---------|-----------|-----------|----------|
| Totaal                            | 152 (90) | 16        | 17      | 50 (22)   | 15 (12)   | 54 (23)  |
| Baan/eigen onderneming            | 49       | 10        | 7       | 12 (2)    | 10        | 10       |
| Werk + aanvullende uitkering      | 6        | 2         |         | 4 (3)     |           |          |
| Opleiding                         | 19       | 2         | 2       | 10 (3)    |           | 5        |
| Nog in traject (of nieuw traject) | 72       |           | 8       | 20 (12)   | 5         | 39       |
| Verhuisd                          | 6        | 2         |         | 4 (2)     |           |          |

## 3 Het begin van het traject

### 3.1 De gemeente heeft de regie

De trajecten van de statushouders beginnen allemaal bij de gemeente waar de statushouder is ingeschreven en waar deze een uitkering ontvangt. In Dalfsen en Oldebroek, waar de arbeidstoeleiding en het daaraan voorafgaande traject beide onderdeel uit maken van het door ons onderzochte project, spelen professionals van de gemeente ook in het verdere traject een uitvoerende rol. In de andere projecten, die beperkt zijn tot de toeleiding naar werk, heeft de gemeente de begeleiding uitbesteed aan een externe partij: Meesterwerk in Oldenzaal, Lucrato in Apeldoorn en STAR/T in Enschede. De gemeente is daarbij overigens nog steeds een belangrijke partner en bepaalt wie aan het traject mee kan doen. In alle gevallen heeft de gemeente de uiteindelijke regie over het traject, zij is immers de partij die verantwoordelijk is voor de integratie van de statushouder en voor het verstrekken van de uitkering.

### 3.2 Werven van aankomend ondernemers

Bij STAR/T wordt gewerkt met statushouders uit verschillende gemeenten. Statushouders worden aangemeld door de gemeente, of melden zichzelf waarna in overleg met de gemeente wordt besloten of iemand in aanmerking komt voor deelname. Ook hier ligt de uiteindelijke beslissing over deelname bij de gemeente.

Bij de start van dit project is actief gezocht naar deelnemers. Daarbij is onder andere samengewerkt met Vluchtelingenwerk en andere organisaties die de doelgroep goed kennen. Ook is de doelgroep zelf om hulp gevraagd: zij hebben immers de beste contacten met de beoogde deelnemers.

*“Dat is wel een belangrijk element, dat we mensen uit de doelgroep hebben gevraagd om mee te denken aan de voorkant, van hoe kunnen we jullie bereiken en denk eens met ons mee.”*

Inmiddels is STAR/T bekend onder zowel de doelgroep als onder hun klantmanagers bij de gemeenten. Hierdoor hoeft er niet meer actief te worden geworven, klantmanagers nemen zelf contact op om deelnemers aan te melden. Daarnaast melden statushouders zich ook zelf, of ze worden doorgestuurd door het ROZ, een regionale instantie die startende ondernemers ondersteunt. Er is een nauwe samenwerking met het ROZ, waardoor men daar weet dat statushouders bij STAR/T extra begeleiding kunnen krijgen.

*“Maar het voordeel is dat zodra het woord ondernemerschap valt, iedereen altijd meteen aan het ROZ denkt. En op het moment dat het woord statushouder valt kijkt iedereen binnen het ROZ mij aan en nou, dan is het natuurlijk één en één is twee.”*

### 3.3 In beeld brengen mogelijkheden

Een belangrijk aandachtspunt bij de start van de trajecten betreft het vaststellen van het arbeidspotentieel en van de talenten van de statushouders. Dat is niet altijd gemakkelijk. Statushouders beschikken lang niet altijd over diploma's, en van de diploma's die ze hebben is niet altijd duidelijk wat de waarde is. Ook zijn de onderwijsloopbaan en de werkcarrière in het land van herkomst vaak moeilijk te vergelijken met de situatie in Nederland. Bovenop speelt de taalbarrière een rol.

*“Dat is ook wel een best grote groep, tenminste in mijn klantenbestand, en mensen die analfabeet zijn en in het land van herkomst helemaal geen beroep of vak geleerd hadden”.*

Alle professionals in ons onderzoek geven dan ook aan dat het belangrijk is om tijd te nemen voor een uitgebreide intake van de statushouder. Alleen dan kan maatwerk worden geleverd. In Oldebroek gebruikt men daarbij onder andere de Assess, Manage & Navigate (AMN) scan, waarmee persoonlijke omstandigheden, cognitieve vaardigheden en beroepsbeeld in beeld worden gebracht. Deze scan blijkt echter niet in alle gevallen bruikbaar en bovendien is het afnemen erg arbeidsintensief. Hij wordt daarom niet bij iedereen ingezet. Dalfsen werkt bij de intake samen met Vluchtelingenwerk en maakt gebruik van de vragenlijsten van het VIP-traject van Vluchtelingenwerk om verschillende levensgebieden in kaart te brengen. Daarmee kan bijvoorbeeld worden ingeschat of iemand snel aan een taalstage of een opleiding kan beginnen, en hoe intensief de begeleiding moet zijn. Daarnaast gebruikt Dalfsen voor het meten van de ‘werkfitheid’ van de statushouders een instrument dat zes aspecten van goed werknemerschap in kaart brengt.

*“De talentenscan biedt niet altijd inzicht in de kwaliteiten en mogelijkheden. Het vraagt zorgvuldig afstemmen, en er zijn regelmatig misverstanden door een taalbarrière of culturele verschillen.”*

Hoewel er verschillende, meer of minder geschikte, instrumenten worden ingezet bij de intake van statushouders, lijken de beslissingen over hoe het traject vorm zal krijgen toch vooral af te hangen van de inschatting van de professional. Dit is ook het geval op latere momenten in het traject, als bijvoorbeeld moet worden vastgesteld of de tijd rijp is voor actieve toeleiding naar de arbeidsmarkt. De professionals geven wel allen aan dat ze dergelijke beslissingen altijd nemen in nauw overleg met de statushouder en de ketenpartners.

*“Nou, wanneer ik een aanvraag voor kapper krijg, zet ik er direct een kruis door. Dat gaat gewoon niet werken, iedereen wil kapper worden. Er moet ook gekeken worden naar wat realistisch is.”*

Bij STAR/T is echt sprake van een selectie: niet iedereen wordt toegelaten. Tijdens de selectie wordt met name gekeken naar intrinsieke motivatie, kennis, ambitie, innovativiteit, creativiteit en ondernemerschap. Uitgangspunt is wel dat er geen mensen onnodig afvallen door te strenge eisen. Alleen aan de motivatie worden hoge eisen gesteld, omdat er veel inzet wordt verwacht van de deelnemers. Op basis van de ervaring die men heeft opgedaan worden inmiddels ook meer vragen gesteld over de thuissituatie van de statushouder, omdat blijkt dat zorgen over familieleden regelmatig veel aandacht vragen van kandidaten. Het opzetten van een eigen onderneming komt hierdoor soms in het gedrang. Ook is men meer gaan kijken naar criteria als leerbaarheid, bereidheid om samen te werken en flexibiliteit.

*“Ik denk dat afstemming een toverwoord is. In het begin is de motivatie er wel, maar vaak is het plan in het hoofd anders dan wat realistisch is in Nederland en in de situatie waar zij op dat moment zitten.”*

### 3.4 Rekening houden met de wensen van de statushouder

In alle projecten wordt geprobeerd het aanbod af te stemmen op de wensen en mogelijkheden van de statushouders. Dat vindt men belangrijk voor de persoon, maar ook om de kans van slagen te vergroten. De statushouders waarderen die aandacht voor hun wensen. Zo geven statushouders aan dat ze het gevoel hebben dat de begeleiders moeite doen om hen te leren kennen, terwijl dat niet makkelijk is, onder andere vanwege de taalbarrière.

*“Ja ik denk vooral ook luisteren naar wat de behoeften van de statushouder hebben, wat willen zij, waar denken zij aan als ze hier klaar zijn, waar willen ze dan terecht. Dus vooral echt luisteren naar de behoeften van de statushouders en vanuit daar kijken van oké waarin kunnen wij ze helpen.”*

Rekening houden met de wensen van de statushouder blijkt echter niet altijd te lukken. In alle projecten kwamen we deelnemers tegen die aangaven dat het aanbod niet aansluit. De professionals geven aan dat dit soms komt omdat men zich verkijkt op de verschillen tussen Nederland en het land van herkomst. De statushouders denken met hun kennis en ervaring van daar, gewoon door te kunnen in Nederland. De professionals geven aan dat dat vaak heel wat ingewikkelder ligt en zien meer kansen bij werk dat onder het niveau ligt van het werk dat de statushouder in eigen land deed, of bij werk met een heel andere inhoud dan de statushouder voor ogen had. Bij STAR/T krijgen deelnemers regelmatig te horen dat hun idee over het runnen van een bedrijf misschien werkte in hun land van herkomst, maar niet in Nederland. Dergelijke berichten zijn natuurlijk een teleurstelling, zeker als je als vluchteling al zo veel verloren hebt en opnieuw moet beginnen. Niet iedereen gelooft het ook, en dan is het nog lastiger om te accepteren dat anderen zo’n keus voor je maken. De professionals benadrukken dat het in deze gevallen erg belangrijk is om aan te geven dat je begrijpt dat de statushouder dit lastig vindt, maar tegelijk aan te geven dat het nu eenmaal zo is dat ze in Nederland opnieuw moet beginnen en te maken heeft met de Nederlandse regels en mogelijkheden.

*“Ik heb voor mensen gekookt, iedereen vindt het lekker, dus waarom geen geld?”*

### 3.5 Opleiden als het kan

In dit onderzoek hebben we gekeken naar de toeleiding van statushouders naar werk. Uiteraard kwam daarbij soms de vraag langs of de stap naar werk altijd de meest gewenste is, of het soms niet beter zou zijn om iemand een opleiding te laten volgen. De professionals geven aan dat die optie er eigenlijk alleen is voor jongeren: boven de 30 kun je geen aanspraak maken op studiefinanciering. Een volledige studie starten is voor oudere statushouders dus eigenlijk niet mogelijk. De begeleiders maken waar mogelijk uitzondering, maar stuiten op de formele richtlijnen. Bij statushouders onder de 30 wordt vaak wel onderzocht of studeren mogelijk is.

*“Mijn droom is met kinderen werken, maar gemeente en mijn begeleider zeggen dit kan niet omdat ik 39 bent. Gemeente kan niet betalen.”*

De projecten in Apeldoorn en Oldenzaal hebben als concreet doel het opdoen van werkervaring en doorstomen naar werk. Statushouders waarvoor uitstroom naar een opleiding relevant is komen niet bij deze projecten terecht. De projecten bieden wel mogelijkheden voor bijscholing. Het gaat dan meestal om heel concrete scholing, bijvoorbeeld een diploma als vorkhef- of vrachtwagenchauffeur. Ook de statushouders die bij STAR/T aan de slag gaan hebben een keus gemaakt, zij gaan voor een toekomst als ondernemer. Toch heeft daar een aantal jongere deelnemers alsnog gekozen om aan een studie te beginnen. Door STAR/T hebben ze meer inzicht gekregen in wat ze willen en kunnen, en wat ondernemerschap in Nederland vraagt. Hierdoor hebben ze een meer gefundeerde toekomstkeus kunnen maken.

In Dalfsen en Oldebroek is de keus om al dan niet een opleiding te volgen onderdeel van het traject dat statushouders volgen. Ook daar is men echter gebonden aan de financieringsmogelijkheden, waardoor een hele nieuwe opleiding vaak niet mogelijk is. Wel wordt vaak besloten tot een bijscholingsprogramma, want de meeste statushouders zijn niet direct inzetbaar. Dergelijke

programma's bieden dus alsnog de mogelijkheid om middels scholing een betere positie op de arbeidsmarkt te verkrijgen. Lastig daarbij is wel dat scholing pas kans van slagen heeft als men de taal voldoende machtig is. Zo gaat veel tijd verloren. Een andere belemmering is dat statushouders die een entree-opleiding willen volgen en bij DUO om een lening vragen, meestal in inkomen achteruitgaan.

## 4 Begeleiding tijdens het traject

### 4.1 Aandacht voor de specifieke positie van statushouders

Uit de verhalen van de professionals blijkt dat het begeleiden van statushouders naar werk écht anders is dan het begeleiden van andere werkzoekenden. Veel statushouders hebben al een tijd niet gewerkt, maar dat geldt voor meer werkzoekenden. Bij statushouders moet rekening worden gehouden met taal- en cultuurverschil, zoals dat ook het geval is bij andere nieuwe Nederlanders. En net als bij andere nieuwe Nederlanders hebben statushouders te maken met opleidingen en werkervaring die niet aansluiten bij wat Nederlandse werkgevers vragen.

*“Ik vind moeilijk omdat ik in Syrië baas en hier niets.”*

Wel specifiek voor deze groep is dat hun positie extra kwetsbaar is. Velen hebben traumatische ervaringen, ze hebben zorgen over familie en vrienden in het land van herkomst, en zijn onzeker over hun eigen positie in Nederland. Ze zijn vaak ook nog veel tijd kwijt aan allerlei administratieve en regelzaken die te maken hebben met hun positie als statushouder, waardoor zij zich niet volledig kunnen concentreren op hun nieuwe leven. Ook de tijdelijkheid van de verblijfsvergunning van statushouders maakt hun positie kwetsbaar en onzeker.

*“En het mooiste voorbeeld gaf een collega een tijdje geleden, wij beseffen niet, ook als we dingen zeggen en roepen, hoe georganiseerd wij in Nederland wel niet zijn, hoe we alles voor elkaar hebben. Van maanden voordat een baby geboren wordt heeft een baby al een kamer, bij wijze van spreken al verzekeringen van die baby, een spaarrekening, alles is al klaar voor die baby. En we hebben het georganiseerd tot en met het plakje cake bij de uitvaart. En er komen mensen binnen die al vijftientig jaar, dag in dag uit, in een onzekerheid hebben geleefd of ze 's avonds wel eten hebben. Dus waar praat je over, snap je?”*

Statushouders hebben vaak langere tijd in een afhankelijke positie verkeerdt, waarin er vooral over en voor hen werd besloten maar waarin ze zelf weinig te zeggen hadden. Verschillende statushouders gaven aan dat ze van die afhankelijkheid af wilden, maar toch blijkt het omschakelen naar meer eigen initiatief vaak moeilijk. Het zelf de regie nemen wordt bovendien belemmerd door de onbekendheid met regels en gewoonten waardoor ze niet weten hoe ze zaken aan moeten pakken.

*“Wat belangrijk voor mij is mijn uitkering te stoppen, ik hou niet van te nemen geld van sociale bijstand, ik ben niet gewend aan dit, ik schaam me als ik naar de gemeente om hen documenten te geven en het geld ontvangen, ik ben een jonge man en vraag hen geld, ik vind het niet leuk.”*

Verder speelt een rol dat de financiële positie van veel statushouders niet erg gunstig is. Ze hebben vaak veel of zelfs al hun bezittingen verloren, en hebben dus geen eigen middelen die ze kunnen inzetten bij de start van een onderneming, om een opleiding te financieren of om reiskosten bij woon-werkverkeer voor te schieten. Ook hun netwerk is vaak zeer beperkt en kan weinig ondersteuning bieden. Dat blijkt ook als er zich andere problemen voordoen, zoals gezondheidsproblemen.

Aandacht voor gezondheid, en met name ook psychische gezondheid, is bij de groep statushouders erg belangrijk. Veel statushouders hebben traumatische ervaringen opgedaan, maken zich zorgen over familie en vrienden in het land van herkomst, en ook over hun eigen positie. Soms lijkt het goed te gaan, maar spelen die problemen ineens weer op als zij wat tot rust gekomen is. Dat vraagt aandacht van de professionals.

*“Dat je merkt wel nu vind ik dat er bij de Syrische mensen die dus nou misschien deels al ingeburgerd zijn, klaar zijn voor de arbeidsmarkt en tot rust komen... En dan komen er in een keer heel andere zaken boven.”*

De specifieke positie van statushouders maakt dat ze meer afhankelijk zijn van professionele ondersteuning, en maakt ook dat de professionals er rekening mee moeten houden dat er vaak meer, en andere, ondersteuning nodig is. Ook betekent het in de praktijk dat het traject naar werk vaak langduriger is en de begeleiding meer tijd vraagt.

#### 4.2 Taal is een voorwaarde

Uit de verhalen van zowel de statushouders als de professionals blijkt dat de mate van taalbeheersing van grote invloed is op zowel de voortgang als de kans van slagen van de arbeidstoeleiding. Tegelijk is het een groot struikelblok. Het leren van een nieuwe taal valt niet mee, zeker niet als je al wat ouder bent. Voor de statushouders die ook hun eigen taal maar beperkt beheersen en (praktisch) analfabeet zijn, is het helemaal een enorme opgave. Concreet betekent dit dat het voor veel statushouders lang duurt voor hun Nederlands op het niveau is dat werkgevers vragen. Ook missen ze vaak de vaktaal, die overal weer anders is. Een statushouder geeft aan dat dit onder andere als gevolg heeft dat hij zich niet goed kan profileren. Ook vertelden statushouders zich ongemakkelijk te voelen in gesprekken met Nederlandse collega's, zeker in een groep. De professionals geven aan dat de beperkte taalbeheersing veel tijd en energie vraagt. Ze moeten steeds checken of de boodschap is overgekomen, vaak zaken herhalen, en vooral veel geduld hebben.

*“Ik leg iets uit in Jip en Janneke-taal en nog is het heel lastig. Dat merk je gewoon aan wat je terugkrijgt, dat niet begrepen is wat ik zeg, weet je, dat. Dus in die zin kost het heel veel tijd en energie.”*

In alle projecten wordt dan ook extra aandacht besteed aan de taalvaardigheid van statushouders. Dit wordt ook steeds benoemd als noodzakelijke voorwaarde. De manier waarop dit gebeurt verschilt. In Dalfsen bijvoorbeeld is de taalstage een vast onderdeel van het project en indien nodig blijft het niet bij één zo'n stage. Ook in Apeldoorn gaan statushouders op taalstage. Dit gebeurt vóór ze starten met de arbeidstoeleiding bij Lucrato, in dat project kan men pas meedoen als er voldoende beheersing van de Nederlandse taal is. Taalstages worden door zowel statushouders als professionals erg waardevol gevonden.

Bij Meesterwerk in Oldenzaal volgen de deelnemers een halve dag per week taallessen, waarbij vooral veel aandacht wordt besteed aan Nederlands op de werkvloer. Daarnaast komen in die lessen als vanzelf ook de Nederlandse regels, werkcultuur en omgangsvormen op het werk aan bod. Er wordt dan bijvoorbeeld gesproken over werktijden en pauzes, gezagsverhoudingen en normen en waarden. Bij STAR/T wordt geen taallessen gegeven, wel kunnen de deelnemers ondersteuning krijgen bij hun taal als ze dat nodig vinden. Aanvankelijk werden bij STAR/T de lessen in zowel het Nederlands als Engels gegeven omdat veel deelnemers moeite hadden met het Nederlands. Daar is men echter mee gestopt om de deelnemers meer mogelijkheden te bieden om te oefenen met het Nederlands. Om het oefenen te stimuleren moeten ze ook al vroeg in het project een pitch houden voor publiek, in het Nederlands. Dat is heel spannend, maar voelt als een overwinning als het achter de rug is!

#### 4.3 Vrijwilligerswerk voor taal en werknemersvaardigheden

Naast taalstages wordt ook vrijwilligerswerk gebruikt als manier om de taalbeheersing te verbeteren. Bijkomend voordeel is dat de statushouders door het vrijwilligerswerk ook meer contacten krijgt en kan wennen aan hoe men in Nederland op het werk met elkaar omgaat. Hierbij wordt echter door een statushouder wel een kanttekening gemaakt: werken als vrijwilliger is toch wel heel anders dan werken 'in het echt'. Een andere statushouder vertelt verbaasd dat soms iemand met veel capaciteiten wordt gevraagd om als vrijwilliger koffie te gaan inschenken en rondbrengen.

*"Mijn tip aan de gemeente is: je moet altijd kijken wat mensen in Syrië of Eritrea heb gedaan en dan daar vrijwilligerswerk laten doen. Als mensen stage leuk vinden kan goed werken en als niet leuk, mensen niet goed werken."*

In Dalfsen is vrijwilligerswerk een vast onderdeel van het project, in Apeldoorn gebeurt het soms in het voortraject.

#### 4.4 Opdoen van werkervaring in een Nederlandse setting

In twee projecten staat het opdoen van werkervaring centraal: het traject bij Lucrato in Apeldoorn en het project bij Meesterwerk in Oldenzaal. Beide organisaties zijn gespecialiseerd in het laten opdoen van werkervaring in een relatief eenvoudige setting en bieden werk aan mensen met een afstand tot de (reguliere) arbeidsmarkt. Bij Meesterwerk werken de statushouders in een grote productiehal waar verschillende soorten werk worden gedaan, door een grote verscheidenheid aan mensen. Er werken daar bijvoorbeeld ook mensen in het kader van een taakstraf. Het werk is eenvoudig en gevarieerd, waardoor men ervaring kan opdoen met verschillende soorten werk en indien relevant de complexiteit stapsgewijs kan worden opgevoerd. Indien wenselijk wordt ook gezocht naar mogelijkheden om bij bevriende relaties werkervaring op te doen.

*"Nou we hebben hier een project waarbij we verschillende soorten werkzaamheden aanbieden, zowel binnen als bij opdrachtgevers buiten. Dus we hebben in het groen, in de schoonmaak, productie, techniek, logistiek allerlei verschillende soorten werkplekken. En als, laatst hadden we bijvoorbeeld iemand (...), die was in zijn land van herkomst vrachtwagenchauffeur, nou we hebben verschillende opdrachtgevers in de logistiek waaronder (...) dus die hebben we gewoon gevraagd van goh kan er eens iemand een dag meelopen?"*

Om vast te stellen welk werk iemand kan doen wordt gekeken naar de beheersing van de Nederlandse taal, werkervaring in het land van herkomst, arbeidsmarktkansen in beroepen die aansluiten op eerdere scholing en werkervaring, belastbaarheid en eventuele beperkingen.

*"Intake is eigenlijk een beginfase van wie heb ik voor me, wat heeft die gedaan, waar heeft die gewerkt, dus gewoon een beeld krijgen van diegene om ook op die manier een vertrouwensband op de bouwen en diegene goed leert kennen en de zaak kent van wat heeft die gedaan in Syrië. En met die bagage ga je eigenlijk ook een plan maken, met die informatie ga je kijken oké waar kunnen we diegene plaatsen, waar is die goed in en waar is nog meer begeleiding nodig. Soort van maatwerk. En vanuit daar een plan opstellen van oké hoe gaan we verder."*

Een deel van de deelnemende statushouders is erg blij om aan het werk te kunnen. Er zijn er ook die minder gemotiveerd zijn. Volgens de begeleiders is dat vooral in het begin, iets wat ze ook zien bij mensen uit andere doelgroepen die bij hen werken. Mensen moeten wennen aan de werkzaamheden, de werktijd en vinden het vervelend dat ze verplicht aan de slag moeten. Na een tijdje wordt dat

minder, stellen ze. Van een aantal statushouders hoorden we inderdaad dat zij niet blij zijn met het werk dat ze moeten doen. Ze vinden het weinig uitdagend en hebben niet het idee dat ze door het werk een betere positie krijgen op de arbeidsmarkt omdat het niet aansluit bij hun capaciteiten en werkervaring.

*“Het is een heel lang acceptatieproces als jij advocaat bent geweest in Syrië en hier moet je achter de lopende band gaan staan en je weet dat dat misschien niet heel veel beter meer gaat.”*

Niet alleen in Oldenzaal en Apeldoorn doen statushouders werkervaring op, dat gebeurt ook bij Dalfsen en Oldebroek. Dat is echter wel anders georganiseerd, omdat die projecten niet op een werklocatie worden uitgevoerd. In Dalfsen wordt soms een werkstage georganiseerd om te kijken in hoeverre een statushouder in staat is om zich in een bedrijf te handhaven. Daarvoor zoeken de professionals het liefst een werkplek bij een commercieel bedrijf, omdat dat een betere leerervaring biedt dan vrijwilligerswerk. Toch wijkt men soms uit naar vrijwilligerswerk of minder passend werk, omdat er nu eenmaal niet voor alle functie geschikte stages te vinden zijn. Liever een minder passende plek dan geen plek, aldus de professionals. Een plek waar een vergoeding kan worden geboden verdient de voorkeur, dat motiveert. Een kans op een échte functie op termijn doet dat nog meer.

*“Hij is begonnen met een taalstage twee ochtenden in de week. Toen heb ik van de taalstage een werkstage gemaakt. Zo kon hij er op een gegeven moment naartoe groeien dat hij ook een vrijwilligersvergoeding kreeg, dat stimuleerde hem. Zo heb ik dat gevolgd en de uren opgebouwd dat vond hij eigenlijk heel erg prettig en dat ging ook goed.”*

In Oldebroek laat men statushouders werkervaring opdoen in het Participatiehuis. Daar kunnen statushouders in een veilige omgeving oefenen met hun Nederlands en werknemersvaardigheden aanleren. Er is daar ook ruim de gelegenheid om de gang van zaken met de statushouder te bespreken en om aan specifieke punten te werken. Dat is met name belangrijk voor mensen met weinig werkervaring, zeker als zij ook nog moeten wennen aan het concept ‘werken’. Dat is het geval voor een deel van de vrouwen, die altijd thuis hebben gewerkt in het huishouden en voor wie werk nooit een optie was. Maar ook bij de mannen heeft niet iedereen al werkervaring. Volgens een aantal professionals is dat met name het geval bij statushouders uit Eritrea. Zij zijn meer gewend aan een informele werksetting, niet aan het werken in een formele situatie zoals die in de meeste Nederlandse organisaties gewoon is. Ze missen daardoor de ‘soft-skills’ die daar gevraagd worden.

*“Ik dacht eerst dat ik kan niet werken in Nederland want ik heb geen diploma en geen ervaring. Dat heb ik niet. In mijn eigen land was ik thuis en zorgde ik voor mijn kinderen en mijn huis. Nu hier hebben ze ons een nieuwe idee gegeven dat we kan wel werken. ... Dat gaf me een doel om mezelf te ontwikkelen en te werken en dat ik echt dienstig moet zijn voor mezelf en voor de samenleving. Niet alleen thuis zitten en geld van de overheid krijgen.”*

Bij het zoeken naar werkervaringsplekken doet Oldebroek een beroep op de ondernemers in de regio. Ook worden de statushouders actief betrokken bij het zoeken van een geschikte werkervaringsplek. Statushouders geven aan dat zij dit waarderen, ze vinden het prettig dat ze zelf initiatief kunnen nemen. Maar ze geven ook aan dat het niet altijd lukt een geschikte plek te vinden. Ze moeten soms wisselen van stageplek, of komen op een plek waar ze weinig mogelijkheden hebben om met de Nederlandse taal te oefenen. Er lijkt niet altijd een concreet plan te zijn over het doel dat wordt nagestreefd met een bepaalde stage- of vrijwilligersplek.

*“Ik werk Participatiehuis een dag in week, elke vrijdag. Ik vind hier niet goed omdat ik alleen praat Tigrinya. Ik wil werk waar alleen Nederlandse mensen werken en ik kan taal goed praten.”*

#### 4.5 Afstemmen en managen van verwachtingen

Veel statushouders weten niet wat ze kunnen verwachten van de arbeidstoeleiding en weten ook niet wat er van hen verwacht wordt. De professionals proberen dat zo goed mogelijk uit te leggen, maar merken dat dat vaak niet meteen overkomt. Het is voor de statushouders ook lastig om zich een beeld te vormen van wat er gaat gebeuren, het is nieuw voor ze. De professionals geven aan dat het daarom belangrijk is om de boodschap regelmatig te herhalen en steeds te checken of hij goed begrepen is. Geduld hebben en duidelijk zijn over wat wel en niet kan is belangrijk om de motivatie van de statushouder op peil te houden. Maar zelfs dan gaat het soms fout. Zo hoorden wij van statushouders dat ze het vervelend vonden dat ze gedwongen waren om aan een bepaald project deel te nemen, terwijl de professionals juist benadrukten dat deelname vrijwillig was en dat zij daar ook sterk aan hechtten. Meer in het algemeen hoorden we van veel statushouders (soms de helft van de geïnterviewden) dat hun traject niet aansluit op hun eigen behoefte of wensen.

*“Ik kom hier voor de regel leren, de cultuurwerk leren. Ja. Ik vind hm hier heel anders dan buiten. Eerste probleem, niemand gevraagd mij als ik wil naar hier komen of niet. Ik heb een brief gekregen via de gemeente, moet ik naar hier komen werken. Punt. Maar ik hou niet van zo soort van werk. Maar verplicht via de gemeente.”*

De professionals geven aan dat het vooral belangrijk is om in gesprek te blijven met de statushouders en aan te geven dat je begrijpt dat zij het lastig vinden, maar dat zij in Nederland echt opnieuw moeten beginnen en dat het nou eenmaal zo gaat in Nederland. Een open houding, blijven geloven in de statushouders en inspelen op de leefwereld en de culturele codes van de statushouders worden gezien als belangrijke succesfactor.

*“En wat wij hebben gezien is dat het beste helpt als je probeert vanuit de leefwereld van statushouder iets voor elkaar te krijgen.”*

Een van de aandachtspunten bij het afstemmen van de verwachtingen betreft de verdeling van de verantwoordelijkheden. De professionals geven aan dat hier een cultuurverschil speelt, waarbij in Nederland meer eigen initiatief wordt verwacht dan in veel van de landen waar statushouders vandaan komen (zie ook paragraaf 4.6 over cultuurverschil). Maar ook speelt een rol dat veel statushouders langere tijd in een AZC of andere opvang hebben gezeten, waar zij nauwelijks ruimte hebben om eigen initiatieven te ontplooiën. Ze zijn daardoor afgestompt en gewend geraakt aan afwachten. Het kost dan soms veel energie om de statushouder weer in de ‘doe-stand’ te krijgen en veel praten om duidelijk te maken dat je als professional verwacht dat de statushouder zélf op zoek gaat naar werk. Anderzijds hoorden we ook van statushouders dat eigen initiatief niet altijd gewaardeerd werd, omdat het niet paste in wat de professional voor ogen had.

*“Het hele traject duurt best lang en er is sprake van grote hoeveelheid regelingen en activiteiten zoals inburgering, taalstage, hulpverlening, etc. zodat er veel valt uit te leggen en af te stemmen met de statushouder.”*

#### 4.6 Aandacht voor cultuurverschil

Bij alle projecten wordt aangegeven dat aandacht voor cultuurverschillen belangrijk is. Daarom heeft bijvoorbeeld het team in Oldenzaal tijd uitgetrokken om samen te praten over cultuurverschillen en wat dat betekent op het werk. Aandacht voor cultuurverschillen helpt professionals om in hun interactie met statushouders alert te zijn op gevoeligheden en misverstanden die hier uit voortkomen. Daarnaast moeten ook de statushouders zicht krijgen op de cultuurverschillen tussen Nederland en hun land van herkomst. In Oldenzaal krijgen daarom de statushouders elke week een dagdeel les over interculturalisatie, waarbij uiteraard ook de eigen ervaringen van de deelnemers besproken worden. De trainer neemt ook deel aan de teambesprekingen, hij ziet immers hoe de statushouders omgaan met cultuurverschil en kan inschatten wat dit betekent in hun traject naar werk.

*“De gesprekken met de statushouders gaan over hoe ga je met elkaar omgaat op de werkvloer, over normen en waarden, over hoe in Nederland gewerkt wordt, wat verwacht een werkgever van je.”*

Het effect van culturele verschillen moet volgens de professionals niet onderschat worden. Door cultuursensitief te werk te gaan, kunnen deze zaken besproken worden en kan een oplossing worden gevonden. Het is voor de professionals soms moeilijk om zich voor te stellen wat mensen voelen en meemaken. Ze moeten hun cliënten daarom stimuleren om daarover te vertellen.

*“En wat wij hebben gezien is dat het beste helpt als je probeert vanuit de leefwereld van statushouder iets voor elkaar te krijgen.”*

*“Mensen komen soms uit een omgeving of hebben een ervaring waarbij ze afgestraft zijn op initiatief terwijl dat hier juist het tegenovergestelde is. Dus dat zijn, natuurlijk heb je het ook over kom eens op tijd, maar te laat komen in Bosnië of Turkije of Syrië, dan is de baas ook niet blij. Dat is iets wat overal geldt. Maar wel, doe je alleen wat je gevraagd wordt of neem je initiatief. Dat zijn belangrijke dingen.”*

Culturele verschillen kunnen betrekking hebben op hoe men communiceert en wat men van elkaar verwacht, maar ook op bijvoorbeeld de status van werk. Zo wordt door een deel van de statushouders het verrichten van vrijwilligerswerk niet als werk gezien, maar als een vrijblijvende bezigheid. Ze blijven dan soms ineens weg, tot verbazing van hun begeleiders. Ook is werken voor lang niet alle statushouders vanzelfsprekend. Dit is vooral bij vrouwen het geval: in sommige landen van herkomst zijn vrouwen vooral georiënteerd op het gezin en de familie en is buiten de deur werken geen gewoonte. Dit geldt overigens voor lang niet alle vrouwen, er zijn ook landen waar vrouwen wel gewend zijn om activiteiten buitenshuis te doen. Dit voorbeeld maakt duidelijk dat aandacht voor cultuurverschil niet betekent dat er een lijstje is met do's en dont's, daarvoor zijn de verschillen tussen de herkomstlanden, maar ook de verschillen binnen die landen, te groot.

*“Een voorbeeld daarvan is intervisie, ik geef intervisie aan de hele club hier, een keer in de zoveel tijd, en dan hebben we een groepje van zes of acht mensen bij elkaar, en dan ga ik gewoon aan tafel zitten zo van goh, kom maar, wat is er, wat speelt er op de werkvloer, zijn er dingen die anders kunnen, zijn er dingen waar je tegen aanloopt, je kunt alles bespreken, blijft binnen vier muren. En ik zorg er dan voor dat het gefilterd bij de directie komt, omdat we daar iets mee kunnen doen. Nou, en sommigen hebben me echt aangekeken van, ben je niet helemaal lekker of zo? Wat gaan we hier allemaal bespreken aan tafel? En ja, wij, hun gooien alles op tafel van dit moet zo, en dit moet zo, en dit kan beter, en ... Nou, dat was echt een cultuurschock gewoon, van dit kan toch niet? Straks komt dat bij de directie terecht, wat voor gevolgen heeft dit.”*

Er zijn in de gesprekken veel voorbeelden genoemd van cultuurverschillen. Zo vertelde iemand over statushouders die niet gewend zijn om op vrijdag te werken, een ander vertelde van een statushouder die zich niet serieus genomen voelde door het voorstel om te fietsen naar het werk. Vaak wordt ook benoemd dat in Nederland veel initiatief van medewerkers wordt verwacht en terwijl statushouders meer gewend zijn aan een strakke hiërarchie op de werkvloer. Andere vragen betreffen meer de regels die er gelden in Nederland. Zo vertelde een professional dat hij vragen kreeg van een statushouder over de vakantie: hoe moest het dan met zijn inkomen? Hij had niet begrepen dat hij gewoon zou worden doorbetaald.

Culturele verschillen treden ook op bij de keus van een beroep. Sommige statushouders hebben een verkeerd beeld van wat een bepaald type werk inhoudt. De professionals moeten dan heel gedetailleerd uitleggen welke taken en werkzaamheden daar allemaal bij horen. In Apeldoorn heeft men filmpjes gemaakt van allerlei beroepen waarin dit duidelijk wordt. Soms wordt de onduidelijkheid ook opgelost door de statushouder zelf te laten ontdekken hoe het zit, bijvoorbeeld tijdens een meeloopstage of door iemand in een uitzendconstructie ervaring te laten opdoen.

*“Er was een zorginstelling die bood BBL opleidingen aan voor specifiek statushouders. (...) Ik had een jongen, maar die wilde geen vrouwen wassen. Eerst denk je op dezelfde golflengte te zitten maar dan blijkt dat het helemaal niet zo is, hij denkt dat de zorg iets heel anders inhoudt.”*

STAR/T merkt dat cultuurverschillen ook een belangrijke rol spelen bij het starten en runnen van een eigen bedrijf. Dat is vooral lastig voor deelnemers die in het land van herkomst al een eigen onderneming hadden: zij moeten niet alleen leren maar ook afleren. Immers, lang niet alles van wat in de oude context werkte, werkt hier ook goed. Nederlandse klanten stellen andere eisen, de relatie met toeleveranciers en financiers is anders, etc.. Om hier veel aandacht aan te kunnen besteden wordt gewerkt met trainers die ervaring hebben met het werken met recente migranten.

*“In Syrië maken we de product en dan verkopen we het. Hier ze verkopen eerst dan gaan ze maken. Deze ding begrijp ik niet. Hoe kan ik de product verkopen en dan maken? Ze maken een werkplan en wie wil kopen, en dan maken ze het product.”*

Een belangrijk punt waar de startende ondernemers bij STAR/T tegenaan lopen is de grote hoeveelheid wetten en regels in Nederland en al het papierwerk dat daar bij komt. Daaraan wennen valt niet mee, vooral niet omdat ze vaak beperken wat er kan. Dit geldt overigens niet alleen voor (startende) ondernemers: ook uit de andere projecten horen we van statushouders over de vele regels waar ze zich aan moeten houden en die ze vaak niet begrijpen. Denk bijvoorbeeld aan regels rond vergoeding van studiekosten (die zijn verschillend, afhankelijk van leeftijd), het vergoeden van reiskosten (in elke gemeente weer anders), belasting en toeslagen (die je ineens kwijt kunt raken) etc. Professionals moeten vaak veel tijd besteden aan het uitleggen hierover en het voorkomen dat statushouders in de problemen komen. De professionals blijken die taak regelmatig vrij ruim op te vatten en helpen ook bij regels en formulieren die niet met werk te maken hebben. Dat kost tijd, maar de statushouders zijn er erg blij mee en het helpt hen om hun energie te kunnen focussen op de route naar werk.

*“Je stapt hier niet naar supermarkt met de vraag of ze je product willen verkopen, je mag niet zomaar op de markt gaan staan om eten te verkopen.”*

#### 4.7 Aandacht voor de privé-situatie van de statushouder

Zoals hierboven al aangegeven beperken veel professionals hun activiteiten niet strikt tot het begeleiden van statushouders naar werk. Volgens hen kan dat ook niet, daarvoor gebeurt er te veel in

het leven van de statushouder. Hoewel dergelijke ondersteuning geen direct effect heeft op de arbeidsmarktkansen van de statushouder, is het indirecte effect misschien juist wel des te groter. Deze extra aandacht kan een enorme invloed hebben op de kwaliteit van leven van de statushouders.

*“Mensen bij de gemeente echt aardig. Zij helpt mij om met mijn vrouw te trouwen in gemeentehuis. Zij geven mij gratis zaal bij gemeente en ook auto geleend voor de hele dag.”*

Voor veel statushouders betekent de begeleiding naar werk tevens de start van een nieuw leven. Het betekent ook dat er eindelijk weer eens gekeken wordt naar wat ze kunnen en willen, in plaats van wat er allemaal niet meer kan. We hoorden dit vaak in de gesprekken met hen, waarbij ook veelvuldig waardering werd uitgesproken voor de professionals. Die waardering gold niet alleen hun werk, maar vooral ook de aandacht die ze geven aan de statushouder als persoon. We hoorden dit bij alle projecten, uiteraard van de ene statushouder meer dan van de andere. Maar opvallend is wel dat in alle projecten die aandacht voor de persoon ook expliciet benoemd wordt als uitgangspunt. Dit wordt dus herkend door de deelnemers.

*“Ja, wat zij achter de schermen hebben gedaan dat weet ik niet, maar wij hebben altijd positieve gesprekken het hen gedaan, zij leefden met ons mee en zij hadden gevoel voor onze situatie.”*

*“It was really exclusive because most refugees feel like an outsider but this programs lets you feel like you are a part of something and this society really wants to include you in this society. They want you to get involved in the process and they are helping us in so many ways.”*

De professionals zien ook een meerwaarde in de persoonlijke en intensieve begeleiding, die eigenlijk in alle projecten wordt geboden. Zij stellen dat ze op die wijze een beter beeld krijgen van de omstandigheden en capaciteiten van de statushouder. In Oldenzaal is er elke week op een vast dagdeel iemand aanwezig waar de statushouders terecht kunnen met vragen en ondersteuning voor zaken buiten het werk. Zij helpt met papieren, met dingen waar ze mee zitten, met het maken van afspraken bij instanties etc. In andere projecten doen professionals deze klus er vaak bij, ook al kost dit soms wel erg veel tijd.

*“Om het te laten slagen hier kan je niet de privé zaken laten voor wat het is en maar willen dat mensen aan het werk gaan want dat gaat gewoon niet werken. Dat soort dingen, dat denk ik is belangrijk om het project te laten slagen.”*

*“Ik word soms wel in het weekend gebeld door de statushouders of vrijdagavond heel laat, dan sta ik wel klaar voor ze. Dan zeg ik niet van nee ik heb nu ehm, maar dan moet je ook wel een beetje flexibel zijn want ze maken ook heel veel mee”.*

#### 4.8 Aandacht voor verschillen tussen statushouders

Statushouders vormen geen eenvormige groep, er zijn grote onderlinge verschillen. Zo is er een groot verschil tussen mensen met een hoge opleiding en mensen zonder opleiding, mensen die snel de taal kunnen leren en mensen voor wie dat een haast onmogelijke opdracht is. Dit verschil tussen de ‘kopgroep’, het ‘peleton’ en de ‘staart’ van de groep is belangrijk in de begeleiding. Met name die ‘staart’ vraagt extra aandacht: voor een deel van de statushouders lijkt de stap naar werk erg groot en het is de vraag of het realistisch is hierop in te zetten. Maar ook hier geldt: een simpele indeling is er niet. Ook voor iemand met een hoge opleiding kan het leren van een nieuwe taal problemen opleveren, sommige analfabeten pikken de (gesproken) taal snel op.

*“Voor groep statushouders zonder diploma en ervaring en met slechts Nederland zijn er weinig mogelijkheden. Zelfs voor een schoonmaakfunctie moet men kunnen lezen en schrijven.”*

*“Ik vind dat je ook wel ziet van mensen die ontheffing hebben, vooral bij de Eritrese jongens of mannen, dat als ze gaan werken dat juist door het werken de taal wel beter wordt.”*

Bij een hoogopgeleide statushouders speelt ook carrière-val. Zij moeten accepteren dat ook als ze een diploma hebben dat op niveau gewaardeerd is, ze eerst moeten bijleren om op dat niveau in Nederland te kunnen werken. En in veel functies is zelfs dat niet mogelijk. Dat leidt tot veel frustratie.

*“Dan moet je door een heel acceptatieproces heen.”*

In de praktijk blijkt dat als twee partners (man en vrouw) beiden in een trajecten zitten, de aandacht vooral uitgaat naar de man en minder naar de vrouw. Omdat de mannen vaak sneller aan een baan te helpen zijn, wordt daarop vaak meer geïnvesteerd. Dit sluit meestal ook aan bij de thuiscultuur van de statushouders, waar het gebruikelijk is dat de man werkt. Ook statushouders vinden het daarom logisch dat de man eerst aan de beurt is om te proberen aan een baan te komen. Het zet vrouwen echter wel op achterstand.

## 5. Het bemiddelen naar werk

### 5.1 Het juiste moment en de juiste plek vinden

Verschillende professionals geven aan dat het lastig is om vast te stellen wat precies het juiste moment is om de overstap te maken naar de daadwerkelijke arbeidstoeleiding. Als dit te vroeg gebeurt is de kans op falen groot, maar te lang wachten is slecht voor de motivatie en, volgens een aantal statushouders, voor hun gezondheid. Minder motivatie en gezondheidsklachten kunnen vervolgens weer de kansen op werk verminderen.

Volgens de professionals zijn er drie factoren belangrijk bij het maken van een inschatting: taalbeheersing, werknemersvaardigheden en motivatie. In Dalfsen gebruikt men voor het bepalen van de werknemersvaardigheden een model waarin zes competenties worden onderscheiden. Op andere plekken gebruikt men werkervaringsplaatsen om enerzijds de statushouders voor te bereiden op werk, en anderzijds beter te kunnen beoordelen wanneer de stap naar werk gezet kan worden. Dat is het geval bij Meesterwerk, maar ook in de ‘Ontwikkelstraat’ van Lucrato en bij het Participatiehuis’ in Oldebroek. De plekken bieden de mogelijkheid om relevante werkervaring op te doen, en vaktaal en werknemerscompetenties te ontwikkelen. De statushouders krijgen vaak voorlichting over de arbeidsmarkt en een sollicitatietraining. Maar er zijn ook situaties waarin de professionals geen idee meer hebben wat ze met iemand kunnen, en dan maar gewoon een plaatsing proberen, soms tegen beter weten in.

*“Maar na zoveel uren inburgering, op een gegeven moment is het daar ook een beetje pijn uit zo van, nou ja hij zit al drie jaar in uitkeringspositie.”*

Ook bij projecten die in principe een vaste doorlooptijd hebben, wordt met het moment van uitplaatsen daarom in de praktijk flexibel omgegaan.

*“Ja, ik kan wel een voorbeeld noemen. Meteen al aan het begin van de les is me heel duidelijk, ze pakt alles heel snel op, ze is best intelligent, vertaalt ook voor de rest van de klas. En bij haar is het ook zo iets van nou, dan kunnen we haar denk ik heel snel uitplaatsen, en is het niet nodig om haar, nou ja, zes maanden lang hier in project te houden, omdat zij het gewoon heel goed oppakt. Dus daar kijken we dan wel naar, van wie snel uitgeplaatst kan worden, nou, die plaatsen we dan ook uit, en wachten we niet tot het einde.”*

Als nog niet duidelijk is of, en zo ja waar, iemand verder kan, heeft Meesterwerk de optie om mensen voor kortere of langere tijd zelf in dienst te nemen.

*“Ja, de bedoeling is uitstroom naar werk. En een aantal zullen naar een andere reguliere werkgever gaan, en een aantal blijven hier met als reden dat ze dat misschien heel graag willen. Of dat wij zeggen van nou, laten we het als een tussenstap gebruiken.”*

Voor de mensen die uitstromen geldt dat ze vaak na verloop van tijd weer terugkomen: vrijwel altijd stroomt men uit naar tijdelijke banen of krijgt een oproepcontract. Dat hoeft niet erg te zijn: het biedt de mogelijkheid om ervaring op te doen, al willen de meeste mensen het liefst meteen een vaste baan. De professionals stellen echter ook regelmatig aan statushouders voor om via een uitzendbureau aan de slag te gaan. Zo kun je snel werkervaring opdoen en beter zicht krijgen op de arbeidsmarkt.

Veel statushouders stromen uit naar eenvoudig werk, zoals de productie of de pakketbezorging. Ze zijn dan enerzijds blij, omdat ze een eigen inkomen hebben, een vaste bezigheid en contact met collega's. Maar tegelijk zijn ze vaak ook ontevreden, vooral omdat ze het werk zwaar vinden, het werk soms niet

aansluit bij hun interesses of opleiding of vanwege discriminatie op het werk. Ook vinden statushouders het soms demotiverend dat hun loon niet veel hoger is dan de uitkering die ze ontvangen.

*“Ik geloof ook al hebben zij hun best gedaan om een baan voor ons te vinden, maar zij moeten onderscheid maken tussen mensen die hoogopgeleid zijn en die laagopgeleid zijn. De baan die een hoogopgeleide krijgt die zoveel heeft gedaan moet geen baan krijgen voor iemand die laagopgeleid is.”*

Met name hoger opgeleide statushouders hebben de indruk dat de arbeidsmarktmogelijkheden niet echt gunstig zijn voor hen. De banen die zij zoeken zijn in de regio nauwelijks te vinden, geven zij aan. Meer algemeen merken zij dat hun opleiding en werkervaring in het land van herkomst niet aansluiten bij de vacatures in Nederland.

*“Because I came from ... (woonplaats), it was a big city. The opportunity's for a job here nothing.”*

De professionals geven aan dat het moeilijk is om goed in te schatten wat er wel of niet mogelijk is in een individueel geval. Ze kennen allemaal voorbeelden van mensen die meer bereikt hebben dan ze ooit hadden verwacht, puur op motivatie en inzet. In de intervisiegesprekken werden hiervan verschillende voorbeelden aangehaald, zoals iemand in een erg lastige branche toch op eigen kracht een werkervaringsplek wist te bemachtigen en een tandarts die na wat bijscholing toch een eigen tandartspraktijk kon openen.

In andere gevallen is het nodig om de statushouders meer te activeren om hen in hun kracht te zetten. Om statushouders te activeren om initiatief en verantwoordelijkheid te nemen, wordt wel eens gebruik gemaakt van ‘voor wat hoort wat’.

*“Nou, stel in het gesprek spreek je iets af met elkaar en ik probeer dan toch in te schatten wat diegene zelf zou kunnen en wat misschien nog niet en dan gooi ik het een beetje op een dealtje, ik zal dit voor je doen of regelen als jij dit even doet. Ja, een beetje onderhandelen waarvan ik denk dat moet jij kunnen.”*

Soms moet er ook druk worden uitgeoefend en moeten statushouders aan hun verplichtingen herinnerd worden.

*“Dus wij sturen ook wel vrij strak en dat de statushouders zelf ook het idee hebben van: er is weinig escape. Ik moet. En dat kan je negatief bekijken, maar je kan het ook positief bekijken, je laat ze niet los.”*

## 5.2 Contact leggen met werkgevers

De professionals geven aan dat er best werkgevers zijn die statushouders in dienst willen nemen, maar dat ze vaak toch wat huiverig zijn. Binnenkomen via een reguliere sollicitatieprocedure is daardoor voor statushouders lastig. In de projecten probeert men dan ook om het leggen van het eerste contact makkelijker te maken voor beide partijen. In Oldebroek organiseert men bijvoorbeeld regelmatig een ‘meet & greet’ met uitzendbureaus en probeert men in de reguliere contacten met werkgevers uitleg te geven over cultuurverschil. Professionals van Lucrato in Apeldoorn geven aan dat ze voor een sollicitatiegesprek vaak al even contact hebben met de potentiële werkgever, en soms ook meegaan naar het gesprek, en ook in Oldenzaal is bij een overdracht vooraf vaak even contact.

*“Ik heb dan ook twee mensen bemiddeld in de bouw, maar die hebben dan in Syrië van alles en nog wat gedaan en de een wordt dan opgeleid tot stukadoor want stukadoor in Syrië is dan weer heel anders dan hier in Nederland, nou dan geef je een werkgever een stukje subsidie waardoor die mensen wel een normaal uurloon kunnen verdienen en zij ook een stukje extra begeleiding kunnen krijgen.”*

Voor statushouders is niet altijd duidelijk wat ze van de professionals kunnen verwachten bij het zoeken van een werkplek. De professionals geven aan dat er soms van hen verwacht wordt dat zij de baan gaan zoeken, terwijl zij zelf alleen een ondersteunende rol zien voor zichzelf. Workshops en bijeenkomst waar met de statushouders wordt gesproken over hoe solliciteren in zijn werk gaat, wat werkgevers verwachten en wat de eigen competenties zijn en de eigen arbeidsmarktpositie, helpen om meer duidelijkheid te krijgen.

In de projecten wordt echt geïnvesteerd in het opbouwen van een netwerk met potentiële werkgevers. De professionals geven aan dat het belangrijk is om de tijd te nemen om met een bedrijf te kijken naar wat er mogelijk is, waarbij nadrukkelijk ook het perspectief op langere termijn wordt besproken. Immers, een statushouder past nu misschien niet precies op een functie in het bedrijf, maar kan daar wel naar begeleid worden of naartoe groeien. In Dalfsen heeft men goede ervaringen met een speciaal aangestelde netwerker vanuit de afdeling maatschappelijke ondersteuning. Om werkgevers over de streep te trekken wil men daar ook gaan werken aan het optekenen van goede voorbeelden ('storytelling'), om voor zowel werkgevers als statushouders zichtbaar te maken wat er mogelijk is. In Apeldoorn ervaart men dat de bereidwilligheid van werkgevers aangewakkerd kan worden door aandacht te vragen voor een specifieke statushouder. Vooral het persoonlijk verhaal doet het goed. Door een eerlijk gesprek aan te gaan over plus- en minpunten en door ondersteuning aan te bieden als men eventueel tegen problemen aanloopt, wordt gezorgd voor meer vertrouwen bij werkgevers. In andere gevallen wordt de werkgever over de streep getrokken door te starten met een proefplaatsing. Een statushouder kan dan, met behouden van uitkering, bijvoorbeeld een week of twee meedraaien op het werk, zodat de werkgever een duidelijk beeld kan krijgen van de persoon.

*“...dat werkt vaak wel heel goed, dat aan elkaar kunnen wennen en dan kunnen ze zien van wat kan hij, wat heeft hij in zijn mars, nou dan (...) En soms ook wat langer dan of een langere stage of een langere aanloop zeg maar dan je normaal zou doen om maar te zorgen dat hij uiteindelijk daar kan blijven”.*

Omdat veel statushouders niet gewend zijn om zichzelf te presenteren op een passende manier gaan de professionals soms mee naar een sollicitatie gesprek om de statushouders aan te vullen en te ondersteunen. Ze kunnen dan meteen ook uitleg geven over de extra maatregelen die soms mogelijk zijn, zoals een proefplaatsing.

Statushouders worden gestimuleerd om ook zelf contact te zoeken met werkgevers. Daarvoor is het belangrijk dat ze hun sociale netwerk uitbreiden en activeren: de meeste mensen komen immers via-via aan werk. In Dalfsen wordt in dat kader gewerkt met 'Koffie en taal bijeenkomsten' en met het VIP-traject van Vluchtelingenwerk. In Apeldoorn vertelde men dat door het activeren van het netwerk inderdaad banen zijn gevonden, onder andere via de kerk.

*“Je moet eigenlijk meer van kandidaat naar de functie in plaats van van functie naar kandidaat. Wij denken dat daar meer kansen liggen.”*

Ook bij STAR/T werkt men aan het leggen van contacten, al gaat het daar dan om contacten tussen (aankomend) ondernemers en potentiële opdrachtgevers en financiers. Hierbij wordt het netwerk van de professionals ingezet, maar ook mentoren en het netwerk van deze mentoren. STAR/T wil een

duurzaam netwerk opbouwen, zodat men elkaar makkelijk weet te vinden voor opdrachten, maar ook bij vragen. Om die reden zoekt STAR/T ook zo veel mogelijk mentoren uit de branche waarin de statushouder actief wil worden, en die bereid zijn de statushouder toegang te bieden tot zijn of haar netwerk. Daarnaast worden regelmatig gastdocenten uitgenodigd en bedrijfsbezoeken georganiseerd, wat ook de mogelijkheid biedt om het netwerk uit te bereiden. Verschillende deelnemers geven inderdaad als sterk punt aan dat ze door STAR/T een veel uitgebreider netwerk hebben gekregen. Anderen hebben meer moeite met het benutten van de geboden mogelijkheden.

### 5.3 Nazorg

Zoals eerder aangegeven zijn de meeste projecten nog niet zo ver dat er al veel statushouders zijn uitgestroomd. Aan nazorg wordt daarom nog niet veel gedaan. Dat neemt niet weg dat er wel ideeën zijn over hoe de nazorg vorm zou moeten krijgen. Belangrijk aandachtspunt daarbij is dat er bij reguliere uitstroom geen zorgplicht meer is, de verantwoordelijkheid van de gemeente houdt dan op. Bij alle projecten geven professionals aan dat nazorg eigenlijk voor alle statushouders van belang is, maar niet past in de reguliere financieringsstructuren. In de praktijk stromen statushouders overigens vaak uit naar een tijdelijke baan, waardoor ze na enige tijd weer terugkomen bij de gemeente.

*“Ik denk alleen voor deze doelgroep dat het wel belangrijk is om daar toch wel drie tot zes maanden de spreekwoordelijke vinger aan de pols de houden. Ik denk dat we in het kader van warme overdracht in het begin echt in de eerste drie maand wel vaker contact hebben, maar ik kan me voorstellen dat dat daarna wordt afgebouwd. Het gaat erom dat mochten er eventueel problemen zijn, ze dan weten dat ze een beroep op ons kunnen doen.”*

*“Jawel, als er uitplaatsing is, ja uiteraard. Dan krijgen ze informatie, dan wel van de gemeente, of dan wel van ons, dat ligt eraan hoe dat het ingezet wordt. Maar wij zijn geen, wij zijn geen maatschappelijk werkgroep of zo, wij hebben een doel gehad, en dat doel is dan voor ons, vanuit onze kant dan behaald zeg maar.”*

Bij STAR/T is steeds het doel geweest om van de groep deelnemers een ‘community’ te maken, waarin men elkaar ondersteunt bij het uitwerken van de plannen voor een eigen bedrijf. De voormalige deelnemers worden nog regelmatig uitgenodigd voor bijeenkomsten, om verder te leren maar ook om nieuwe deelnemers verder te helpen. Het streven is een breed netwerk te bouwen van deelnemers, ex-deelnemers, mentoren, voormalig mentoren en andere geïnteresseerden. Men realiseert zich dat daar nog veel energie in gestoken moet worden, de ervaring tot nu toe leert dat de meerwaarde van zo’n netwerk niet voor iedereen duidelijk is.

## 6 De werkwijze van de projecten

### 6.1 Samenwerken met ketenpartners

In alle projecten wordt een goede samenwerking met de ketenpartners genoemd als belangrijke voorwaarde om succesvol te kunnen werken. Deels is dit om praktische redenen: men heeft elkaar nodig om stappen te kunnen zetten. Zo is de gemeente eindverantwoordelijk voor de begeleiding van de werkzoekende, dus partijen als Lucrato, Meesterwerk en STAR/T hebben toestemming van de gemeente nodig voor hun activiteiten. Deze formele afhankelijkheid wordt benoemd, maar veel meer nadruk wordt gelegd op de meerwaarde van samenwerken. Zo is er meer continuïteit in het proces van inburgering naar werk en kan men sneller inspelen op veranderingen of incidenten omdat men snel zicht heeft op de voorgeschiedenis en op de mogelijkheden. Ook wordt voorkomen dat men langs elkaar heen werkt.

*“Korte lijntjes heb je. En het moet niet over zes schijven gaan als iemand een extra training moet krijgen. Nee, dat kunnen we dan, op dat moment aan tafel afspreken dat dat ingezet moet worden.”*

*“Ze kunnen hier misschien wel niet gemotiveerd zijn, maar wat ligt daarachter, wat speelt er thuis. Ik bedoel, ze zijn hier niet voor niets natuurlijk, laten we dat vooropstellen. Het is natuurlijk niet dat ze het allemaal heel fijn hebben. Dus het heeft, het is [...] Daar moet je wel goed naar kijken. Maar als het niet gemotiveerd zijn, niet de afspraken nakomen en bewust dus dingen niet doen zonder daar een goede reden voor te hebben, om het maar even zo, ja, dan uiteindelijk komt de gemeente om de hoek kijken. Uiteraard, ja.”*

Bovendien is er op deze manier een veel grotere hoeveelheid kennis en ervaring die kan worden ingezet en elke professional ziet een ander aspect van hoe het gaat met een statushouder. Door die inzichten te delen ontstaat een breed beeld en dat helpt bij het bepalen welke interventies passend zijn, en in het overleg kunnen interventies op elkaar worden afgestemd. Om deze samenwerking goed te laten verlopen zijn vertrouwen, goede communicatie en inzet essentieel, evenals samen verantwoordelijkheid nemen.

*“Maar dat krijg je dus daardoor soms, we hadden dat bij de eerste groep ook wel, dat je doordat iedereen op een andere manier dat contact heeft met een deelnemer, dat je weleens in zo’n vergadering over een beslistmoment over iemand, toch wel een betere inschatting kunt maken. Omdat juist net iemand anders dingen heeft gezien of gehoord.”*

Hoe de samenwerking met de ketenpartners vorm krijgt en wie die partners zijn verschilt per project. In Dalfsen en Oldebroek wordt gewerkt met een integrale aanpak, waarbij verschillende leefgebieden van klanten tegelijkertijd met een vast team worden aangepakt. Ook in de andere projecten is er aandacht voor de verschillende leefgebieden, maar daar zit meer een ‘knip’ in het traject: Meesterwerk, Lucrato en STAR/T worden pas in een tweede fase ingezet. In alle gevallen is sprake van een multidisciplinaire aanpak, waarbij professionals met verschillende expertises samenwerken.

Overal wordt de statushouder zelf uitdrukkelijk genoemd als één van de partijen waarmee veelvuldig wordt afgestemd over de voortgang. Ook werkgevers worden overal genoemd als partner, in Dalfsen is zelfs een netwerker aangesteld om de contacten met werkgevers te onderhouden. Werkgevers worden natuurlijk bij STAR/T niet als partner benoemd omdat de deelnemers daar geen werkgever zoeken. Bij STAR/T wordt wel nadrukkelijk ingezet op samenwerking met gevestigde ondernemers, onder andere in de rol van mentor en om toegang te krijgen tot een relevant netwerk in de regio. Alle

projecten noemen Vluchtelingenwerk als één van de partners waarmee wordt samengewerkt, al is die samenwerking nauwer bij de projecten in Dalfsen en Oldebroek, waar arbeidstoeleiding onderdeel is van de integrale aanpak vanuit de gemeente, dan bij de projecten in Apeldoorn en Oldenzaal, waar Lucrato en Meesterwerk zich alleen richten op de arbeidstoeleiding, of bij STAR/T. Meer in het algemeen is bij de projecten in Dalfsen en Oldebroek een bredere groep partners betrokken, wat logisch is gezien de bredere doelstelling van deze projecten. Bij STAR/T is het ROZ bijvoorbeeld een belangrijke partij, daar kunnen startende ondernemers terecht kunnen voor financiering. Daarnaast is er veel contact met werkgeversverenigingen waar mentoren geworven worden of die benaderd worden in het kader van de netwerkvorming. Bij de start van het programma is samengewerkt met de Universiteit Twente, die veel kennis heeft ingebracht over ondernemerschap.

*“Ja dus zodra die infrastructuur werd gebouwd van wel een training, wel een accountmanager eraan koppelen, wel de contacten met Vluchtelingenwerk goed onderhouden, ja dan merkte ze gelijk, nou dat was een korte klap want daar waren gewoon in drie maanden tijd bijna 50 mensen ineens aan het werk, weet je wel.”*

Bij STAR/T is de samenwerking met de gemeente wat anders dan bij de andere projecten omdat de deelnemers van verschillende gemeenten afkomstig zijn. Er wordt daarom afzonderlijk overleg gevoerd met de klantmanagers van elke statushouder. Belangrijk onderdeel van dat overleg is duidelijk maken wat STAR/T doet en wat er komt kijken bij het opzetten van een onderneming. Niet alle klantmanagers zijn daarmee immers bekend, en ze realiseren zich bijvoorbeeld vaak niet hoeveel tijd het opzetten van een onderneming kost. STAR/T investeert dan ook in het contact met de klantmanagers. Enerzijds om te voorkomen dat deelnemers voortijdig het programma moeten verlaten, maar ook om snel te kunnen schakelen als blijkt dat een deelnemer toch geen ondernemer is, of aanvullende ondersteuning nodig heeft. Ook hopen ze zo meer doorverwijzingen te krijgen.

Regelmatig wordt aangegeven dat een regionaal netwerk belangrijk is, maar niet vanzelfsprekend. Het opbouwen en onderhouden van dat netwerk kost veel aandacht en lukt lang niet altijd even goed. Zo valt op dat bij het beschrijven van de partners vrijwel nergens opleidingsinstituten worden genoemd, terwijl dat toch relevante partners lijken.

## 6.2 Een breed team

Bij alle projecten vindt regelmatig een overleg plaats waarbij over de voortgang van de deelnemers wordt gesproken en over de voortgang van het project als geheel. Meestal vinden die overleggen eens per twee of drie weken plaats. De statushouders zijn bij die overleggen niet betrokken, met hen wordt afzonderlijk afgestemd. Wie wel aanwezig is verschilt per project. Bij STAR/T zijn dat de docenten en de projectleider, maar bij Meesterwerk in Oldenzaal is het een flinke groep mensen: de contactpersonen van de gemeente, de beleidsambtenaar, professionals van Meesterwerk (meestal uit 2 lagen, dus de directe begeleiders en de laag erboven), de docent interculturalisatie, de taaldocent en de consulent die ondersteuning bij privé zaken doet. Aan begin van de lessen interculturalisatie wordt met de statushouders gesproken over wat er is besproken in dit overleg en wat daar mee gaat gebeuren.

Bij Meesterwerk is nadrukkelijk gekozen om een professional te betrekken die de statushouders ondersteunt bij privé zaken en een professional die ondersteunt bij het omgaan met cultuurverschillen. Ook in andere projecten wordt het belang van extra aandacht voor privé en voor cultuurverschil onderkend. Zo is in Dalfsen een bruggenbouwer met een allochtone achtergrond aangesteld om de communicatie met de doelgroep te vergemakkelijken. Ook hier geldt weer: door vanuit verschillende

perspectieven te kunnen kijken en verschillende expertises in het team te betrekken, verbetert de kwaliteit van de begeleiding. En door regelmatig af te stemmen kan die begeleiding snel worden aangepast als dat nodig is. Zo wordt maatwerk geleverd.

### 6.3 Eisen die het werk stelt

Op basis van ons onderzoek kunnen we niet vaststellen dat het werken met statushouders heel andere eisen stelt aan de professionals dan de begeleiding van andere klanten. Wel worden verschillende zaken genoemd die helpen om het werk zo goed mogelijk te kunnen doen. Daarbij hoort het je kunnen inleven in de situatie van de ander: een eigenschap die in dit type werk volgens de professionals in het algemeen van belang is, maar in dit geval wel extra aandacht vraagt. Zeker omdat die situatie voor statushouders wel heel specifiek en heftig is. Denk hierbij aan hun recente komst naar Nederland, hun (in de meeste gevallen) slechts tijdelijk geldige verblijfsstatus, de traumatische ervaringen voor of tijdens hun vlucht, het bezig zijn met gezinshereniging, etc.

*“Ze zijn nog lang niet klaar hé. Ze zijn gevlucht naar Nederland en hebben hun inburgering hier gehad en ze hebben in principe gewoon rust nu met hun gezin en een huisje, het gezin is overgekomen van vrijwel de meesten. En nou komt het vervolg daarop. Ze moeten aan het werk, ze krijgen verplichtingen, er zijn trauma’s, en heel veel dingen, papieren, scheidingen komen nu veel. Dus er is nog zoveel gaande, ze hebben echt nog een hele lange weg te gaan.”*

Naast inlevingsvermogen en kennis over de specifieke situatie van statushouders helpt het om enige kennis te hebben over cultuurverschil en wat dat betekent in het onderlinge contact, de samenwerking en straks op de werkvloer. Ook hier geldt: dat is niet alleen belangrijk bij deze groep, maar het is wel een aandachtspunt. Dat statushouders afkomstig zijn uit verschillende gebieden, en dus ook verschillen in hun culturele achtergrond, maakt dit extra gecompliceerd. We zien dan ook dat in verschillende projecten een beroep wordt gedaan op specialisten om de statushouders en de professionals op dit vlak bij te staan. Daarnaast verdiepen veel professionals zich in de cultuurverschillen. In Oldenzaal hebben ze hier bijvoorbeeld samen uitgebreid over gesproken, en brengen ze het soms ook ter sprake op de werkvloer om collega’s van de statushouders er op attent te maken. Bij STAR/T is bij het zoeken naar trainers gekozen voor een bureau dat ervaring heeft met het werken met (recente) migranten.

*“Je maakt een afspraak en je hebt het gevoel dat het duidelijk is, maar het is nog maar de vraag of het echt overgekomen is.”*

De professionals die statushouders begeleiden bij het opdoen van werkervaring merken dat op de werkvloer niet iedereen blij is met de komst van statushouders. Dat kan zijn wegens hun andere gewoontes, hun gebrekkige taalniveau of ‘gewoon’, omdat ze ‘niet van hier’ zijn. In die gevallen moeten de professionals het gesprek aan kunnen gaan en grenzen stellen.

*“Nou ja, er is hier een zeg maar zerotolerance qua discriminatie, dat soort dingen, dat wordt bij ons wordt dat meteen de kop ingedrukt, van we hebben allemaal iets zoals we hier lopen. De een die heeft het met z’n rug, de ander is statushouder, en weer iemand anders die heeft iets gedaan wat de wet niet zo leuk vindt. Dus ja, we hebben allemaal wel iets. En daar moeten wij proberen om daar een massa van te krijgen, dat we met elkaar aan de band kunnen staan. En ja, wij zitten daar echt bovenop, van joh, dit is iets, dat kunnen we hier niet tolereren. Heel simpel, en dan wordt het echt besproken met elkaar.”*

De specifieke positie van statushouders maakt ze extra kwetsbaar en maakt dat ze zelf maar een beperkt netwerk hebben van mensen die hen kunnen helpen. Er ligt dan bij de professionals extra druk om hen te helpen. De intensieve begeleiding wordt door verschillende professionals als belangrijke succesfactor genoemd. De druk om intensief te begeleiden wordt versterkt doordat de statushouders ook vaak veel hulp verwachten, onder andere omdat ze veelal voor langere tijd in een opvangsituatie hebben gezeten waarin weinig eigen initiatief mogelijk was: ze zijn als het ware gehospitaliseerd. Maar het intensieve begeleiden kan ook gaan botsen met een van de belangrijke doelstellingen van de projecten: niet alleen de statushouders begeleiden naar werk of ondernemerschap, maar hen ook zelfredzaam maken. Een juist evenwicht kunnen vinden tussen helpen en loslaten, tussen pampieren en empowerment, is dan ook een belangrijke kwaliteit voor deze professionals. Bij de deelnemers geeft dat soms het gevoel dat ze aan hun lot worden overgelaten in een omgeving die ze niet kennen.

*“I was expecting, as I said, to know the rules, uhm to understand how everything is going here in Nederland, step by step. .... I did not get the details and the information. We get some websites, going to search, going to talk, try to do it, try. If I have to do everything by myself, why I am there?”*

*“Dus wij sturen ook wel vrij strak en dat de statushouders zelf ook het idee hebben van: er is weinig escape. Ik moet. En dat kan je negatief bekijken, maar je kan het ook positief bekijken, je laat ze niet los.”*

Veel professionals die we spraken gaven aan dat het werken met statushouders veel van hen vraagt. Ze stellen daarom dat enige affiniteit met de doelgroep gewenst is. Dit geldt overigens niet alleen voor de professionals, maar ook voor vrijwilligers die bijvoorbeeld bij STAR/T worden ingezet als mentor.

*“Het is vrijwilligerswerk, dus de mentor moet het ook leuk vinden om met deze doelgroep te werken. Verder vraagt het geduld, en kunnen omgaan met onduidelijkheid. Een mentor moet vertrouwen kunnen opbouwen in de relatie met de statushouder en moet zich kunnen inleven in diens situatie.”*

Dat het werk veel vraagt van professionals komt onder andere door de vaak heftige persoonlijke verhalen van de statushouders. Je daartoe verhouden vraagt energie, en ook steeds weer de keus hoe ver je gaat in het aanhoren hiervan of het ondersteunen van de statushouder in zijn of haar persoonlijke leven.

*“Je moet gewoon helemaal inkruipen in de situatie waar zij inzitten. Dus je moet niet op een afstandje van ik vind dit zo en dat moet je ook maar [...] nee je moet gewoon heel dicht bij iemand gaan staan en samen om je heen kijken en dan kun je dus je netwerk en je ideeën kun je dan overdragen. Dus empathie is super belangrijk. Het is ook [...] dat is soms ook emotioneel, zijn er dingen die [...] met familie en zo, die daar in een bedreigde situatie nog in Syrië en zo waar ze regelmatig contact hebben met moeder of zusjes of wat ook maar en zo en daar moet je ook oog voor hebben. Als je dat negeert dan [...] dat is niet handig. Ik heb soms anderhalf uur 's avonds met hem aan de telefoon gehangen en dan ging het niet over ondernemen.”*

*“Ja je moet bepaalde grenzen hebben. Dat zeg ik ook weleens met nieuwe collega's, ik zeg niet iedereen, maar soms is het zo dat wil, je wil heel graag iemand helpen. Maar ze zijn hier met een bepaald doel, en dat is werken en leren, ... dat is dan afgekaderd, maar dan moet je niet als jobcoach zijnde ook nog mee naar die instantie, of meegaan naar een rechtszaak, of meegaan naar huis. Daar word je A niet voor betaald, laten we dat vooropstellen, en het is niet je taak. Je taak is om dan door te verwijzen ervoor zorgen dat ze bij de juiste persoon terechtkomen. .... Op een gegeven moment houdt het op natuurlijk ja.”*

## 6.4 Voor- en nadelen van projectstatus

In dit onderzoek hebben we ons gericht op projecten die specifiek zijn opgezet voor de arbeidstoeleiding van statushouders. In ons onderzoek is veel gesproken over de voor- en nadelen van dergelijke speciale projecten. We gaan daar hieronder op in.

Dat er veel projecten zijn die zich specifiek richten op het toeleiden van statushouders naar werk is niet verwonderlijk: reguliere aanpakken blijken voor deze groep vaak onvoldoende te werken. Een belangrijke reden is dat de arbeidstoeleiding niet los van de rest van het integratietraject, zoals ook blijkt uit ons onderzoek. Die integratie is immers nog niet afgerond als de arbeidstoeleiding start. Dat pleit voor een specifieke aanpak met bijvoorbeeld meer aandacht voor taal en interculturalisatie, voor inburgeren op het werk.

Specifieke projecten zijn echter kwetsbaar, zo merkten we. Bij het starten van ons onderzoek hadden we een lijstje van projecten waar we naar wilden kijken, waarvan we hadden gehoord dat ze interessant konden zijn. Al snel bleek dat een deel van die projecten niet meer bestond, vaak omdat de financiering was gestopt. Projectgeld is immers tijdelijk geld, dat vaak wordt verstrekt met de bedoeling om iets nieuws te ontwikkelen en te implementeren in het reguliere proces. Gezien de ervaringen in de door ons onderzochte projecten is het echter de vraag of dat implementeren in het reguliere proces realistisch is voor de arbeidstoeleiding van statushouders: dit lijkt echt een andere aanpak te vragen, met meer tijd dan regulier voorhanden is. Verder werken met de ontwikkelde werkwijze is dan ook vaak alleen mogelijk met een nieuwe subsidie. En dan blijkt dat subsidies vaak alleen verstrekt worden voor het ontwikkelen van iets nieuws, niet voor consolidatie of doorontwikkelen van wat er is.

Doordat projecten tijdelijk zijn, worden ze regelmatig uitgevoerd door tijdelijke medewerkers. Bij het aflopen van het project verdwijnt daarmee ook de ervaring met de begeleiding van statushouders uit de organisatie. We konden over een aantal projecten op ons lijstje dan ook geen informatie vinden bij de betreffende gemeente.

Hoewel er in de specifieke projecten voor statushouders vaak meer budget is voor begeleiding dan bij de reguliere arbeidstoeleiding, zijn de budgetten niet ruim. De caseload is vaak wat lager, maar nog steeds hoog, zeggen de professionals. Er moet voor deze groep veel extra gedaan worden, en er gebeurt vaak zo veel rond hen, dat het moeilijk is om mensen voldoende in beeld te houden. Ook voelt men druk om snel resultaat te leveren, terwijl dat juist bij deze groep moeilijk is.

*“We worden op korte termijn afgerekend, mensen moeten nu direct geactiveerd worden. Soms zie je resultaten op een lange termijn. Soms is er een lange aanloop nodig. “*

*“U komt binnen: goedemorgen, hier is de uitkering, dit moet u doen, dat moet u doen. Huppakee, naar de inburgering en snel een beetje. Wat voor vrijwilligerswerk wilt u doen? U weet het niet? Dan weten wij het voor u! (..) Uw kinderen zijn nog nooit naar de opvang geweest? Geeft niet, dan doen we dat in Nederland. Hup naar de kinderopvang. Welkom! Snapt u het na zes maanden nog niet? Nou dan heeft u een probleem, dan gaan we een cursusje doen...”*

Ook is er maar beperkte ruimte om te professionaliseren. Professionals geven aan dat ze graag meer zouden leren van de ervaring die er in het land is met statushouders, over wat werkt en wat niet, maar dat hen hiervoor de tijd ontbreekt. We merkten dat ook in ons onderzoek: het aanvankelijke enthousiasme om deel te nemen aan de netwerkbijeenkomsten was groot, maar men moest vaak toch

afzeggen wegens tijdsdruk. Terwijl het begeleiden van statushouders, zoals we eerder schreven, wel ingewikkelder is dan bij andere groepen waardoor inzicht en ervaring van groot belang zijn.

De professionals die de projecten uitvoeren doen in de praktijk veel kennis en ervaring op over het werken met statushouders. Ze begeleiden de mensen vaak intensief, over een langere periode. Dat is waardevol, maar ook kwetsbaar. Als een professional uitvalt is er vaak geen collega met vergelijkbare expertise beschikbaar als vervanger. Het aantal projectmedewerkers is immers steeds maar zeer beperkt. Zeker gezien de hoge werkdruk die de professionals ervaren is dit in alle projecten een reëel risico. De andere kant is dat er, juist door het beperkte aantal betrokkenen, intensief en snel kan worden samengewerkt, wat de kwaliteit van het project weer ten goede komt. Er zitten dus positieve en negatieve kanten aan een klein team.

## 7 Conclusies

In het project ‘Werken aan werk voor statushouders’ zijn de werkwijze en resultaten van vijf projecten onderzocht die gericht zijn op het naar werk begeleiden van statushouders, waaronder één project dat zich richt op het werken als zelfstandig ondernemer. In het onderzoek zijn we op zoek gegaan naar inzichten over wat werkzame elementen zijn van de betreffende projecten, en wat we daarvan kunnen leren over het vormgeven van methoden en werkwijzen die helpen om zo veel mogelijk statushouders te begeleiden naar werk dat zo goed mogelijk aansluit bij hun mogelijkheden. Voor het onderzoek hebben we bij elk project 2 of 3 intervisiebijeenkomsten gehouden met de betrokken professionals, zijn gegevens bestudeerd van 90 statushouders en zijn 75 statushouders geïnterviewd. Daarnaast hebben we 4 leernetwerkbijeenkomsten georganiseerd, waarin de voorlopige resultaten en algemene ontwikkelingen rond statushouders en werk zijn besproken met een groep geïnteresseerden: professionals uit de betrokken projecten, andere professionals van diverse instellingen en statushouders. In de vorige hoofdstukken zijn de resultaten van het onderzoek besproken, in dit hoofdstuk trekken we hieruit conclusies en formuleren wat de werkzame elementen zijn. Daarnaast formuleren we aandachtspunten: zaken die van belang zijn bij de arbeidstoeleiding, maar waarover we op basis van ons onderzoek geen uitspraken kunnen doen over wat werkt.

### 7.1 Resultaten van arbeidstoeleiding

#### Wat is succes?

In ons onderzoek troffen we professionals die met veel inzet en betrokkenheid werken aan een nieuwe toekomst voor statushouders. In elk project gebeurde dat op een eigen wijze, en in elk project werden mooie resultaten behaald. Definitieve conclusies over het succes of de effectiviteit van de projecten kunnen we echter niet trekken: de projecten waren nog maar betrekkelijk kort actief waardoor nog maar een beperkt aantal statushouders het hele traject doorlopen heeft. Bovendien vraagt een uitspraak over het succes of de effectiviteit van een traject ook een definitie van wat daar onder verstaan wordt, en die definitie ontbreekt. Is succes het zo snel mogelijk aan het werk en uit de uitkering krijgen van statushouders, of is het streven te werken aan een duurzame carrière? Wordt gewerkt aan een baan of aan een loopbaan? Is een traject succesvol als de kandidaat snel een baan heeft, maar die na twee maanden alweer kwijt is, of als die baan ver onder haar niveau ligt? En is ‘uit de uitkering’ een realistisch doel voor alle statushouders, ook voor hen die al ouder zijn, analfabeet en zonder werkervaring?

- ➔ Aandachtspunt: Er is behoefte aan een definitie van wat een succesvol traject is en wat precies het doel is van de trajecten. Is uit de uitkering voldoende, of moet de uitplaatsing duurzaam zijn? Is elk niveau goed of moet het werk aansluiten op wat iemand kan?

#### Resultaten

Zoals hierboven aangegeven is het moeilijk om aan te geven wanneer een traject precies een succes is: is vooruitgang voldoende of telt alleen uitplaatsing naar een vaste baan? We kunnen daarom geen uitspraken doen over de mate van succes van de projecten, maar we kunnen wel een aantal conclusies trekken over de resultaten die geboekt worden. Ook hierbij geldt echter een beperking: de projecten die we beschreven hebben zijn in volle gang, veel trajecten zijn nog niet afgerond. Toch kunnen we concluderen dat er mooie resultaten geboekt worden. Zoals te zien is in tabel 2 in paragraaf 1.3 heeft

inmiddels ruim een kwart van de statushouders een baan gevonden of een onderneming opgezet. Daarnaast zijn er veel stappen gezet die statushouders verder brengen in hun integratie in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Een mooi resultaat is ook dat de statushouders over het algemeen zeer te spreken zijn over de ondersteuning en kansen die ze krijgen. Ze voelen zich (eindelijk weer) gezien en hebben het gevoel dat ze ondersteund worden bij het opbouwen van een nieuwe toekomst. Geen geringe prestatie van de professionals, gezien de grote taal- en cultuurverschillen waarmee zij in de begeleiding te maken hebben.

- ➔ Conclusie: In alle projecten zetten statushouders betekenisvolle stappen richting een nieuwe toekomst in Nederland en op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- ➔ Conclusie: De statushouders hebben veel waardering voor de ondersteuning die ze krijgen, ze voelen zich (eindelijk weer) gezien en gewaardeerd in wat ze kunnen.

### Grote afstand tot arbeidsmarkt

De startpositie van de statushouders waar de projecten op gericht zijn is bijzonder en wijkt echt af van die van de gemiddelde werkzoekende. Voor de meeste statushouders geldt:

- Beperkte taalvaardigheid
- Beperkte kennis cultuur, ook werkcultuur
- Beperkt sociaal netwerk
- Beperkte relevante werkervaring
- Opleiding en werkervaring die door werkgevers niet worden (h)erkend
- Kwetsbare gezondheid, psychosociale problemen
- Nog veel tijd en energie nodig voor inburgeren
- Nog veel tijd en energie nodig voor rouwverwerking, accepteren dat opnieuw beginnen betekent: veel stappen terug, onder andere op de arbeidsmarkt

Voor een deel van de groep geldt bovendien dat ze nauwelijks tot geen opleiding hebben en nooit hebben leren lezen en schrijven. Ook is er een groep voor wie werken in loondienst nooit in beeld was. De afstand tot de (Nederlandse) arbeidsmarkt is voor een groot deel van de statushouders in de projecten dus aanzienlijk, waardoor de begeleiding veel tijd en doorlooptijd vraagt en echt maatwerk is. Over het algemeen is daarom de caseload van de professionals in de projecten lager dan van hun collega's, maar veel professionals geven aan dat desondanks de werkdruk groot is.

- ➔ Conclusie: De startpositie van veel statushouders is echt anders dan van de gemiddelde werkzoekende en over het algemeen is de afstand tot de arbeidsmarkt groot. De begeleiding vraagt daarom tijd, doorlooptijd en maatwerk.
- ➔ Werkzaam element: Een beperkte caseload voor de professionals, zodat ze voldoende tijd kunnen besteden aan het verkleinen van de grote afstand tot de arbeidsmarkt van de statushouders.
- ➔ Werkzaam element: De verschillen binnen de groep statushouders zijn groot, daarom is maatwerk vereist.
- ➔ Aandachtspunt: Toeleiding naar de arbeidsmarkt lijkt voor een deel van de statushouders, met name de groep met een beperkt leervermogen en persoonlijke en/of psychische problemen, te ambitieus. Mogelijk kan voor deze groep eerst worden ingezet op maatschappelijke participatie.

## 7.2 Organisatie van de projecten

### Tijdelijke projecten

De arbeidstoeleiding van statushouders is in veel gemeenten ten minste gedeeltelijk georganiseerd binnen specifieke projecten. De vijf projecten die we onderzochten zijn daar voorbeelden van. De projectstatus biedt de mogelijkheid om een nieuwe praktijk op te bouwen rond een nieuwe groep klanten. Er is een geoormerkt budget en er is tijd beschikbaar gesteld. Dat alles biedt kansen. Nadeel is echter dat projecten ook vluchtig zijn en na kortere of langere tijd ook weer stoppen. De opgebouwde expertise over wat werkt, en met wie kan worden samengewerkt, vervliegt vaak omdat overdracht hiervan geen onderdeel is van het project. Omdat de projecten meestal klein zijn, gebeurt hetzelfde bij ziekte of een baanwissel. Nieuwe subsidie is er vaak alleen voor het ontwikkelen van weer een nieuwe aanpak, niet voor het verder uitwerken of bestendigen van wat is ontwikkeld. Ook bieden de subsidies vaak geen ruimte om te leren van wat er elders al is, of om de nieuw te ontwikkelen aanpak te evalueren. Hierdoor ontwikkelt de kennis over (in dit geval) de arbeidstoeleiding van statushouders zich maar langzaam.

- ➔ Conclusie: Het werken in projectvorm biedt kansen maar vormt ook een risico: kennis en ervaring worden snel opgedaan maar verdwijnen vaak ook snel weer, en door het beperkte aantal professionals zijn de projecten kwetsbaar. Meer aandacht voor continuïteit en leren is gewenst.
- ➔ Aandachtspunt: Er kan meer worden uitgewisseld tussen projecten en meer worden geleerd van eerder opgedane ervaring. Binnen de projecten is hiervoor over het algemeen geen tijd beschikbaar. Hoewel leren en uitwisselen op korte termijn een investering vragen, kan het op langere termijn mogelijk geld opleveren door effectievere projecten met meer resultaat.

### Integrale aanpak

Doel van de vijf projecten is statushouders te begeleiden naar werk, in een organisatie of als ondernemer. Ze werken echter breder: er is in alle vijf de projecten ook aandacht voor de privésituatie van de statushouder en voor de stappen die voorafgaan aan werk, zoals taalverwerving en inburgering. Achtergrond hiervan is dat inburgeren een langdurig proces is, dat nog lang niet is afgerond als de statushouders hun inburgeringsexamen gehaald hebben. Ook daarna vraagt inburgeren veel energie en aandacht van de statushouders, ondersteuning hierbij zorgt voor versnelling en voorkomt dat er te weinig tijd overblijft voor het traject richting werk. Hetzelfde geldt voor taal: het basisoniveau is niet voldoende, blijven bijleren versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Daarom is er bij alle projecten ook aandacht voor taal, voor inzicht krijgen in cultuurverschil en wat dat betekent op de werkvloer, en voor het regelen van zaken in de privésfeer zoals huisvesting, gezinssituatie, invullen van formulieren etc. Ook in de literatuur wordt gewezen op het belang van een aanpak die vroegtijdig, gecombineerd en doorlopend is, zoals bijvoorbeeld het acht-fasen model van Movisie. Daarin wordt ondersteuning geboden bij problemen op meerdere leefgebieden tegelijkertijd om zo doelgericht, met een integrale aanpak, te werken aan de toekomst.

- ➔ Conclusie: Inburgeren is een langdurig proces dat veel energie vraagt van statushouders. Wie bezig is met zaken als gezinshereniging, gezondheidsproblemen en het leren van een nieuwe taal, kan zich niet volledig richten op arbeidstoeleiding.
- ➔ Werkzaam element: Integraal werken, waarbij werken aan werk blijvend wordt gecombineerd met werken aan andere aspecten van inburgering, zoals taal, cultuurverschil en privésituatie.

## Samenwerken in de keten

Om integraal te kunnen werken is samenwerking en afstemming in de keten nodig: casemanagers, taaldocenten, cultuurspecialisten, werkbegeleiders, vrijwilligers van Vluchtelingenwerk, etc. Dat vraagt tijd en inzet, maar het zorgt ook voor efficiënt werken, een goed beeld van de statushouder en de mogelijkheid om de begeleiding tijdig aan te passen als dat nodig is. In de projecten wordt dan ook geïnvesteerd in die samenwerking. Ook in de literatuur wordt het belang van ketensamenwerking voor het uitwisselen van informatie, het afstemmen van werkzaamheden en het ontwikkelen van een integraal plan, regelmatig genoemd.

Hoewel in de projecten veel wordt samengewerkt lukt het betrekken van de hele keten daarbij nog niet altijd. Met name de samenwerking met werkgevers en met het informele netwerk (sportclubs, burens etc.) vraagt nog aandacht, terwijl daar veel mogelijkheden lijken te zitten voor het vinden van werk. Ook is in de samenwerking nog weinig aandacht voor samen leren. Er wordt in gezamenlijke overleggen wel over specifieke cases gesproken, en hoe de ondersteuning in dat specifieke geval beter kan, maar voor leren over de cases heen is nog maar weinig aandacht.

STAR/T, het project waarin statushouders worden ondersteund bij het starten van een eigen onderneming, is een regionaal project waarin verschillende Twentse gemeenten participeren. Zo kan een aanbod worden verzorgd waarvoor per gemeente te weinig gegadigden zijn. Dergelijke samenwerkingen bieden mogelijk ook kansen voor andere specifieke voorzieningen.

- ➔ Conclusie: Om integraal te kunnen werken, wordt veel samengewerkt in de keten. Dat vraagt tijd en inzet, maar het zorgt ook voor efficiënt en effectief werken, continuïteit en slagkracht.
- ➔ Conclusie: Door regionale samenwerking kunnen voorzieningen worden geboden waarvoor de doelgroep per gemeente te klein is, bijv. een traject voor ondernemerschap.
- ➔ Werkzaam element: Integrale, multidisciplinaire samenwerking in de keten.
- ➔ Werkzaam element: Regionale samenwerking voor een gezamenlijk aanbod aan een beperkte doelgroep.
- ➔ Aandachtspunt: Binnen de ketensamenwerking kan meer worden ingezet op samenwerking met het vrijwillige, informele netwerk en samen leren van de ervaring die wordt opgedaan.

## Toegewijde en bekwame professionals

In het begin van dit hoofdstuk gaven we al aan dat we in ons onderzoek veel professionals troffen die met veel inzet en betrokkenheid werken aan een nieuwe toekomst voor statushouders. Van deze professionals wordt veel gevraagd. Ze werken met een groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met een andere culturele achtergrond die de Nederlandse taal niet of beperkt beheersen, en waarbij bovendien in hun privéleven nog veel aan de hand is dat het proces van arbeidstoeleiding regelmatig verstoord wordt. Dat vraagt om professionals die niet alleen hun vak goed verstaan en houden van interprofessioneel samenwerken, maar die ook een 'klik' hebben met de doelgroep, zich willen verdiepen in die doelgroep en hun manier van werken flexibel kunnen afstemmen op de statushouder waarmee ze werken. In de literatuur wordt gewezen op het belang van expertise over de achtergrond en problematiek van vluchtelingen en interculturele communicatie- en gespreksvaardigheid. Daarnaast hoorden we nog veel meer competenties die van belang zijn: vertrouwen creëren, intercultureel werken, geduld, signalen kunnen oppikken, motiveren en stimuleren, betrokkenheid met afstand, etc. Ook goede kennis van de arbeidsmarkt werd genoemd: omdat de kennis en ervaring van statushouders vaak niet aansluiten op reguliere functies in Nederland is het een gepuzzel om te bedenken hoe ze wél tot hun recht kunnen komen. Veel van dit alles leren

de professionals gaandeweg, dat zou versterkt kunnen worden door meer uitwisseling van kennis en ervaring binnen en tussen projecten. Het leernetwerk dat hoorde bij het project 'Werken aan werk voor statushouders' bleek bijvoorbeeld in een behoefte te voldoen.

- ➔ Conclusie: De professionals in de projecten werken met veel inzet en zijn over het algemeen zeer betrokken bij de doelgroep en gemotiveerd om bij te leren, om zo goed te kunnen aansluiten bij deze doelgroep.
- ➔ Werkzaam element: Een breed samengesteld team van toegewijde en bekwame professionals.
- ➔ Werkzaam element: Uitwisselen van kennis en ervaring in een lerend netwerk.
- ➔ Aandachtspunt: De momenten van onderling overleg en intervisie zouden effectiever gemaakt kunnen worden door leren hierin een expliciete plaats te geven.

### **Blijven verbeteren**

In alle projecten komen de professionals regelmatig bij elkaar om de stand van zaken te bespreken. Daarbij gaat het niet alleen over de voortgang van de kandidaten maar ook over het traject: wat gaat goed, wat gaat beter. In alle trajecten zijn op basis hiervan gaandeweg aanpassingen aangebracht in de manier van werken: de projecten zijn volop in ontwikkeling. Het evalueren van de voortgang en implementeren van aanpassingen gebeurt vrij organisch, maar niet erg gestructureerd. Bij geen van de projecten was in een gestructureerde evaluatie voorzien.

- ➔ Conclusie: In alle projecten wordt de werkwijze regelmatig besproken en worden op basis hiervan aanpassingen doorgevoerd: de projecten zijn volop in ontwikkeling. Er is echter nergens voorzien in een gestructureerde evaluatie.
- ➔ Werkzaam element: Regelmatig met alle ketenpartners evalueren wat goed gaat, wat beter kan, en samen verbeteringen formuleren en implementeren.
- ➔ Aandachtspunt: Als een gestructureerde evaluatie standaard onderdeel wordt van projecten, zal meer worden geleerd en verbeterd.

## **7.3 Vormgeving traject**

### **In beeld brengen mogelijkheden**

Om te kunnen bepalen wat het beste traject is voor de arbeidstoeleiding van een statushouder is inzicht nodig in diens situatie: wat kan en wat wil zij? Bij statushouders is dat echter niet zo makkelijk. Er is bijvoorbeeld diplomawaardering waarmee het niveau kan worden vastgesteld, maar de vraag blijft dan wat het diploma betekent in de Nederlandse setting. Datzelfde geldt voor iemands werkervaring, wat betekent die hier? En hoe voer je het gesprek hierover en over wat iemand wil, als die persoon nauwelijks Nederlands spreekt? Hoe kan iemand aangeven wat ze wil als ze geen idee heeft van wat er wel en niet kan in Nederland?

In alle projecten wordt aangegeven dat veel tijd wordt gestopt in een goede intake. Goed inzicht in wat iemand kan en wil is bepalend voor de kwaliteit van het traject, maar het is ingewikkeld om dat goede beeld te krijgen. Het belang van een goede en uitgebreide intake wordt ook in de literatuur veelvuldig genoemd. Daarnaast wordt gewezen op het belang van het in beeld brengen van zowel de fysieke als mentale gezondheid. Een goede intake maakt het makkelijker om iemands mogelijkheden in te schatten en trajecten op maat te maken. Voor bijvoorbeeld statushouders met een extra grote

afstand tot de arbeidsmarkt zou dan meteen een langzamer traject kunnen worden ingezet, wat zorgt voor minder druk en frustratie.

Bij de intake wordt veel gepraat met de statushouders en hier en daar worden ook instrumenten ingezet. Het zou goed zijn als dat meer zou gebeuren, want de ingewikkelde inschatting wordt nu vrijwel alleen gebaseerd op het inzicht en de ervaring van de professional. Maar er zijn niet veel instrumenten beschikbaar die te gebruiken zijn voor deze doelgroep, o.a. door de beperkte taalbeheersing. Dit wreekt zich niet alleen bij de intake, maar ook op andere momenten waarop keuzes gemaakt moeten worden, bijvoorbeeld bij het bepalen van het moment waarop wordt overgestapt naar actieve arbeidsbemiddeling.

STAR/T, het project waarin statushouders worden ondersteund bij het starten van een eigen onderneming, lijkt te voorzien in een behoefte. Verschillende statushouders zijn eerder ondernemer geweest en willen dat graag weer oppakken, en ook voor anderen kan ondernemerschap kansen bieden. Bij de intake van statushouders zou dit steeds een aandachtspunt kunnen zijn. Er moet dan wel een traject hiervoor beschikbaar zijn dat zich specifiek richt op deze doelgroep, in een regulier traject richting ondernemerschap zullen de meeste statushouders vastlopen.

- ➔ Conclusie: Er wordt veel tijd en energie gestoken in het goed in beeld brengen van wat de statushouders kunnen en willen. Dat blijkt niet mee te vallen en de professionals missen instrumenten die geschikt zijn voor de doelgroep en aansluiten bij de manier van werken van de professionals.
- ➔ Conclusie: Ondernemerschap sluit aan bij de wensen, mogelijkheden en ervaring van een deel van de statushouders. Het bieden van ondersteuning bij het opzetten van een eigen onderneming voorziet in een behoefte.
- ➔ Werkzaam element: Tijd investeren in het vormen van een goed beeld van wat iemand nu kan en wat er in de toekomst mogelijk is.
- ➔ Werkzaam element: Een specifiek traject voor statushouders die ondernemer willen worden.
- ➔ Aandachtspunt: Investeer in het zoeken of ontwikkelen van goede en gebruiksvriendelijke instrumenten die geschikt zijn voor het in kaart brengen van de mogelijkheden en wensen van statushouders en aansluiten bij de manier van werken van de professionals.

### **Afstemmen wensen en mogelijkheden**

Rekening houden met de wensen van de te begeleiden persoon geeft meer kans op succes. Zo blijkt uit onderzoek naar de arbeidstoeleiding van jongeren dat als leerdoelen en programma's worden afgestemd op de individuele wensen en mogelijkheden, zij zich meer medeverantwoordelijk voelen voor het traject, wat zorgt voor meer motivatie en zelfinzicht en daarmee meer kans op succes. Maar die kans op succes wordt ook bepaald door realistische verwachtingen en realistisch verwachtingsmanagement, zo blijkt. Immers: niet alles wat iemand wil, kan ook. Voor statushouders is het vaak moeilijk in te schatten wat er kan, zij kennen de Nederlandse situatie immers niet. Het afstemmen van wensen en mogelijkheden is dan ook een belangrijke activiteit van de professionals. Vaak betekent dat het managen van teleurstelling: de statushouders kunnen vaak niet meteen aan de slag in hun oude vakgebied en zeker niet op hun oude niveau. In Nederland worden andere eisen gesteld en het werk is vaak ook echt anders ingericht. Dat is een teleurstelling, een verlies dat komt bovenop het vele dat ook verloren is bij de vlucht. Niet iedereen accepteert dat, van de professionals vraagt het veel uitleg en soms ook het (helpen) organiseren van mogelijkheden om zelf te ervaren wat wel of niet mogelijk of realistisch is. En het vraagt aandacht voor het schetsen van zowel de

mogelijkheden op korte termijn als de mogelijkheden voor doorgroei op langere termijn. Leidraad daarbij zou dan moeten zijn wat er kan, waar de kansen liggen, en minder op wat er allemaal niet (meer) kan.

- ➔ Conclusie: De professionals besteden veel tijd aan het afstemmen met de statushouders, om een evenwicht te vinden tussen hun wensen en verwachtingen en wat er volgens de professional mogelijk is. Een belangrijk onderdeel daarvan is het ondersteunen bij het omgaan met teleurstelling, want vaak is er (zeker op korte termijn) minder mogelijk dan de statushouder had gehoopt.
- ➔ Werkzaam element: Tijd investeren in het afstemmen met statushouders over wensen en mogelijkheden op korte en lange termijn, en het managen van verwachtingen en teleurstellingen over die (on-)mogelijkheden.
- ➔ Werkzaam element: Een goede werkrelatie tussen statushouder en professional, waarin ondanks taalproblemen, cultuurverschillen en soms wantrouwen richting de overheid, toch een open gesprek kan plaatsvinden.
- ➔ Werkzaam element: Uitgaan van de mogelijkheden van de statushouder, nu en in de toekomst, niet de onmogelijkheden: wat kan ze, waar en hoe kan ze zich verder ontwikkelen.

## Opleiden

In ons onderzoek hebben we gekeken naar arbeidstoeleiding. Scholing van statushouders, en wat dit betekent voor de arbeidsmarktkansen, maakte geen onderdeel uit van het onderzoek. Toch willen we hier kort op ingaan, omdat de keus om al dan niet te gaan voor een scholingstraject veel invloed kan hebben op die kansen. Zo blijkt uit internationaal onderzoek dat voor arbeidsmarktsucces op de langere termijn een diploma dat in het nieuwe woonland erkend wordt het beste resultaat oplevert. In de praktijk betekent dat: een diploma dat in het nieuwe woonland is behaald, want vaak is er weinig vertrouwen in buitenlandse diploma's. Ook Nederlands onderzoek wijst hierop: statushouders met een Nederlands diploma hebben na 10 jaar even vaak een baan als autochtone Nederlanders met een diploma. Met name baangerichte opleidingen of trainingen (BBL) bieden daarbij veel mogelijkheden, zij vragen minder investering dan een middelbare of hogere beroepsopleiding.

- ➔ Conclusie: Een Nederlands diploma vergroot de arbeidsmarktkansen van statushouders aanzienlijk, het bieden van mogelijkheden van scholing kan dus een aantrekkelijke keus zijn als wordt gekeken naar de langere termijn. Er is op dit gebied waarschijnlijk meer mogelijk dan nu wordt ingezet, beperkte taalvaardigheid kan daarbij een rol spelen maar ook onbekendheid van de professional met wat er allemaal kan.
- ➔ Werkzaam element: Onderzoeken hoe scholing de arbeidsmarktpositie van de statushouder op korte, maar vooral ook langere termijn, kan versterken.
- ➔ Aandachtspunt: De professionals kunnen effectiever werken als ze beter op de hoogte zijn van wat er aan mogelijkheden zijn om scholing te volgen en welke mogelijkheden er zijn voor financiering van een scholingstraject.

## 7.4 Vormgeving begeleiding

### Intensieve, op persoon afgestemde begeleiding

Bij alle projecten wordt ingezet op intensieve persoonlijke begeleiding van de statushouders, afgestemd op het individu. Dit wordt ook in de literatuur genoemd als belangrijk element bij de arbeidstoeleiding, met als belangrijke elementen: een-op-een begeleiding, persoonlijke aandacht,

frequent contact en een langdurige relatie. Het resultaat is dat de statushouders zich inderdaad als persoon gezien en gewaardeerd voelen, iets wat voor veel van hen al lang niet meer gebeurd was. Voor de individuele statushouders is dit van grote waarde, en als zodanig is het een belangrijk resultaat van de projecten. De begeleiding strekt zich veelal uit over een langere periode, die meestal veel pieken en dalen kent. Ook het begeleiden van de statushouder bij het verwerken van teleurstellingen in dit traject en het op peil houden van de energie en motivatie horen bij het werk.

In de samenwerking tussen professional en statushouders wordt een band opgebouwd, die de begeleiding ten goede komt. Als er vertrouwen is, hoort de professional meer en kan dus beter rekening houden met wat er speelt. Een lastig punt in de begeleiding blijkt de verdeling van verantwoordelijkheden. Enerzijds geven de professionals aan dat ze de statushouders willen begeleiden naar zelfredzaamheid. Anderzijds is het verleidelijk de statushouders wat extra te helpen, omdat ze al zo veel aan hun hoofd hebben en omdat ze de weg zo slecht kennen in Nederland. Ook de statushouders verwachten vaak veel ondersteuning. Een goed evenwicht vinden tussen ondersteunen en zelf laten doen, tussen pampere en empowerment, blijkt dan ook een aandachtspunt.

- ➔ Conclusie: De projecten bieden de statushouders intensieve persoonlijke begeleiding, die door de statushouders erg wordt gewaardeerd: ze hebben het gevoel dat ze (eindelijk weer) worden gezien en gewaardeerd.
- ➔ Werkzaam element: Intensieve, op de persoon toegesneden begeleiding.
- ➔ Werkzaam element: Een goed evenwicht vinden tussen ondersteuning en zelfredzaamheid.

### Verschillen tussen statushouders

In alle projecten wordt er op gewezen dat er grote verschillen zijn tussen de statushouders. Die verschillen betreffen zaken als opleidingsniveau, werkervaring, leeftijd, land van herkomst etc. Met al die verschillen moet rekening worden gehouden, vandaar ook het belang van een op de persoon afgestemde begeleiding, zoals hierboven beschreven wordt. Een aantal verschillen vraagt extra aandacht. Een daarvan betreft de 'leerbaarheid' van de statushouder. Die leerbaarheid is soms beperkt, met name bij ouderen en bij mensen die nauwelijks scholing hebben en nooit geleerd hebben om te leren. Omdat het werken in Nederland vrijwel altijd echt anders is dan in het land van herkomst, al is het maar door de andere taal, is leren bijna altijd toch nodig om aan het werk te kunnen. Soms kan informeel leren uitkomst bieden, leren door te doen. Maar bij een klein deel van de statushouders vragen de professionals zich af of leren zal lukken en of werk een realistische optie is. Zij zouden in deze gevallen het liefst inzetten op maatschappelijke participatie.

Een andere groep die speciale aandacht vraagt zijn de vrouwen. Een deel van hen heeft altijd geleefd in een omgeving waar betaald werk voor vrouwen geen optie was. Voor deze vrouwen, die geen ervaring hebben met betaald werk, vaak slecht opgeleid zijn en waarbij werken niet past bij hun zelfbeeld, is de afstand tot de arbeidsmarkt groot. Als zij een echtgenoot hebben richt de aandacht van de professionals zich al snel op hem. Hiermee worden deze vrouwen echter wel extra kwetsbaar: als het tot een breuk komt tussen de partners staat ze er alleen voor, zonder werk en vaak ook zonder netwerk. Juist deze vrouwen hebben ondersteuning en empowerment nodig.

- ➔ Conclusie: In alle projecten wordt onderkend dat er grote verschillen zijn tussen de statushouders en dat een deel van hen extra kwetsbaar is. Dit betreft met name de mensen die beperkt leerbaar zijn en vrouwen die geen werkervaring hebben in het land van herkomst. Voor deze kwetsbare personen is extra aandacht nodig.

- ➔ Werkzaam element: Identificeren van individuen die extra kwetsbaar zijn zodat voor hen met nog meer zorg een passend traject kan worden vormgegeven.
- ➔ Aandachtspunt: Onder de huidige regels is er voor vrouwen met een werkende partner weinig stimulans of ondersteuning om aan het werk te gaan. Dit maakt hen afhankelijk van de partner en kwetsbaar in geval van een scheiding.

### Inzet peergroup

In een aantal projecten wordt de 'peergroup' van de statushouders ingezet: mensen in een vergelijkbare situatie die kunnen dienen als rolmodel, maar ook om contacten te leggen. Bij STAR/T bijvoorbeeld worden de statushouders gestimuleerd om elkaar te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun businessplan, maar ook om elkaars netwerk te gebruiken. Bijkomend voordeel van deze manier van 'groepsempowerment', die ook in de literatuur wordt omschreven, is dat de statushouders merken dat hun kennis waarde heeft voor een ander, en dat hun netwerk vaak al groter is dan ze denken. Daarnaast zet STAR/T ervaren ondernemers in als mentor: ook dat zijn peers, mede-ondernemers immers. In andere projecten wordt de statushouders gestimuleerd om te kijken wat bijvoorbeeld burens of leden van de kerk die ze bezoeken, voor hen kunnen betekenen. Ook dat zijn peers, ook dat zijn ingangen.

Bij STAR/T, maar ook bij de andere projecten waar de begeleiding (geheel of gedeeltelijk) groepsgewijs gebeurt onderkent men dat dit als voordeel heeft dat de statushouders zien dat ze niet de enige zijn die moeite hebben met inburgeren, en ook dat je hier op verschillende manieren mee om kunt gaan. De statushouders kunnen elkaar daarbij ook ondersteunen. In Oldenzaal zien de statushouders dat zij niet de enige zijn die werkervaring moeten opdoen en zoekende zijn naar hun plek in de samenleving en op de arbeidsmarkt, maar dat dit ook geldt voor ex-gedetineerden, of 'gewone' mensen die na een lange loopbaan hun baan kwijtraken en ook opnieuw moeten beginnen. Ook dat kan helpen om de eigen worsteling makkelijker te accepteren.

- ➔ Conclusie: In een deel van de projecten wordt de peergroup van de statushouders ingezet: als rolmodel, of als netwerk om werk te vinden. Dit werkt ook als empowerment: de statushouders zien dat ze al een netwerk hebben, dat ze kunnen inzetten voor zichzelf maar ook voor anderen.
- ➔ Conclusie: Als (geheel of gedeeltelijk) groepsgewijs wordt gewerkt, kunnen statushouders van elkaar leren en elkaar ondersteunen, en krijgen ze zicht op de verschillende manieren waarop met een lastige situatie kan worden omgegaan.
- ➔ Werkzaam element: Statushouders stimuleren om hun peergroup, hun informele netwerk, te onderzoeken en benutten.
- ➔ Werkzaam element: Groepsgewijze aanpak, waardoor statushouders van elkaar (en van andere peers) kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen.

## 7.5 Voorbereiden op werk

### Taal belangrijke succesfactor

Bij alle projecten werd gewezen op het grote belang van taal. Ook in de literatuur wordt hier veel op gewezen. Taal is nodig voor het contact met collega's, om instructies te begrijpen, om met klanten te praten. Zelfs voor eenvoudig werk als schoonmaken is ten minste een basale beheersing van de taal een voorwaarde. Dit is meteen een groot struikelblok voor een deel van de statushouders. Het leren van een nieuwe taal valt niet mee, zeker niet op oudere leeftijd of als je zelfs je eigen taal maar beperkt beheerst. De taallessen bij de inburgering zijn hiervoor niet voldoende. In alle projecten is er dan ook

aandacht voor taal, middels bijvoorbeeld taallessen of taalstages. Speciale aandacht is er daarbij voor Nederlands op de werkvloer en/of vaktaal.

- ➔ Conclusie: Taal is een van de belangrijkste succesfactoren bij arbeidstoeleiding. Zelfs voor eenvoudig werk is taal een voorwaarde: voor het begrijpen van instructies en voor het contact met collega's. De taallessen die onderdeel zijn van het inburgeringstraject volstaan in veel gevallen niet om de taal op voldoende niveau te krijgen. In alle projecten wordt daarom verder gewerkt aan de taalontwikkeling.
- ➔ Werkzaam element: Veel aandacht voor taalontwikkeling, met speciale aandacht voor Nederlands op de werkvloer, bijvoorbeeld via taalstages.
- ➔ Werkzaam element: Een deel van de statushouders, met name voor de mensen die (praktisch) analfabeet zijn, leert de taal het beste door te doen, in de praktijk.
- ➔ Aandachtspunt: Onder de statushouders is veel ontevredenheid over de kwaliteit van de inburgeringstrajecten. Met name over de taallessen wordt aangegeven dat deze niet voldoen. Onder de nieuwe inburgeringswetgeving verandert hier veel, maar er is een forse groep voor wie die verandering te laat komt.

### Wennen aan werken in Nederlandse setting

Statushouders die aan het werk gaan in een Nederlandse setting lopen tegen veel cultuurverschillen aan. Die hebben betrekking op heel praktische zaken zoals werktijden en doorbetaling bij ziekte, maar ook op de houding die verwacht wordt, zoals initiatief nemen. Onbekendheid hiermee kan makkelijk leiden tot conflicten. Daarom wordt in alle projecten aandacht besteed aan cultuurverschillen. Zo worden werkervaringsplaatsen aangeboden, of vrijwilligerswerk, waar statushouders kunnen wennen aan het werken in een Nederlandse setting. Als zich daarbij zaken voordoen rond cultuurverschil worden die besproken. Tegelijk kan zo ervaring worden opgedaan met het Nederlands op de werkvloer.

Ook in de literatuur wordt vrijwilligerswerk als opstap naar betaald werk aanbevolen. Het biedt statushouders de mogelijkheid om hun spreekvaardigheid en werknemerscompetenties te verbeteren, maar is vaak ook goed voor de motivatie en om werkervaring op te doen. Dit geldt ook voor werkervaringsplekken, die vaak een opstapje zijn naar een betaalde baan. Uit onderzoek naar moeilijk bemiddelbare jongeren blijkt dat het effect van werkervaringsplaatsen het grootst is als de ontwikkelde competenties gecertificeerd worden. Dat werkt extra motiverend.

- ➔ Conclusie: Kennis over cultuurverschillen en wat in Nederland wordt verstaan onder 'goed werknemerschap' bevorderen de integratie op de werkvloer. In alle projecten is hier aandacht voor. Er wordt uitleg over gegeven en incidenten die zich in de praktijk voordoen worden besproken. Vrijwilligerswerk, stages en werkervaringstrajecten worden ingezet om statushouders ervaring te laten opdoen met deze zaken, en tegelijk te kunnen oefenen met Nederlands op de werkvloer en competenties te ontwikkelen.
- ➔ Werkzaam element: Bespreken cultuurverschillen en wat er verwacht wordt in een Nederlandse werkomgeving.
- ➔ Werkzaam element: Inzetten van vrijwilligerswerk, stages en werkervaringsplaatsen om te wennen aan het werken in een Nederlandse omgeving (het werk zelf, cultuurverschillen, taal).
- ➔ Aandachtspunt: Met een EVC-procedure (Erkenning van eerder Verworven Competenties) kan de waarde van vrijwilligerswerk, stages en werkervaringsplaatsen worden vergroot: het is motiverend voor deelnemers en geeft werkgevers meer inzicht in wat er geleerd is.

## Empowerment

Veel statushouders zijn onzeker en voelen zich afhankelijk van anderen omdat ze de weg nog niet goed kennen in Nederland. Dit kan resulteren in een afwachtede houding, terwijl op het werk, maar ook bij het zoeken naar werk, juist initiatief wordt gevraagd. Het stimuleren van eigen initiatief en het terugvinden van de eigen kracht, komt dan ook regelmatig naar voren als element in de begeleiding binnen de projecten. Hierbij wordt onder andere gebruik gemaakt van peers, zoals eerder beschreven. In de literatuur, waar het belang van empowerment ook wordt benadrukt, worden ook voorbeelden beschreven waarin statushouders die al langer in Nederland zijn nieuwkomers helpen (maatjesprojecten). Deze peers bieden hulp, maar zijn ook rolmodel en lotgenoot, en door de gelijkwaardige situatie extra effectief.

- ➔ Conclusie: Empowerment is een belangrijk element in de begeleiding van statushouders in de onderzochte projecten. Door meer gebruik te maken van peers, statushouders die al langer in Nederland zijn, zou dit versterkt kunnen worden.
- ➔ Werkzaam element: Empowerment: stimuleren van zelfredzaamheid en terugvinden van de eigen kracht, onder andere door expliciet waarderen van kwaliteiten en activiteiten van statushouders en het inzetten van peers die een vergelijkbaar proces hebben doorgemaakt.

## 7.6 Toeleden naar werk

### Het juiste moment en de juiste plek

In de projecten wordt aangegeven dat het lastig is om het juiste moment vast te stellen om iemand daadwerkelijk naar werk te begeleiden. Als het te snel gebeurt, is het afbreukrisico groot, als te lang wordt gewacht is er grote kans op demotivatie en ook dat is een afbreukrisico. In een aantal projecten worden instrumenten ingezet om te helpen met het bepalen van het juiste moment, maar de beschikbare instrumenten voldoen niet altijd goed voor deze doelgroep of sluiten niet goed aan bij de werkwijze van de professionals. Het vaststellen van het juiste moment en de juiste plek is ook lastig omdat dit afhangt van waarop wordt ingezet: snel aan de slag of een duurzame plek. Belangrijk in dit stadium is om zicht te hebben op zowel de huidige mogelijkheden als het groeipotentieel van de statushouder, en tevens op de huidige en groeimogelijkheden van de functie. Dat vraagt veel van de professionals.

- ➔ Conclusie: De professionals vinden het lastig om het goede moment vast te stellen waarop een statushouder daadwerkelijk de overstap kan maken naar werk. Ze doen dit op gevoel en ervaring, maar missen instrumenten om hen te ondersteunen bij de beslissing.
- ➔ Werkzaam element: Goed zicht op zowel de huidige mogelijkheden als het groeipotentieel van de statushouder, en tevens op de huidige en groeimogelijkheden van de functie.

### Contact leggen met de werkgever

Een deel van de statushouders vindt zelf werk, maar bij de meeste statushouders in de projecten spelen de professionals een actieve rol in de stap naar werk. Het netwerk van de professionals is dan ook een belangrijke succesfactor. Volgens de professionals zijn er veel werkgevers die open staan voor statushouders, uit maatschappelijke betrokkenheid en omdat ze behoefte hebben aan goede medewerkers. Maar vaak staan ze ook nog wat huiverig tegenover statushouders. Als deze werkgevers benaderd worden door een professional die ze kennen en vertrouwen, willen ze het wel proberen. Dit

vraagt om een zorgvuldig proces: de professional moet iemand voordragen waarbij de kans op succes realistisch is, want als het mis gaat is de kans dat er nog een statushouder mag komen klein.

Als eenmaal positieve ervaringen zijn opgedaan met statushouders wordt een volgende plaatsing makkelijker. Ook worden plaatsingen in het netwerk van de werkgever dan makkelijker. Om een goed netwerk op te bouwen specifiek rond de plaatsing van statushouders worden bijvoorbeeld jobhunters of speciale contactpersonen ingezet. Ook in de literatuur wordt het inzetten van dergelijke contactpersonen aanbevolen. Daar wordt ook gesuggereerd hiervoor voormalig statushouders in te zetten.

Naast het persoonlijk benaderen van werkgevers worden ook activiteiten opgezet om werkgevers en statushouders met elkaar in contact te brengen, want beiden weten maar beperkt wat ze de ander te bieden hebben. Genoemd worden o.a. speeddates, bedrijfsbezoeken en een bedrijvenmarkt.

- ➔ Conclusie: In de projecten wordt op verschillende manieren geprobeerd om werkgevers en statushouders met elkaar in contact te brengen, om zo tot een 'match' te komen. Werkgevers worden persoonlijk benaderd, maar er worden ook activiteiten georganiseerd waarbij beide groepen worden uitgenodigd, zoals bedrijfsbezoeken of een bedrijvenmarkt.
- ➔ Werkzaam element: Vertrouwen opbouwen bij werkgevers, door zorgvuldig matchen tussen wat de werkgever nodig heeft en wat de statushouder kan.
- ➔ Werkzaam element: Inzetten van jobhunters of contactpersonen die zich specifiek richten op het vinden van banen voor statushouders.
- ➔ Werkzaam element: Momenten organiseren waarop werkgevers en statushouders elkaar kunnen leren kennen, bijv. via speeddates, bedrijfsbezoeken of een bedrijvenmarkt.
- ➔ Aandachtspunt: In contacten met werkgevers kunnen vaker voormalig statushouders worden ingezet, die een 'ambassadeur' zijn voor deze doelgroep.

### Warme overdracht

Om het eerste contact tussen een potentiële werkgever en een statushouder makkelijker te maken gaat er vaak een professional mee naar het eerste gesprek. Soms om een statushouder die nog veel moeite heeft met de Nederlandse taal te helpen om zichzelf te presenteren, maar in ieder geval ook om afspraken te maken over begeleiding en uitleg te geven over regelingen, zoals proefplaatsingen, stages, werkervaringsplekken, subsidies etc. Belangrijk in de gesprekken is dat de werkgever de persoon leert kennen, met alle talenten en mogelijkheden, maar ook de beperkingen. Een warme overdracht geeft werkgevers ook het vertrouwen dat ze bij vragen terecht kunnen bij een professional die hun situatie en die van de statushouder die in dienst is genomen kent.

- ➔ Conclusie: Omdat het eerste contact tussen potentiële werkgever en statushouder cruciaal is, bieden de professionals daarbij vaak ondersteuning. Ze helpen de statushouder om zich zo goed mogelijk te presenteren en ze helpen de werkgever door een beeld te geven van wat er mogelijk is qua ondersteuning.
- ➔ Werkzaam element: Warme overdracht, waarin de mogelijkheden en beperkingen van de statushouder worden besproken, afspraken worden gemaakt over begeleiding en uitleg wordt gegeven over regelingen en ondersteuning.
- ➔ Werkzaam element: Bieden van een mogelijkheid om elkaar te leren kennen, bijvoorbeeld via een proefplaatsing.

## Nazorg

In de projecten is nog weinig ervaring met nazorg, maar de professionals geven aan dat het belangrijk is om in ieder geval nog een tijdje vinger aan de pols te houden. Ook in de literatuur wordt dit benadrukt: vaak blijkt het inburgeren op het werk toch lastiger dan verwacht. De kans op uitval is dan groot, als er op tijd ondersteuning en advies is kan dat vaak voorkomen worden. De professionals geven echter aan dat er voor dergelijke nazorg meestal geen financiering beschikbaar is.

- ➔ Conclusie: Er is in de projecten nog weinig ervaring met nazorg, maar men zou die wel graag willen geven om zo de kans op een uitval te beperken.
- ➔ Werkzaam element: Nazorg, contact houden na plaatsing, want vaak is de inburgering op het werk moeilijker dan verwacht.
- ➔ Aandachtspunt: Zorg voor financiering van nazorg, dat beperkt de kans op uitval (en verdient zichzelf zo terug).

## 7.7 Rol van de Provincie Overijssel

Het project 'Werken aan werk voor statushouders' is uitgevoerd in opdracht van de Provincie Overijssel. Met het project wil de Provincie gemeenten ondersteunen bij hun inspanningen om statushouders aan werk te helpen. Het project leverde echter ook een aantal inzichten op over wat de Provincie Overijssel zelf kan doen in dit kader. Zo zou de provincie een belangrijke rol kunnen spelen om een deel van de aandachtspunten, zoals die hierboven zijn benoemd, nader uit te werken. Dat kan bijvoorbeeld door de randvoorwaarden te scheppen voor zaken die niet makkelijk per gemeente georganiseerd kunnen worden, en die zeker voor kleinere gemeenten te omvangrijk zijn. Voorbeelden zijn het faciliteren van kennisontwikkeling over en in de praktijk testen van methodieken rond arbeidstoeleiding, en het faciliteren van kennisuitwisseling. Ook kan de Provincie de rol die ze al speelt bij het stimuleren van het ontwikkelen van manieren om statushouders (en andere personen met een kwetsbare positie) naar werk te begeleiden, versterken. De Provincie subsidieert in dit kader verschillende projecten, maar stelt daarbij als eis dat deze vernieuwend moeten zijn. Een onderliggende assumptie daarbij lijkt dat methodieken na één subsidieperiode zijn uitontwikkeld en zonder verdere financiële ondersteuning kunnen worden uitgerold. Het echt uitontwikkelen van een methodiek vraagt echter in de praktijk vrijwel altijd meer tijd. De Provincie zou meer mogelijkheden kunnen scheppen voor het verduurzamen van initiatieven. Daarnaast zou de Provincie mogelijkheden kunnen bieden om meer tijd te investeren in de begeleiding van statushouders, gezien hun moeilijke startpositie.

## Aanbevelingen voor de Provincie Overijssel

- Stel subsidie-aanvragen niet alleen open voor het ontwikkelen van nieuwe methodieken, maar biedt ook ruimte om reeds bestaande methodieken verder door te ontwikkelen. Zo wordt de opgedane kennis écht benut.
- Stel bij subsidie-toekenning een evaluatie als voorwaarde, om zo de kennis over wat werkt en wat niet werkt te vergroten.
- Organiseer of ondersteun kennisuitwisseling tussen projecten, bijvoorbeeld in de vorm van leernetwerken. Stel deelname hieraan verplicht bij subsidie-toekenning.
- Organiseer of ondersteun regionale bijeenkomsten waar werkgevers en statushouders elkaar op een informele manier kunnen ontmoeten.

- Organiseer of ondersteun een regionaal informatiepunt waar werkgevers en professionals terecht kunnen met vragen rond statushouders en werk, bijvoorbeeld over wettelijke verplichtingen, subsidiemogelijkheden, methodieken, voorbeelden etc.
- Ondersteun opleidingsinstituten in de regio bij het ontwikkelen en uitvoeren van schakeljaren, duale trajecten etc. Ondersteun het ontwikkelen en benutten van EVC-procedures (Erkenning van eerder Verworven Competenties) waarin de opgedane ervaring bij vrijwilligerswerk, stages en werkervaringsplaatsen wordt vastgelegd.
- Geef het goede voorbeeld, neem zelf statushouders in dienst en bied werkervaringsplaatsen aan.

## Literatuur

Er zijn in de afgelopen jaren een aantal mooie publicaties verschenen over statushouders en werk, waarin ook de literatuur over dit thema uitgebreid besproken is. We hebben er daarom voor gekozen om dat in deze rapportage niet opnieuw te doen. Wel hebben we uiteraard gekeken of onze resultaten aansluiten bij wat er in eerder onderzoek is gevonden. Dat melden we op relevante plekken in het rapport. We verwijzen daarbij niet naar specifieke publicaties, maar u zult dit allemaal terugvinden in de overzichtsstudies die we hieronder noemen.

Belangrijke publicaties zijn de evaluaties van gemeentelijke projecten zoals uitgevoerd door het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) en Regioplan beleidsonderzoek (Enden e.a., 2018; Oosterveen e.a., 2019; Razenberg e.a., 2018). Regioplan heeft daarnaast een mooi rapport uitgebracht over lokale knelpunten en oplossingen bij de integratie van statushouders (Klaver e.a., 2015). KIS voert samen met Divosa een monitor uit naar de stand van zaken rond het gemeentelijke beleid ten aanzien van de arbeidstoeleiding van vluchtelingen (Gruiter e.a., 2019). Ook WRR en SER hebben een aantal inzichtelijke rapporten gepubliceerd over vluchtelingen en werk (Engbersen e.a., 2015; SER, 2016; SER, 2018). We vonden ook het rapport van Instituut GAK en Movisie over wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk zeer bruikbaar (Franken & Mateman, 2019), evenals het rapport van Pharos over de uitkomsten van het *Kennisdelingsprogramma gezondheid statushouders*, met name het onderdeel over activering, participatie en gezondheid (Smal & Goorts, 2017). We kunnen u deze publicaties van harte aanbevelen!

- Enden, T. van den, Winter-Koçak, S. de, Booijink, M. & Gruijter, M. de (2018). *Wat werk bij arbeidsparticipatie van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L. & Leerkes, A. (2015). *WRR-Policy Brief 4. Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. Den Haag: WRR.
- Franken, M. & Mateman, H. (2019). *Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk*. Instituut GAK en Movisie.
- Gruiter, M., Razenberg, I. & Tinnemans, K. (2019). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019. Succes en stagnatie bij arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Klaver, J., Mallee, L., Odé, A. & Smit, W. (2015). *De integratie van statushouders op lokaal niveau: belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.
- Oosterveen, A., Klaver, J. & Born, M. (2019). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen, de Amsterdamse aanpak*. Amsterdam: Regioplan.
- Razenberg, I., Kahmann, M. & Gruijter, M. de (2018). *Mind the gap. Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

- SER. (2016). *Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Den Haag: SER.
- SER (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans. Inventarisatie en analyse initiatieven gericht op vergroten maatschappelijke participatie statushouders*. Den Haag: SER
- Smal, E. & Goorts, I. (2017). *Handreiking Kennisdelingsprogramma: Gezondheid Statushouders, Activering, participatie en gezondheid van statushouders, Hoe te komen tot een samenhangende aanpak?* Utrecht: Pharos.

## Colofon

|                    |                                                                                                                |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Titel              | Werken aan werk voor statushouders: Op zoek naar werkzame elementen bij de arbeidstoeleiding van statushouders |
| Auteurs            | Samir Garić en Sjiera de Vries                                                                                 |
| Uitgever           | Windesheim, Lectoraat Sociale Innovatie                                                                        |
| Plaats van uitgave | Zwolle                                                                                                         |
| Jaar van uitgave   | 2019                                                                                                           |
| Opdrachtgever      | Provincie Overijssel                                                                                           |
| ISBN               | 9789077901991                                                                                                  |
| Contact            | <a href="mailto:Sjiera.de.Vries@Windesheim.nl">Sjiera.de.Vries@Windesheim.nl</a>                               |



Deze publicatie van Windesheim valt onder een Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationaal-licentie. Dit betekent dat de kennis uit deze publicatie hergebruikt mag worden als basis voor de ontwikkeling van nieuwe kennis mits de naam van de auteurs en/of Windesheim hierbij vermeld wordt.