

Werken aan werk voor statushouders

Statushouders opnieuw thuis, Apeldoorn

Samir Garic, Asia Lababidi en Sjiera de Vries

Zwolle, hogeschool Windesheim, Lectoraat Sociale Innovatie

februari 2020

Inhoud

1 Inleiding.....	3
2 Project 'Statushouders opnieuw thuis'	4
3 Monitoring	6
3.1 Achtergrond gemonitorde statushouders	6
3.2 Positie op de arbeidsmarkt	6
4 Ervaring van statushouders	7
4.1 Arbeidsmarktpositie.....	7
4.2 Traject	7
4.3 Belemmerende en bevorderende factoren arbeidsparticipatie.....	9
4.4 Begeleiding tijdens het traject	11
5 Ervaring van professionals	13
5.1 Werkfitte statushouders	13
5.2 Het traject	14
5.3 Organisatie	15
5.4 Context waarin gewerkt wordt	16
5.5 Werkwijze	17
5.6 Werkrelatie met statushouders	20
5.7 Activiteiten gericht op werkgevers	22
6 Conclusies	25
6.1 Typering van het project	25
6.2 Werkwijze	25
6.3 De statushouders	27
6.4 Overzicht werkzame elementen	27
6.5 Aanbevelingen	28

1 Inleiding

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 het lectoraat Sociale Innovatie van Hogeschool Windesheim gevraagd hier onderzoek naar te doen.

In het onderzoek 'Werken aan werk voor statushouders' worden de werkwijze en resultaten van vijf projecten onderzocht, waaronder dat van de gemeente Apeldoorn. Het onderzoek loopt van eind 2017 tot eind 2019. Over dit onderzoek wordt een overkoepelende rapportage geschreven, waarin ook wordt ingegaan op de bestaande kennis omtrent de arbeidstoeleiding van statushouders. Daarnaast wordt per project een beknopte rapportage geschreven over de bevindingen ten aanzien van het specifieke project. In deze rapportage worden de resultaten gepresenteerd over het project 'Statushouders opnieuw thuis' van de gemeente Apeldoorn.

Om inzicht te krijgen in de werkwijze en resultaten van het project 'Statushouders opnieuw thuis' zijn documenten bestudeerd over het project, zijn zestien statushouders in de periode van juni 2018 tot juni 2019 gemonitord, zijn dertien van deze statushouders geïnterviewd en zijn twee intervisiebijeenkomsten gehouden met de professionals die betrokken zijn bij de begeleiding van de statushouders.

2 Project '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 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 traject richting 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.

Van statushouders wordt 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 het Werkplein Activerium. Dat is dé plek waar alle gemeentelijke diensten op het gebied van werk en inkomen voor inwoners en ondernemers bij elkaar komen. Het traject wordt gedragen door de klantmanagers van de gemeente (trajectregisseurs), Vluchtelingenwerk en Werkbedrijf Lucrato. De regie wordt door de gemeente verzorgd, waarbij de trajectregisseurs het traject inzetten en monitoren. Om daar goed op toe te zien, worden elke twee weken gesprekken gevoerd met de ketenpartners. Maatschappelijke participatie is de taak van Vluchtelingenwerk en de toeleiding naar werk wordt verzorgd door Werkbedrijf Lucrato.

Het gemeentelijk beleid bevordert de instroom op de arbeidsmarkt van statushouders door opleiding, onderwijs, vrijwilligerswerk, stages en het opstarten van ondernemerschap. Het traject begint met een brede intake. In het begin ligt de focus op vestiging in Apeldoorn en het verwerven van een voldoende taalniveau. De eerste acht maanden worden de statushouders ondersteund vanuit Vluchtelingenwerk. Hierna evalueert Werkplein Activerium het traject en kijkt welke vervolgstappen nodig zijn. Langzamerhand verschuift de focus naar het vinden van passend werk.

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 zowel opleiding en onderwijs als voor vrijwilligerswerk en stages om talenten verder te kunnen ontwikkelen. Tijdens de laatste fase van de inburgering wordt 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 aan Werkbedrijf Lucrato. 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 taalstage of vrijwilligerswerk aangeboden. Werkbedrijf Lucrato coördineert in opdracht van de gemeente Apeldoorn het traject om de statushouders effectief naar een betaalde baan of naar een opleiding te begeleiden. Werkbedrijf Lucrato heeft jarenlange ervaring met het begeleiden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om

maatwerk te kunnen leveren wordt in de eerste instantie geïnvesteerd in het opbouwen van vertrouwen. Gezien de specifieke kenmerken van de doelgroep wordt er voorzien in een lagere caseload van de trajectbegeleider.

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 insteek is om de statushouder te ondersteunen waar het nodig is. Men stuurt op zoveel mogelijk contact met werkgevers, onder andere via directe bemiddeling of via 'meet en greet' bijeenkomsten. Om tot een match te komen blijkt persoonlijk en warm contact met werkgevers een belangrijk instrument. Alhoewel het met de motivatie van statushouders goed gesteld is, biedt Werkbedrijf Lucrato waar nodig ook een motivatietraining aan en probeert via taalstages en werkervaringsplekken de statushouders klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Het traject bij Werkbedrijf Lucrato duurt maximaal één jaar.

3 Monitoring

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het project besproken aan de hand van de gegevens uit de monitoring van een aantal deelnemers aan het project. Eerst wordt de achtergrond van de gevolgde statushouders beschreven, daarna wordt hun positie op de arbeidsmarkt in kaart gebracht.

3.1 Achtergrond gemonitorde statushouders

In de periode van juni 2018 tot en met juni 2019 zijn zestien statushouders (dertien mannen en drie vrouwen) gemonitord, waarvan vier uit Eritrea en twaalf uit Syrië afkomstig zijn. Drie statushouders zijn jonger dan dertig jaar, de overige dertien zijn tussen dertig en negenenveertig jaar oud. Van de zestien statushouders is één statushouder sinds 2016 in Nederland, zeven sinds 2015, zes sinds 2014 en twee sinds 2013.

3.2 Positie op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van de statushouders was bij de start van de monitoringsperiode (juni 2018) relatief gunstig. Vier personen hebben in het land van herkomst hoger beroepsonderwijs gevolgd en zeven middelbaar beroepsonderwijs. Twee personen hebben geen onderwijs genoten en de overige drie hebben alleen basisonderwijs gevolgd. Op twee na hebben alle statushouders werkervaring opgedaan in het land van herkomst. Zeven personen hebben het complete inburgeringsexamen gehaald.

Van de zestien statushouders spreker er elf Nederlands op A2 niveau, tien van hen bereiken dat niveau ook met hun schriftelijke beheersing van het Nederlands. Vijf statushouders beheersen het Nederlands op B1 of B2 niveau. Vier van hen spreken ook Engels op een behoorlijk niveau, evenals een van de statushouders met een wat lager niveau van de Nederlandse taal.

Veertien van de zestien statushouders participeren op de één of andere manier in de samenleving. Drie statushouders hebben een taalstage gedaan, drie hebben ervaring opgedaan als vrijwilliger en acht statushouders hebben zowel een taalstage als vrijwilligerswerk gedaan. De meesten hebben werkervaring opgedaan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Twee statushouders hebben geen taalstage of vrijwilligerswerk gedaan, wat hun kansen op een betaalde baan aanzienlijk verkleint.

Voor veertien van de zestien statushouders is betaald werk het beoogde doel van het traject, één persoon heeft aangegeven zich te richten op een eigen bedrijf. Daarnaast is er één persoon die bij aanvang van het traject een werkervaringsplek als hoogst haalbare zag. Dat verbaast, want uitzicht op werk binnen een jaar is een instroomeis. Naast deze einddoelen worden nog verschillende tussendoelen benoemd, zoals vrijwilligerswerk en of een werkervaringsplaats.

Van de zestien statushouders die voor het project zijn gemonitord, zijn er tien nog tijdens de onderzoeksperiode uitgestroomd naar betaald werk. Twee statushouders hebben een deeltijdbaan gevonden en behouden een aanvullend uitkering, twee statushouders zijn een opleidingstraject gestart en twee zijn verhuisd naar een andere gemeente.

4 Ervaring van statushouders

Voor het onderzoek zijn in totaal dertien statushouders¹ geïnterviewd over hun ervaringen in het project 'Statushouders opnieuw thuis'. Zeven personen zijn geïnterviewd in de maanden juli en augustus van 2018, vier in oktober en november 2018 en nog eens drie in april en mei 2019. De groep bestond uit elf mannen en twee vrouwen, waarvan elf afkomstig uit Syrië en twee uit Eritrea. In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten van deze interviews.

4.1 Arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktpositie van de geïnterviewde statushouders loopt uiteen. Alle geïnterviewde statushouders hebben een middelbare of hogere opleiding gevolgd in het land van herkomst en hebben daar werkervaring opgedaan. Hun kwalificatie en/of werkervaring is echter niet altijd afdoende om snel aan een baan in Nederland te komen. Het valt op dat menig statushouder in het land van herkomst werk deed dat niet aansloot bij de gevolgde opleiding.

De statushouders zijn redelijk maatschappelijk actief. De meeste statushouders hebben ervaring met vrijwilligerswerk, soms op verschillende plekken en over een langere periode. Zij hebben ook vaak werkervaring opgedaan in een betaalde functie, veelal via uitzendbureaus. Het ging daarbij bijvoorbeeld om werk in een fabriek of groenbedrijf. Aan de ene kant vinden zij die ervaring positief omdat zij hiermee hun sociale netwerk en werknemersvaardigheden hebben vergroot. Maar aan de andere kant vinden zij het werk niet boeiend en het sluit ook niet aan op hun vooropleiding of droombaan. De meeste geïnterviewden zien een groot verschil tussen datgene wat zij tot nu toe in Nederland hebben kunnen doen en hun competenties en wensen.

De meeste statushouders hebben op het moment van het interview het inburgeringsexamen deels of volledig afgerond, al is dat niet altijd binnen de gestelde termijn. Zij spreken dus een aardig woordje Nederlands, maar tegelijkertijd is de taal hun grote frustratie en obstakel naar een beoogde werkcarrière.

Een deel van de statushouders heeft gezondheidsproblemen. Zij geven aan dat zij er daardoor in mindere mate inzetbaar zijn.

4.2 Traject

Het traject dat de statushouders gevolgd hebben bestaat uit contacten met zowel de gemeente als Vluchtelingenwerk en Werkbedrijf Lucrato, waarbij aan verschillende zaken is gewerkt. Zo heeft een van de statushouders via een project van de gemeente Apeldoorn actief ondersteuning gekregen bij het uitwerken van een ondernemingsplan en het zoeken van financiering voor deze onderneming. Maar ook is actief geprobeerd om de statushouders maatschappelijk te laten participeren, onder andere via

¹ NB: dit zijn niet dezelfde personen als waarover in het vorige hoofdstuk is gerapporteerd bij de monitoring.

Vluchtelingenwerk. Het valt op dat daarvoor uiteenlopende activiteiten en mogelijkheden beschikbaar zijn.

Het arbeidsbemiddelingstraject bij Werkbedrijf Lucrato bestaat uit het opstellen van een plan, ondersteuning bij het opstellen van een CV, oriëntatie op de arbeidsmarkt door voorlichting en opdoen van werkervaring en zoeken naar vacatures, maar ook uit hulp bij het in contact komen met of mee gaan naar (potentiele) werkgevers. Statushouders geven aan dat ze tevreden zijn met de manier waarop ze geholpen worden, maar ook wordt vaak gezegd dat ze het lang vinden duren. Vaak hopen ze vooral op directe bemiddeling naar een baan. Echter, er is niet altijd werk te vinden dat aansluit bij de competenties, ervaring en wensen van de statushouders. Soms hebben ze wel de benodigde werkervaring, maar geen diploma, of het diploma sluit niet aan bij de Nederlandse maatstaven. Hoe ingewikkeld dat soms kan zijn, maakt het volgende voorbeeld duidelijk: deze statushouder heeft de nodige papieren, en er zijn ook banen voor chauffeurs, maar niet voor chauffeurs met rugklachten.

“Ik heb een rugprobleem eigenlijk en kan niet tillen. Ik heb rijbewijs, ik heb rijbewijs B en ik.... ik kan niet in mijn richting werk vinden.”

De statushouders ontplooiën verschillend initiatieven om aan een baan te komen. Ze sturen open sollicitaties, reageren op vacatures, zoeken via internet, activeren hun sociale netwerk, zoeken vacatures in de krant etc. Sommige geven aan dat de begeleider van Werkbedrijf Lucrato ook voor hen zoekt, hun helpt een motivatiebrief op te stellen en zelfs meegaat naar het sollicitatiegesprek. Twee statushouders zijn geholpen bij het inschrijven voor een opleiding en het zoeken van een stage.

“Ze helpt mij, belde mij. Ik had gesolliciteerd en ze vroeg mij of ik opleiding wil doen. Ze regelt alles, tussen ons en de bedrijf.”

Soms komen verwachtingen van statushouders niet overeen met de trajectdoelen. Zo is er een statushouder die niets in maatschappelijke participatie ziet, terwijl dat binnen het project als een heel belangrijk opstapje naar een betaalde baan wordt gezien. Hij zegt:

“Werkervaring in Nederland: stages, vrijwilligerswerk... Ga niet gratis werken, goede opleiding en niet kunnen werken.”

Andere statushouders hebben geen geduld, waardoor hun motivatie snel terugloopt. Zo zegt een statushouder dat in Nederland alles langzaam gaat en dat hij overal waar hij aanklopt, te horen krijgt dat hij moet wachten.

“Ik ben enthousiast, wil beginnen maar moet rustig. Dat is wat gebeurde.”

Er zijn ook de statushouders die het niveau van het aangeboden werk niet passend vinden. Er is vaak vooral laaggeschoold werk beschikbaar, terwijl zij een grotere ambitie hebben. Een statushouder licht dat toe in deze bewoordingen:

“Wij moeten kans krijgen, ik ga niet in kippen fabriek werken, wil ook baan niveau 3-4. Mijn Nederlands is goed genoeg, ik snap wel hoor.”

“En de werk is, ik blijf in de tractor gras branden, dat is het werk, ik heb geen contact met mensen. Ik ga mijn taal niet verbeteren, ik ga niks doen. Ik wil niet. Als ik beginnen ik dacht ik ga hier blijven zo, dit is mijn leven en is klaar in deze werk. Maar ik wil dat niet doen.”

Voor hoogopgeleide statushouders is het soms extra moeilijk, een baan op hun niveau vinden in Nederland lijkt onrealistisch. Dat maakt hen ietwat wanhopig.

“Altijd [medische functie] geweest, goede opleiding gehad ehmm.... Nu moet ik dus echt opnieuw met alles. Ik kan niet opnieuw [medische functie] worden, ik heb wel halve jaar stages gedaan, opleiding [medische functie] te lang..... Ik word niet blij, alles is weg, ook dat. Maar hier veilig, dankbaar voor, heel dankbaar. Jammer geen werk wat ik deed, alles minder.”

Vijf van de geïnterviewde statushouders volgen een opleiding. Maar niet iedereen die dat wil krijgt het voor elkaar om een opleiding te doen. De statushouders weten niet waarom dat de een wel lukt en de ander niet. Wel zijn sommige statushouders er van overtuigd dat dit goed voor hen zou zijn. Een statushouder zegt:

“Ik moet werken, jij moet werken, ik wil eerst opleiding, beter voor mij. Dan heb ik geleerd als in mijn land, ik kan snel leren.”

In het traject van arbeidstoeleiding via Werkbedrijf Lucrato wordt ook geprobeerd het sociale netwerk van de statushouders in te zetten. Aan de statushouders wordt gevraagd hun sociale netwerk in beeld te brengen, zoals bijvoorbeeld bureaus of ouders van klasgenootjes van hun kinderen, en hen te betrekken bij het zoeken naar een baan. Soms lukt het inderdaad om een stageplek of werkervaringsplek via dit sociale netwerk te bemachtigen.

4.3 Belemmerende en bevorderende factoren arbeidsparticipatie

Een deel van de statushouders denkt dat zij door ‘het systeem’ tegengewerkt worden. Zij vinden dat zij door onvoldoende ondersteuning, bijvoorbeeld het gebrek aan mogelijkheden om een studie te volgen, onvoldoende vooruit komen. Het werk dat zij zouden willen of kunnen doen, krijgen zij niet. Een enkele statushouder zegt dat sprake is van discriminatie, maar de meesten houden het erop dat ‘het systeem’ het voor hen moeilijk maakt om aan werk te komen.

Op de vraag wat helpt bij het vinden van werk wordt in eerste instantie de Nederlandse taal genoemd. Een statushouder zegt daar het volgende over:

“Taal is belangrijkste, sleutel is taal, is logisch. Werkgever Nederlands willen, moet ook mensen aannemen die taal makkelijk kunnen.”

Verder vinden de statushouders het een probleem dat men in Nederland overal een diploma's of certificering voor vraagt. Zij hebben vaak de juiste papieren niet en als zij wel een diploma uit het land van herkomstland hebben, sluit dat niet direct aan op wat hier gevraagd wordt. Zo zegt een hoogopgeleide statushouder:

“Ik heb bijna zestien jaar gestudeerd in Syrië daarna ik kom naar hier ik moet nog een keer studeren.”

Veel diploma's worden hier niet erkend, en ook werkervaring in het land van herkomst wordt vaak niet echt gewaardeerd, merken de statushouders. Hierdoor moet bijvoorbeeld een van de statushouders, die beschikt over een financieel-economische opleiding op universitair niveau en tien jaar werkervaring bij een internationaal bank in Syrië, weer helemaal onderaan beginnen. De statushouder zegt hierover:

“Ik heb gedaan, maar de bank zeg tegen mij de taal, de opleiding is heel belangrijk voor ons. Maar ik heb opleiding maar deze is niet werk hier. Ja, dat is vervelend. Ik was teamleider en nu misschien ik ga naar schoonmaak werken. Dat is vervelend, ja.”

Vaak zijn er voor hoger opgeleiden geen banen beschikbaar die aansluiten bij hun niveau of interesses en werkervaring. Een aantal respondenten heeft het gevoel dat de gemeente vooral bezig is om statushouders uit de bijstand te helpen en zonder naar de lange termijn te kijken. Ze vinden dat ze gezien hun capaciteiten meer kunnen, en die kans niet krijgen. Een statushouder zegt:

“Gemeente één keer gesproken halve jaar geleden. Ik werk, maar gaat helemaal niet goed, ik krijg geen hulp, moet andere werk, hou niet vol. Ik klaar, want ik werk, niemand kijkt meer. Ik hou niet vol, dit werk, gemeente doet niks! Ik verdien, klaar zijn zij, kan toch niet?! Zo komt later gedoe, ik vind dit niet normaal. Niemand vraagt hoe is, niet passend werk, zelf geregeld niet via gemeente, hoor! Ben veilig in Nederland, maar niet werk passend, wat nou?!”

Bijscholen of omscholen gaat in veel gevallen niet makkelijk. Daar worden verschillende redenen voor genoemd. Ten eerste zien de statushouders dat hun taalniveau niet toereikend is. Bovendien schatten zij hun kans op succes laag in vanwege hun leeftijd, en omdat ze veel andere zaken aan hun hoofd hebben zoals hun gezin. Ook zijn er soms financiële en administratieve obstakels. Toch is er een groep statushouders die ervoor kiest om met een BBL- of mbo-opleiding te beginnen.

Een deel van de statushouders is geplaatst op een werkervaring plek. In de meeste gevallen ervaren zij dat als zeer leerzaam. Niet in de laatste plaats omdat zij er werknemersvaardigheden ontwikkelen en kennis maken met de Nederlandse arbeidscultuur. Een statushouder vertelt:

“Vrijwilligerswerk via Lucrato, vier maanden in de zorg... Was leuke zo leren he, dat hier anders is... Zorg Nederland leuk, vele regels. (lacht). Ik niet snappen altijd waarom moeilijk. Nederland cultuur, regels regels regels. Tijd Eritrea ongeveer ongeveer, Nederland is minuut minuut. Jij krijgt gesprek he wanneer laat. (schud hoofd van links naar rechts). Maar nou gewend, altijd 5 minuut eerder, iedereen blij ik blij is goed.”

Een aantal statushouders merkt op dat een betaalde baan nauwelijks meer oplevert dan een uitkering. Aangezien de banen in het lage segment liggen, stappen de statushouders met een laag salaris in. Het kan zelfs gebeuren dat zij er in de eerste instantie financieel op achteruit gaan. Dit beïnvloedt hun motivatie op een negatieve manier. Een statushouder zegt:

“Maar als ik bij Lucrato of andere uitzendbureau ga werken, ik ga dezelfde bijna gelijk salaris krijgen en ik ga dat niet doen. Sommige mensen willen wel, ik wil werken maakt niet uit dezelfde salaris of minder.”

Twee statushouders klagen over praktische problemen en het feit dat zij hun eigen leven nog niet op orde hebben. Een statushouder zegt:

“Voor mij alles nieuw hier. Oké, bijvoorbeeld de regels van de overheid. Ze beslissen jij moet werken, je moet! Voor mij alles nieuw, ik weet niet wat ik moet doen en wat mag niet, dat is wat moeilijk is voor mij.”

4.4 Begeleiding tijdens het traject

Over het algemeen zijn de statushouders positief over de begeleiding die zij krijgen. Ze benoemen verschillende redenen daartoe, maar vooral de praktische ondersteuning en de informatie en adviezen die zij krijgen. Een statushouder zegt daarover:

“[zucht] Ze hebben best gedaan, ik denk wel. Wat ze is ook zoeken naar werk, ja op ons met BBL doen via of opleiding doen. Ja ik denk ze hebben goed gewerkt. Ik denk het wel.”

Verder beoordelen de statushouders alle aandacht en de bereidwilligheid van de trajectbegeleiders als heel positief, al levert dat niet altijd concreet wat op. Een statushouder zegt:

“Kijk, als ik iets nodig heb, ik bel gelijk (naam weggelaten) en ze gaat gelijk haar best doen. Niet alleen voor mij, voor iedereen en ook de mensen hoe ik met hem omgaan en Lucrato ook. Want ik heb gezien ze willen de Syriërs helpen, wat wil ik nog meer dan? Niks.”

Statushouders ervaren dat zij door het traject en de begeleiding hun kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt vergroten en dat zij hun contacten met werkgevers uitbreiden.

Een aantal statushouders leggen veel nadruk op hun tevredenheid met de begeleiding. Zij waarderen het dat de begeleiders informatie verschaffen, advies geven en hen ondersteunen bij hun handelingen, waardoor ze ook echt vooruit komen. Zo vertelt een statushouder dat hij dankzij zijn begeleider een ondernemingsplan kon maken, wat hem verder brengt in zijn plannen om een eigen bedrijf te starten. Tijdens de interviews wordt verschillende malen gezegd dat de begeleiding praktisch helpt bij het zoeken naar een baan of een opleiding. Dat is wat de statushouders onder “helpen” verstaan.

Echter, er is ook een groep statushouders die niet tevreden is over hoe zij in Nederland bediend worden. De ontevredenheid richt zich met name op het overheidsbeleid m.b.t. inburgering, de statushouders hebben het gevoel dat dit teveel aan henzelf overgelaten wordt. Maar het gaat ook om een gebrek aan interesse van de gemeente tijdens de eerste twee jaar van hun vestiging. Een statushouder zegt dat hij ruim twee jaar (van 2015 tot 2017) in Apeldoorn gewoond heeft waarbij hij nagenoeg geen contact had met de gemeente. Hij zegt:

“Ik wist niet wie mijn contactpersoon was, dus ongeveer twee jaar ongeveer niets gedaan. Er moet een ander systeem in Nederland.”

Sommige statushouders vertellen in het interview dat zij in overleg met Vluchtelingenwerk en/of Werkbedrijf Lucrato een plan hebben opgesteld over hoe ze aan werk kunnen komen. Het valt op dat deze groep positiever is over zowel de begeleiding als over hun mogelijkheden om aan werk te komen. Een statushouder zegt:

“Ik moet werk kiezen! Nee, contactpersoon kiest voor mij: deze werk jij moet gaan doen. Bijvoorbeeld ik wil contact met heel veel mensen. Zij kiest: ga naar een fabriek. Ze zeggen ik heb werk voor jou en daar ga jij werken.”

Bij een aantal geïnterviewden is duidelijk dat zij niet op eigen kracht aan een baan zullen komen. Hoewel zij een inburgeringsexamen en een Nederlands diploma hebben, vestigen zij hun hoop op een aanbod van hun trajectbegeleider van Werkbedrijf Lucrato. Een statushouder zegt:

“Ik heb opleiding niveau één gedaan: timmerman. Wij begrijpen de regels in Nederland niet, ik denk dat beter alles contactpersoon goed vertellen wat wel en niet goed is. Moet Lucrato goed zoeken voor geschikt werk voor ons.”

5 Ervaring van professionals

Gedurende het onderzoek zijn er twee intervisiebijeenkomsten gehouden, in oktober 2018 en mei 2019. Deze intervisiebijeenkomsten hadden een wisselende samenstelling. Bij het eerste gesprek waren drie medewerkers van Werkplein Activerium aanwezig en twee trajectbegeleiders van Werkbedrijf Lucrato. Het tweede gesprek is gevoerd met vier trajectbegeleiders van Werkbedrijf Lucrato.

5.1 Werkfitte statushouders

De begeleiders vinden allen dat statushouders pas bemiddelbaar zijn als ze in ieder geval het Nederland op A2-niveau beheersen en beschikken over werknemersvaardigheden. Het spreken van de taal is in alle gevallen van grote betekenis. Een begeleider merkt op:

“Nou mijn ervaring is dat wat ik dan zie als mensen hun inburgering af hebben en de A2 hebben, komt het wel overeen vind ik met ja, dan kan je toch wel een redelijk gesprek voeren”.

Maar er zijn ook statushouders die na een afgeronde inburgering dat niveau niet halen. Volgens de begeleiders gaat het daarbij om ongeveer de helft van alle statushouders, waarbij de statushouders die op eigen kracht naar werk uitstromen en eigenlijk nooit aan een arbeidsbemiddelingstraject hebben deelgenomen niet worden meegerekend.

De begeleiders constateren dat er qua taalniveau een papieren en praktische realiteit bestaat. Soms heeft een statushouder op papier A2-niveau, maar kan nauwelijks een gewoon gesprek voeren. Andersom gebeurt natuurlijk ook. Maar zelfs de groep met een laag taalniveau is niet kansloos. Als men wil leren en gemotiveerd is, zijn werkgevers vaak wel bereid om ze een kans te geven, aldus de professionals. Een begeleider zegt:

“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”.

Kansrijke statushouders waarvan men verwacht dat ze binnen een jaar een betaalde baan kunnen bemachtigen worden naar Werkbedrijf Lucrato verwezen. Een geïnterviewde legt de prioriteit bij de snel bemiddelbare groep:

“Ja, het is natuurlijk, de kansrijke mensen die ga je als eerste matchen maar goed.”

Het kansrijk zijn is een rekbaar begrip. De trajectregisseurs van de gemeente en de consultants statushouders van Werkbedrijf Lucrato beslissen in gezamenlijke overleg of een statushouder kans maakt op werk en wat zij aan die statushouder kunnen bieden. Het spreken van de taal en werknemersvaardigheden, maar ook de motivatie van de statushouder worden daar in meegenomen. De overige statushouders, die nog niet aan actieve arbeidsbemiddeling toe zijn, werken aan hun taalvaardigheden door taalstages of werkervaringsplekken en worden verder door Werkplein Activerium gemonitord. Een ondervraagde voegt daar nog aan toe:

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

Soms zijn de statushouders gemotiveerd maar spreken de taal nog niet voldoende. Zonder taal is bemiddeling naar werk echter ondenkbaar. Dat is een probleem voor een groep Eritrese statushouders die analfabeet is en ontheffing van hun inburgeringsplicht heeft gekregen. Van een aantal van hen is het vanaf het begin duidelijk dat zij het inburgeringsexamen niet gaan halen binnen de gestelde termijn. Voor deze mensen is een speciaal project opgezet en zij lopen stage op de interne werkplaats bij Werkbedrijf Lucrato. Het belang daarvan blijkt uit het voorbeeld van een Eritrese statushouder die de taal onvoldoende sprak maar wel heel graag wilde werken. Hij heeft een baan gevonden, maar dat ging niet en hij werd na 7 maanden toch ontslagen. Later is hij ook bemiddeld naar een ander bedrijf, maar is niet aangenomen. Zonder redelijke beheersing van de taal werkt het echt niet!

Naast problemen met de taal lijken er bij een groep statushouders ook problemen met lichte verstandelijke beperkingen (LVB) een rol te spelen. Als ze in het doelgroepenregister kunnen worden opgenomen, is er subsidie waaruit meer begeleiding kan worden gefinancierd. Maar vanwege de taal is het lastig om die diagnose te stellen, waardoor het aanvragen van de subsidie niet lukt. Hierdoor vallen deze mensen tussen wal en schip, want de Participatiewet biedt niet voldoende ruimte om hen op een passende manier te begeleiden. Zij zouden continu begeleid moeten worden op de werkplek omdat er bij hen geen ontwikkeling te verwachten is. Met een bedrijf dat statushouders uit deze groep aan wilde nemen is wel eens gesproken over de mogelijkheid om hier een stukje begeleiding van Werkbedrijf Lucrato op te zetten, en speciale taaltraining. Dat zou voor deze groep waarschijnlijk effectiever en fijner zijn dan leren op school.

Als blijkt dat statushouders toch niet goed bemiddelbaar zijn, kunnen ze opnieuw worden ondergebracht bij Werkplein Activerium. Liever doen de begeleiders dat niet, want het werkt demotiverend en er is een kans dat iemand dan helemaal wegvalt. Op de vraag of er inderdaad statushouders teruggezet zijn, zegt één van de consultants Statushouders bij Werkbedrijf Lucrato:

“Ik heb het weleens om medische redenen gedaan, maar dan is het tastbaar, weet je wel.”

5.2 Het traject

Het streven is dat statushouders ongeveer 4 weken na plaatsing in Apeldoorn een intake krijgen waarbij wordt gekeken naar de mogelijkheden voor scholing of werk. Bij het voorbereiden van die intake worden de statushouders door Vluchtelingenwerk ondersteund. Vervolgens wordt een plan van aanpak gemaakt. In de startfase wordt vooral ingezet op het spreken van de Nederlands taal en op werknemersvaardigheden. Om dit te ondersteunen worden statushouders gestimuleerd om te starten met een taalstage of vrijwilligerswerk. Dit hele proces wordt door Werkplein Activerium gemonitord. Hiertoe worden de statushouders in ieder geval een keer per kwartaal op het gemeentekantoor uitgenodigd, maar veel statushouders nemen ook zelf contact op met Werkplein Activerium.

Tegen het eind van het inburgeringstraject wordt gekeken of een statushouder naar werk bemiddeld kan worden. Met de consultant statushouders van Werkbedrijf Lucrato wordt afgestemd wanneer die overstap het beste gemaakt kan worden. De belangrijkste twee criteria hierbij zijn het taalniveau en werknemerscompetenties. Soms gaan statushouders ook zelf al werk zoeken.

“We kijken naar of iemand voldoende Nederlands spreekt, of iemand wat werknemers vaardigheden heeft in de zin van dat je op tijd kan komen en zich aan de afspraken kan houden en dat soort dingen.”

Er zijn grote verschillen tussen de statushouders. De een is na een jaar in staat de arbeidsmarkt op te gaan, terwijl anderen hier drie jaar voor nodig hebben. Een consulent zegt:

“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”.

De ondervraagden zijn van mening dat het goed kennen van de statushouder een belangrijk gegeven is. Dat kost tijd en energie, zowel in het voortraject als bij de arbeidsbemiddeling. Maar men heeft een hoge caseload, met name bij Werkplein Activerium, waar een consulent ruim 100 statushouder onder zich heeft. Een consulent zegt:

“Hoe langer zij uit beeld zijn hoe moeilijker het is om ze weer te activeren.”

Voor de groep statushouders zonder diploma en ervaring, en met slechte beheersing van het Nederlands, zijn er weinig mogelijkheden om aan het werk te gaan. Zelfs voor een schoonmaakfunctie moet men kunnen lezen en schrijven. Kleinschalige projecten die groepsgericht zijn bieden wat mogelijkheden. In Epe is een project dat voor deze groep bestemd is. Door de kleinschaligheid en nauwe contacten wordt snel duidelijk wat ieders talenten zijn. De statushouders die meedoen aan dit project zijn heel gemotiveerd, waardoor het lukt om werkgevers te vinden die bereid zijn deze statushouders aan te nemen.

De professionals benoemen twee duidelijke contra-indicaties voor werkbemiddeling: weinig Nederlands en geen motivatie. Maar het gaat uiteindelijk om maatwerk. Soms wordt er niet gewacht tot het inburgeringsexamen gehaald wordt als de motivatie hoog is. De mogelijkheden zijn ook afhankelijk van het werk dat de statushouder graag wil doen.

Het werken met statushouders vraagt om vaker contact, meer uitleg en meer begeleiding, bijvoorbeeld meegaan bij een sollicitatiegesprek. Aanvankelijk was het de bedoeling om bij statushouders een halve caseload te hanteren, omdat zij veel tijd en energie vragen. Dat zouden dan 30 statushouders zijn per fte. Bij een bijeenkomst half mei 2019 blijkt echter dat de twee aanwezige consulenten statushouders van Werkbedrijf Lucrato respectievelijk 53 en 50 statushouders begeleiden. Dat komt volgens de professionals onder andere omdat een deel van de statushouders langer dan de afgesproken 1 jaar begeleid worden door Werkbedrijf Lucrato. Dat zorgt voor een grotere caseload, waardoor de werkdruk toeneemt. Eén van de consulenten legt uit:

“...vind ik en zo zijn we ook wel begonnen, een wat lager bestand zodat je iedereen goed in beeld hebt, maar gaandeweg merk je wel dat die bestanden oplopen. Ja en dan hou je wat minder tijd over, dat is wel zo.”

5.3 Organisatie

Volgens de professionals werpt de integrale aanpak waarvoor in Apeldoorn gekozen is zijn vruchten af. Door met meerdere professionals goed samen te werken rondom een cliënt, kun je veel bereiken. Belangrijk is dan wel dat je onderling goed in contact blijft. Je kunt dan taken verdelen en afspreken wie

wat doet. Volgens de professionals is een goede infrastructuur dan ook een belangrijke voorwaarde om cliënten succesvol te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Een van hen zegt:

“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 ik 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.”

Ook de samenwerking met de hulpverlening is van belang. Er wordt gewerkt met verschillende instellingen. Als vluchtelingen getraumatiseerd zijn, werkt Werkbedrijf Lucrato wel eens samen met Kommak, een instelling voor mensen met een migratie-achtergrond die een psychische beperking hebben. Verder is er wel eens contact gezocht met S-Zorgt, een instelling die statushouders helpt bij de integratie en deelname aan het maatschappelijke verkeer zodat zij zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren. Verder wordt ook wel eens samengewerkt met Stimenz en lokale inburgeringsscholen. Maar er wordt ook gewezen op het belang van de samenwerking met uitzendbureaus en werkgeversorganisaties, vrijwilligersorganisaties zoals de Rotaryclub en met individuele vrijwilligers. Een professional legt uit:

“...dat zijn veel instanties en verder ook veel vrijwilligers of inderdaad bureaus of mensen die dichtbij hun staan, daar heb ik ook wel regelmatig contact mee. Dat inderdaad die soms ook wat uitzetten of ook wat ermee aan de slag gaan, dat dat de taken verdeelt.”

Een integrale aanpak maakt het makkelijker om snel te anticiperen op nieuwe ontwikkelingen. Er zijn bijvoorbeeld soms problemen rondom gezinsherenging of overlijden van een familielid. Dat kan soms heftige toestanden veroorzaken.

Binnen de werkclub wordt goed overlegd, dat zien de professionals als een belangrijk element van het succes van hun aanpak. De vorderingen van de statushouders worden gemonitord en in het overleg wordt gezorgd voor maatwerk in de begeleiding. Hoewel maatwerk het uitgangspunt is, is niet alle begeleiding individueel. Er wordt ook groepsgewijs gewerkt. Zo is er een project voor statushouders uit Eritrea, dat nu twee keer met steeds een groep van tien statushouders heeft gedraaid. Zij krijgen twee dagdelen per week voorlichting en bijvoorbeeld een sollicitatietraining en doen daarnaast praktijkervaring op. Dat lijkt een succesvolle insteek: verschillende deelnemers stroomden al na een paar maanden uit naar een baan.

Toch lukt het niet voor iedereen een passend aanbod te bieden. Er is een groep statushouders, misschien 20 in de gehele caseload, waar men niet verder mee komt. Die halen ook hun inburgeringsexamen niet. Daar zouden de professionals graag een aanvullend programma voor ontwikkelen.

5.4 Context waarin gewerkt wordt

De startsituatie van veel statushouders die begeleid worden in het project ‘Statushouders opnieuw thuis’ is lastig. Veel van hen spreken onvoldoende Nederlands om een gesprek te kunnen voeren, een deel is nauwelijks gemotiveerd en voor velen is de culturele afstand groot. Sommige statushouders hebben lang in een AZC gewoond waar weinig te doen is, waardoor ze een passieve levensstijl hebben ontwikkeld. Daarnaast zijn ze vaak slecht voorbereid. De kwaliteit van de online inburgeringsscholen is volgens de professionals onder de maat en de oriëntatie op de arbeidsmarkt (ONA) die de statushouders krijgen is te weinig op de regio gericht. Dit alles maakt dat het veel tijd kost om de statushouders ‘werkfit’ te maken.

De professionals geven aan dat hun caseload te groot is om voldoende tijd te hebben om de statushouders de aandacht te geven die nodig is.

Het gebrek aan tijd komt met name duidelijk in beeld bij de nazorg. Daar is eigenlijk geen tijd voor, waardoor er niemand is die bijvoorbeeld bij misverstanden tussen werkgever en statushouder kan bemiddelen of ondersteunen. Gevolg is dat een deel van de statushouders al snel weer ontslagen worden. In principe kunnen ze dan terug naar hun oude contactpersoon, maar soms zijn ze dan een tijdje uit beeld omdat ze een WW-uitkering krijgen. Dan ontstaat een gat terwijl juist op dat moment aandacht nodig is. Een mislukte plaatsing leidt vaak tot frustratie en onzekerheid. Als daar niets mee gedaan wordt zit dat nieuwe pogingen in de weg.

De professionals merken dat veel van de statushouders waarmee ze werken worstelen met administratieve en financiële problemen. Die problemen leggen zij niet direct op tafel, volgens de professionals uit schaamte of ongemak. Als ze uiteindelijk om hulp vragen, is de nood inmiddels vaak heel hoog. Het oplossen van deze problemen is voor de statushouders lastig, onder andere omdat ze nog niet goed de weg weten in de samenleving. Ze weten daardoor niet waar ze met welke vragen terecht kunnen. Voor de professionals is het van belang dat er wat gedaan wordt aan deze problemen, want ze belemmeren de voortgang in het proces richting arbeidsmarkt. Een geïnterviewde vertelt:

“Heb ik vaak gemerkt dat mensen het laten gebeuren, of het een soort schaamte is om datgene wat niet lekker gaat, en dan pak ik het dus breed. Dus niet echt arbeidsgericht maar wel, maar die levensgebieden zijn wel belangrijk, je financiële situatie en noem maar op. Dat mensen niet geneigd zijn om daar geholpen in te zijn of om hulp te vragen, dat heb ik vaak moeten uitleggen.”

5.5 Werkwijze

In de werkwijze die gekozen is staat maatwerk centraal. Daarbij kunnen verschillende interventies worden ingezet. Basis is het kennen van de client en het smeden van een vertrouwensband. Vervolgens wordt, afhankelijk van de mogelijkheden van de statushouders, de begeleiding vorm gegeven. Hieronder bespreken we verschillende aspecten van die begeleiding.

Inzicht krijgen in motivatie en capaciteiten

De leerwerksetting op de ontwikkelstraat van Werkbedrijf Lucrato biedt een mooie gelegenheid om zicht te krijgen op de motivatie en capaciteiten van statushouder. Zo wordt gekeken of de statushouder überhaupt wil werken en of hij over werknemersvaardigheden beschikt, zoals op tijd komen. Soms blijkt ook dat mensen gezondheidsklachten hebben.

De professionals geven aan dat ze het soms moeilijk vinden om in te schatten of iemand gemotiveerd is. Soms lijkt iemand heel ongemotiveerd, maar blijkt later dat er meer sprake was van onvermogen of een belemmering die de professionals niet in de gaten hadden. Ze geven aan dat het belangrijk is om altijd goed te onderzoeken waar een gebrek aan motivatie vandaan komt. In gesprek blijven is volgens de professionals dan ook essentieel.

Geld is voor een deel van de statushouders een belangrijke reden om aan het werk te willen. Het gaat daarbij ook om financiële zekerheid, werk via een uitzendbureau is daardoor minder populair. Voor de statushouders die terecht komen in laag geschoold werk vallen de inkomsten vaak tegen, die verdienen

nauwelijks meer dan wat ze als uitkering krijgen. Voor hen is er dus niet of nauwelijks een financiële prikkel om te gaan werken.

Het is voor statushouders vaak lastig om in te schatten wat een bepaald beroep of een functie inhoudt. Zo is er veel werk in de zorg en is een deel van de statushouders geïnteresseerd om daar te gaan werken, maar realiseert zich niet goed wat dat concreet betekent. Een van de statushouder wilde bijvoorbeeld geen mensen wassen en had zich niet gerealiseerd dat dat onderdeel van het werk zou zijn. Ook was er een vrouwelijke statushouder die geen fysiek contact wil met mannen, ze wil ze zelfs geen hand geven. Voor deze statushouders is werken in de zorg dan toch geen reële optie. De professionals geven aan dat ze proberen om de statushouders zelf te laten ervaren of een bepaald beroep wat voor hen is. Dat kost tijd, maar werkt beter dan als zij de statushouders zeggen wat wel of niet kan. Uiteindelijk moeten de statushouders zelf een afweging maken tussen waar hun hart naar uitgaat en wat haalbaar is. Het kost tijd om daarover goed na te denken.

Soms zijn er heel praktische redenen waarom het niet lukt om een droom waar te maken. Zo wilde een van de statushouders graag kapper worden, maar moest dat idee loslaten omdat er in Apeldoorn al veel kappers zijn. Het is volgens de professionals goed om dan zo open en direct mogelijk aan te geven dat een plan niet realistisch is. Hier hielp het dat zelfs de burgemeester in de krant zijn zorgen had uitgesproken over het grote aantal kappers. Hierdoor was duidelijk dat het verhaal over te veel kappers niet zomaar een verzinsel was van de professionals.

Oriëntatie op de arbeidsmarkt

Zoals ook hiervoor al aan de orde kwam heeft een deel van de statushouders nauwelijks een beeld van de arbeidsmarkt in Nederland, bij anderen is het beeld onjuist of onvolledig. Het is om die reden erg belangrijk om niet alleen goed uitleg te geven over welke functies beschikbaar zijn, maar ook welke taken en werkzaamheden horen bij een bepaalde functie. Daar wordt veel aandacht aan besteed. Er wordt gewerkt aan beeldmateriaal dat bij die voorlichting gebruikt kan worden. Zo wordt binnenkort een beroepenzuil operationeel, een groot computerscherm waarop filmpjes te zien zijn over allerlei beroepen. Een leerwerkplek of een stage helpt ook om een beeld te krijgen van een functie. Verder worden nog rondleidingen georganiseerd bij bedrijven zodat de statushouders een kijkje in de keuken kunnen nemen. Dat werkt goed. Wel merken de professionals dat het soms moeilijk is om een statushouder van mening te doen veranderen. Zo wordt er bijvoorbeeld negatief gedacht over werken in het groen, terwijl daar veel mogelijkheden zijn en het werk waarschijnlijk anders is dan men denkt.

Werkervaringsplekken worden niet alleen gebruikt om de statushouders een beeld te geven van verschillende soorten werk, maar ook om te werken aan hun werknemersvaardigheden en vaktaal. Daarnaast krijgen de statushouders voorlichting over de arbeidsmarkt en een sollicitatietraining waarin ze leren wat een werkgever van hen verwacht. Volgens de professionals werkt dit alles goed om de statushouders meer zicht te geven op de arbeidsmarkt en om hun kansen op een baan te vergroten.

De professionals zien dat er voor statushouders die actief op onderzoek uitgaan, veel kansen zijn om bijvoorbeeld via uitzendbureaus aan de slag te gaan. Dat biedt de mogelijkheid om werkervaring op te doen in een Nederlandse setting en geeft een beter zicht op de arbeidsmarkt. Dit werkt echter vooral goed bij eenvoudig werk. Hoogopgeleide statushouders hebben vaak een hogere ambitie, die lastiger te realiseren is. Een professional legt uit:

“...daar merk ik dat het juist lastiger is om die in kant en klare vacatures te bemiddelen omdat die toch mikken op een hogere positie die gewoon nog niet toegankelijk is in het begin.”

Hoogopgeleide statushouders krijgen te maken met een carrière-val. Zij moeten accepteren dat zelfs als zij een diploma hebben dat in Nederland gewaardeerd is, ze eerst veel moeten bijleren om op dat niveau te kunnen werken. Met name aan taal worden op dat niveau vaak hoge eisen gesteld. De respondenten zien veel frustratie en weerstand bij die groep statushouders. Een consulent statushouders zegt:

“Dan moet je door een heel acceptatieproces heen.”

Het is voor statushouders niet altijd duidelijk wat hun perspectieven in Nederland zijn. Het arbeidssysteem is hier anders en zij missen diploma's, werkervaring en taalvaardigheid. Met name de taal is vaak onder het niveau dat nodig is om op de werkvloer te kunnen functioneren. Toch hebben veel statushouders het idee dat ze gewoon kunnen starten, hun verwachtingen en ook die van werkgevers zijn soms erg hoog. Een professional zegt:

“Ik vind dat werkgevers ook niet altijd heel realistisch zijn wat dat betreft. Dan denk ik van ja, misschien als je net eventjes wat taalcoaching op de werkplek geeft, dan kan zo iemand prima functioneren maar daar zie ik echt nog wel een gat tussen.”

Hoe zoiets in praktijk gaat wordt duidelijk uit het verhaal van een statushouder die als ingenieur aan de slag wilde. Hij had al werkervaring in het land van herkomst maar sprak nauwelijks Nederlandse of Engels, terwijl dat een belangrijke voorwaarde was. Hoewel hij niet eens een CV kon maken, verwachtte hij dat de consulent statushouders van Lucarato zo maar een baan voor hem zou regelen. De betrokken professional:

“Daar moet ik echt meerdere gesprekken over voeren want dat kwartje is nu nog niet gevallen en bij een werkgever zal ik ook moeten zeggen van nou, ik weet dat hij dit, dit, dit kan, dus kunnen jullie daarmee beginnen en dat hij gaandeweg de taal gaat leren? Maar dan moet ik eerst weten wat hij überhaupt kan op dat gebied, nou, heb ik ook geen verstand van, weet je wel, dus daar vraagt het echt wel meer gesprekken”.

Overbruggen van culturele afstand

De professionals geven aan dat ze het lastig vinden om in het contact met de statushouders alle informatie op tafel te krijgen. Soms voelen de begeleiders terughoudendheid, de statushouders zijn niet gewend hun problemen met een onbekende te bespreken. Soms speelt wellicht ook schaamte een rol. Een respondent zegt:

“Ik heb wel eens gehoord bij de Syrische mensen, dat dat ook wel met een stukje respect te maken heeft, dus dat ze dat uit respect, willen ze je niet daarmee lastigvallen.”

Door interesse te tonen en aandacht te hebben voor de persoon lukt het vaak om toch te achterhalen wat er speelt. Daarbij is ook een cultuur sensitieve houding nodig. Zo zijn er verschillen in de beleefdheidsnormen, sommige statushouders willen geen hand geven, bijvoorbeeld. Dan wordt gezocht naar een andere manier van groeten, bijvoorbeeld een knikje. Een statushouder trok handschoenen aan, omdat hij geen vrouw wilde aanraken. Dergelijk gedrag is heel opvallend en kan onhandig zijn bij het zoeken van werk. Dat wordt dan besproken met de statushouder. De consulent probeert de statushouders aan het denken te zetten over hun gedrag en gewoontes en hen bewust te maken van hoe die hun positie

kunnen beïnvloeden. Er wordt geen waardeoordeel gegeven, maar er wordt wel gesproken over cultuurverschillen en wat het effect kan zijn.

De meeste statushouders zijn gemotiveerd om te gaan werken, maar dat geldt niet voor iedereen. Een deel van de statushouders, volgens de respondenten vooral mensen uit Eritrea en in het bijzonder de vrouwen uit dat land, hebben een andere arbeidsmoraal. Maar de meeste statushouders die aan het traject bij Werkbedrijf Lucrato beginnen, willen werken. Een geïnterviewde zegt hierover:

“Maar dat zie je sowieso bij de Eritreeërs vind ik. Je hebt een groep, ja die vind ik echt heel moeilijk en een groep waarvan je merkt, die willen.”

Ook sommige islamitische vrouwen die gewend zijn aan een met traditionele rolverdeling willen vaak niet werken. Een deel van de Syrische vrouwen is redelijk hoogopgeleid, maar wil vooral voor de kinderen zorgen. De paradox is dat de deze vrouwen soms beter Nederlands spreken dan hun man. De aanpak richt zich op het gezin, dus beide partners worden uitgenodigd voor het traject, maar als de vrouw parttime wil werken of thuisblijft mag dat, als haar man werkt. Wel wordt het gesprek dan aangegaan om een plan te maken voor de vrouw. De Participatiewet is duidelijk, maar de mindset van statushouder veranderen, kost nou eenmaal tijd. Een respondent licht dat toe:

“Ik zie dat vrouwen helemaal niet buiten de deur komen, alleen maar thuis voor kinderen zorgen. Dan wil ik wel, dan is het vaak een stapje voor een stapje, dus eerst eens beginnen met een leuke club en dan eens beginnen met toch vrijwillig ergens mee helpen.”

Als vrouwen weten dat er mogelijkheden zijn, weten zij vaak een weg te vinden om binnen de traditionele rolverdeling toch te werken.

5.6 Werkrelatie met statushouders

Belangrijk doel van het traject is om statushouders te activeren en te zorgen dat ze initiatief en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen situatie. Daarbij wordt gehandeld vanuit het devies ‘voor wat hoort wat’. Een professional legt dat uit:

“Nou, stel in het gesprek spreek je iets af met elkaar. 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 deeltje, ik zal dit voor je doen of regelen als jij dit even doet. Ja, een beetje onderhandelen waarvan ik denk, dat moet jij kunnen.”

Hoe dat in zijn werk gaat in contact met de statushouder legt een consulent statushouders in de volgende bewoording uit:

“... welkom, eerst gewoon contact maken, even kennismaken, wie ben je en waar ben je naar op zoek? Maar het is heel erg gericht op die match, dus dan kun je al heel snel stappen zetten. Maar dan moet ik wel echt goed contact maken, weten wie heb ik in huis, duidelijk zijn, wat kan ik voor je betekenen. Dus het gaat niet zozeer over de persoon maar het gaat echt over wat gaan we doen? En welke stappen gaan we dan zetten? En daarvoor is het voor mij heel belangrijk dat ik die persoon goed ken.”

Een vertrouwensband is volgens de professionals een belangrijke voorwaarde voor een goede werkrelatie met de statushouder. Er moet een klik zijn en of die klik komt hangt volgens de professionals onder andere af van de houding van de consulent. Het ligt voor hand, maar men moet vooral 'zichzelf zijn', geïnteresseerd zijn in het verhaal en de persoon achter dat verhaal, betrouwbaar zijn. In het eerste gesprek gaat het daarom niet altijd meteen over werk, maar wordt eerst gewerkt aan het goed kennismaken met elkaar. Ook vinden de professionals het belangrijk om duidelijk te zijn over wederzijdse verwachtingen en waar ze voor gaan. Als een statushouder in die gesprekken niet het achterste van zijn tong laat zien, en ook niet veel wil of kan doen, wordt het lastig voor de professional.

Naast het opbouwen van een vertrouwensband is het volgens de professionals minstens zo belangrijk om een professionele afstand bewaren. Een evenwicht vinden tussen die twee is soms ingewikkeld. Ook geven de professionals aan dat ze duidelijk willen zijn, maar ook voorzichtig. Ze willen niet te veel hun mening doordrukken en ideeën opleggen. Want, is hun ervaring, als je bijvoorbeeld oplegt dat de statushouders toch iets anders moeten doen dan wat zij in hun land van herkomst gedaan hebben, of dan wat zij hopen te kunnen gaan doen, raak je de statushouder kwijt. Een ondervraagde zegt hierover:

"...als je daar heel strak in bent, nou dat botst... Dan houdt het op."

De professionals proberen dicht bij de statushouder te staan, maar ervaren soms dat statushouders heel anders naar hen kijken en een groot machtsverschil ervaren: ze worden gezien als de ambtenaar die de uitkering van de statushouder kan stopzetten. Genderrelaties lijken in de begeleiding geen belangrijke rol te spelen, al geven de professionals aan dat ze de indruk hebben dat sommige mannelijke statushouders moeite hebben met een vrouwelijke coach. Dat wordt niet expliciet gezegd, maar ze voelen het wel. Een consulent statushouders zegt:

"Maar je voelt dan ergens iets van, ja, maar je bent wel vrouw of zo."

Veel aandacht gaat naar sociaal activeren van de statushouders. Zo wordt bijvoorbeeld gevraagd of ze weten wat voor werk hun buurman doet, om de statushouders bewust te maken dat ze wellicht in hun omgeving mensen hebben die wat voor hen kunnen betekenen. Veel statushouders zetten hun sociale netwerk nog niet actief in, terwijl daar vaak meer mogelijk is dan ze denken.

De professionals merken dat het voor statushouders niet meevalt om een realistische inschatting te maken van hun mogelijkheden. Sommigen hebben veel ambities en verwachten veel, veel meer dan realistisch is. Volgens de professionals is het dan het beste om de statushouder zelf te laten uitzoeken wat er mogelijk is, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk, taalstages etc. Een van de professionals geeft het voorbeeld van een statushouder die graag wilde werken in een medische functie, net al eerder in het land van herkomst. De professional had het gevoel de statushouder te zullen kwijtraken als te expliciet zou worden aangegeven dat dat er niet inzit. In plaats daarvan wordt de statushouder gestimuleerd om zelf uit te zoeken welke eisen worden gesteld.

Om te zorgen dat de professionals hun werk goed kunnen doen wordt binnen het project op verschillende manieren gezorgd voor deskundigheidsbevordering en kennis uitwisseling. Het belangrijkste hierbij vinden de professionals de collegiale ondersteuning: als ze ergens tegenaan lopen kunnen ze altijd terecht bij een collega voor overleg. Verder worden er bij Werkbedrijf Lucrato regelmatig brainstormsessies gehouden om samen het proces te verbeteren. De professionals hebben een cursus cultuur sensitieve communicatie

gevolgd, en een deel van hen volgde ook cursussen om meer te leren over de cultuur van de statushouders.

5.7 Activiteiten gericht op werkgevers

Het uiteindelijke doel van het traject is dat statushouders aan het werk gaan. Goede contacten met werkgevers in de regio zijn daarvoor volgens de respondenten essentieel. Ze merken dat veel werkgevers best bereidwillig zijn. Door in gesprek te gaan over specifieke statushouders proberen de professionals deze werkgevers over de streep te trekken. Belangrijk daarbij vinden ze eerlijkheid: open zijn over zowel de plus- als de minpunten van een specifieke statushouder die ze willen plaatsen. Ook merken ze dat het belangrijk is om aan te geven dat er ondersteuning beschikbaar is als zich problemen voordoen, dat geeft vertrouwen. Maar het gaat vooral om het persoonlijke verhaal van de statushouders. Als dat goed overkomt gaat volgens de professionals vaak de 'gun-factor' een rol spelen: dan gunt de werkgever de persoon gewoon een kans.

De begeleiders van Werkbedrijf Lucrato zien voor zichzelf een belangrijke taak in de bemiddeling, omdat veel statushouders zich niet goed presenteren. Ze weten niet wat werkgevers in Nederland belangrijk vinden en worden belemmerd door een gebrekkige taalbeheersing. De begeleiders kennen de statushouder en kunnen daarom veel extra informatie geven en het persoonlijke verhaal vertellen. Ook helpt het vaak om een proefplaatsing met behouden van uitkering te bieden, bijvoorbeeld een week of twee meedraaien. Dat geeft de werkgever de ruimte om zelf een beeld te vormen over de statushouder. Een consultant statushouders legt uit:

"...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."

Het voordeel van meegaan met statushouders naar het sollicitatiegesprek is niet alleen dat dan de kwaliteiten van de statushouders beter over het voetlicht kunnen worden gebracht, maar ook dat meteen afspraken gemaakt kunnen worden over ondersteuning. Soms is er een subsidie mogelijk, wat zeker van belang is als de statushouder niet direct volledig inzetbaar is (bijvoorbeeld doordat deze nog een inburgeringscursus volgt of kampt met gezondheidsproblemen). In andere gevallen moet er iets geregeld rond diploma's, dat kan dan allemaal meteen besproken worden. En voor de statushouders is het ook prettig, geven de professionals aan. De statushouders vinden een sollicitatiegesprek vaak spannend en vinden het prettig als er iemand meegaat. Een geïnterviewde zegt:

"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."

Ook na plaatsing proberen de consultants nog een tijd vinger aan de pols te houden. Zij geven aan dat de eerste drie maanden in een nieuwe baan altijd spannend zijn. Door de taalbarrière en culturele verschillen is er een grote kans op misverstanden. Vaak zijn dat kleine zaken, maar die kunnen tot grote problemen

uitgroeien als er niets aan gedaan wordt. Om die reden volgen de consultants de statushouders nog een tijdje. Om het belang van dit ‘vinger aan de pols’ te illustreren geven de professionals twee voorbeelden. De eerste casus betreft een statushouders die kledinghangers van zijn taalstageplek mee naar huis had genomen. Die hangers zaten in een vuilniszak, waardoor de statushouders dacht dat ze weg mochten. Hij was ook erg verrast toen hij hoorde dat hij niet meer terug mocht komen. Een andere statushouder die bij een bedrijf was geplaatst was tijdens een pauze even gaan liggen. Hij begreep niet dat dat niet mocht, want anderen gingen naar buiten om te roken en hij wilde gewoon even uitrusten.

De professionals geven aan dat ze redelijk op de hoogte zijn van interessante projecten die er elders zijn in het kader van contacten met werkgevers. Zo noemen ze een project in Boxmeer waar werkgevers naar de statushouders toe komen om te vertellen wat zij te bieden hebben qua werk en wat zij verwachten. Daarnaast worden daar leernetwerkbijeenkomsten georganiseerd en speeddates met werkgevers. De professionals zijn heel positief over dat project omdat er zo een direct contact wordt gelegd tussen statushouders en werkgevers.

In Apeldoorn is in april 2019 ook een dergelijke ontmoeting georganiseerd, een werkmart speciaal voor statushouders. Uit elke branche was er een werkgever met een stand en alle statushouders met een taalbeheersing op A2-niveau waren uitgenodigd. De opkomst was hoog, er waren ruim 100 statushouders en ze gingen met alle werkgevers in gesprek. Zo werd niet alleen het contact gelegd tussen werkgevers en werkzoekenden, maar konden de statushouders zich ook oriënteren op de regionale arbeidsmarkt. Als vervolg op deze ontmoeting zijn er verschillende rondleidingen georganiseerd, bijvoorbeeld bij een vleesverwerkingsfabriek, een instelling in de ouderenzorg, een installatietechnisch bedrijf, een schoonmaakbedrijf, een sauna en een aantal vakantieparken. Statushouders die geïnteresseerd waren in die bedrijven konden daar rondkijken.

Om de mogelijkheden voor uitstroom naar werk te vergroten wordt gewerkt met een speciaal werkgeversteam dat zorgt voor de contacten in de regio met werkgevers en uitzendbureaus. Daarnaast wordt ook gebruik gemaakt van de contacten die er al zijn bij de sociale werkvoorziening. De professionals merken dat een persoonlijk contact met de werkgever belangrijk is bij het plaatsen van statushouders. Zeker bij kleinere bedrijven, zoals in de bouw, zie je vervolgens dat werkgevers die tevreden zijn met een kandidaat daarna bereid zijn om meer statushouders in dienst te nemen. Het is dus belangrijk te zorgen voor een goede matching en er bovenop te zitten in de eerste periode zodat meteen ondersteuning kan worden geboden als er problemen (dreigen te) ontstaan. De professionals merken dat als er eenmaal een goed contact is, waar een goede match tot stand is gekomen, het bedrijf sneller belt als er iets aan de hand is. Statushouders leren in die bedrijven ook beter, omdat de consultants van Werkbedrijf Lucrato meer van die bedrijven weten, waardoor ze de statushouders beter kunnen voorbereiden op het werken daar. Om de contacten met de werkgevers te versterken is het project Bekend maakt bemind gestart, waarin werkgevers worden geïnformeerd over de achtergrond van statushouders. Zo worden zij bewust van de situatie van statushouders en kunnen zij hun gedrag beter begrijpen. Soms raken de werkgevers zo ook betrokken bij het gezin van de statushouder en bieden daar ondersteuning. Deze betrokkenheid kan gunstig werken omdat die er voor zorgt dat de statushouder niet meteen wordt ontslagen als zich problemen voordoen op het werk.

Een deel van de statushouders vindt zelf werk via het eigen sociale netwerk, zoals een kennis, een vrijwilliger van Vluchtelingenwerk of via de kerk. De professionals hebben de indruk dat als het contact zo is gelegd, werkgever meer vertrouwen hebben in de statushouder. De werkgever vertrouwt op de

referenties van de tussenpersoon, die de statushouder al langer en beter kent, en hoort mogelijk ook al meer over de statushouder via die tussenpersoon.

6 Conclusies

In dit hoofdstuk trekken we een aantal conclusies over het project ‘Statushouders opnieuw thuis’. Deze zijn gebaseerd op de bevindingen in ons onderzoek, zoals die eerder in deze rapportage zijn beschreven. In het onderzoek zijn 16 statushouders die deelnamen aan het project een jaar lang gevolgd. Deze groep is te klein en de periode te kort om verstrekkende conclusies te trekken over wat werkt bij de toeleiding naar de arbeidsmarkt (en wat niet). Desondanks menen we op basis van het onderzoek wel suggesties te kunnen doen over wat hierbij goed werkt en wat niet.

6.1 Typering van het project

Belangrijke kenmerken van het project ‘Statushouders opnieuw thuis’ zijn de grote doelgerichtheid en slagkracht. Men monitort de inburgering van statushouders en probeert op het juiste moment met de arbeidstoeleiding te starten. Bij de inschatting van dat moment en bij de begeleiding in het algemeen komt de expertise van Werkbedrijf Lucrato goed van pas.

Van de zestien gemonitorde kandidaten zijn er in de looptijd van het onderzoek tien naar werk bemiddeld. Daarnaast zijn twee statushouders een opleiding gaan doen. Dit is een goede score, en te verwachten valt dat er meer succes zal worden geboekt: niet alle statushouders die we hebben gemonitord waren al aan het eind van hun traject. Of de statushouders die aan het werk zijn hun economische en psychosociale positie duurzaam verbeterd hebben valt nog niet te zeggen, dat moet op termijn blijken. Het komt bij deze groep regelmatig voor dat de match na enige tijd toch niet goed blijkt en het contract wordt verbroken of niet verlengd.

Het doel van het project ‘Statushouders opnieuw thuis’ is niet eenduidig geformuleerd. Het uitgangspunt is dat de statushouders snel en duurzaam bemiddeld worden naar werk. Die twee begrippen zijn echter niet makkelijk te combineren. Voor ‘snel’ is het belangrijk om naar alle vacatures die beschikbaar komen te bemiddelen. Maar dat levert lang niet altijd een duurzame plaatsing op. Om statushouders duurzaam te kunnen bemiddelen is het vaak beter om eerst aan de startkwalificaties te werken. Bij een deel van de statushouders gebeurt dit ook, we zagen voorbeelden van statushouders die naar een BBL- of mbo-opleiding uitstromen. Dat is mooi, want een Nederlands diploma biedt de meeste kansen op de arbeidsmarkt. Maar we hoorden ook over statushouders die graag een opleiding wilden volgen maar die kans niet kregen. Een aantal statushouders gaf aan dat ze onder druk werden gezet om een bepaalde vacature te vervullen, een vacature die ze zelf niet passend vonden. In die gevallen is de kans op uitstroom groot, waardoor de plaatsing misschien wel snel, maar niet duurzaam is. Een ander aandachtspunt in het kader van duurzaam plaatsen is de ruimte die er is voor nazorg. De professionals geven aan dat die nazorg erg belangrijk is om voortijdige uitstroom te voorkomen, maar in het project is hiervoor geen tijd begroot.

6.2 Werkwijze

De arbeidsbemiddeling in het project ‘Statushouders opnieuw thuis’ kenmerkt zich door een directe en concrete begeleiding. Er wordt geïnvesteerd in het contact met de statushouder en er wordt veel waarde gehecht aan een goede verstandshouding en vertrouwensrelatie. De professionals zijn ervan overtuigd

dat die essentieel zijn voor een succesvol traject. Het merendeel van statushouders ervaart de aandacht en praktische hulp die ze krijgen als zeer positief.

Centraal in het project staat het bieden van integrale begeleiding. Om die goed te laten verlopen en de activiteiten van de verschillende professionals op elkaar af te stemmen zitten de verschillende professionals geregeld om de tafel om de vorderingen van de statushouders te bespreken. Nu de inburgering onder de verantwoordelijkheid van de gemeente komt te vallen kan de doorlopende lijn verder worden uitgebreid. Als de samenwerking met de inburgeringsscholen verbeterd wordt, kan men samen aan gezamenlijk doelen werken. Zo kan in het voortraject dan meer en sneller aandacht worden besteed aan arbeidsmarktorientatie. Ook zou er dan voor gezorgd kunnen worden dat er al een duidelijk beeld is van de mogelijkheden en wensen van de statushouder op het moment dat deze zich bij Werkbedrijf Lucrato meldt. Opvallend in de samenwerking is dat Vluchtelingenwerk maar relatief kort betrokken is bij de begeleiding van de statushouders.

Een van de sterke punten van het project is dat stevig wordt ingezet goede contacten met de werkgevers in de regio. Er is een infrastructuur om die contacten vlot te laten verlopen en men weet over en weer wat men van elkaar kan verwachten. Bij de interne leerwerkplaatsen van Werkbedrijf Lucrato kunnen de statushouders werknemersvaardigheden opdoen en werkervaring in een Nederlandse setting, wat de overstap naar een 'echte' werkgever makkelijker maakt. Om die overstap ook verder soepel te laten verlopen gaat er vaak een professional met de statushouder mee bij sollicitatiegesprekken. De professional kan helpen om de competenties van de statushouder goed te verwoorden, maar ook om aan te geven waar extra aandacht nodig zal zijn en van welke ondersteuningsmogelijkheden het bedrijf gebruik kan maken.

Er is in het project nog winst te behalen bij het managen van de verwachtingen van statushouders. Regelmatig is er een discrepantie tussen de beschikbare werkplekken en het werk dat de statushouders graag zouden willen doen. Veel statushouders moeten een stap terug doen en kunnen niet aan de slag op hun eerdere niveau wegens gebrekkige taalbeheersing, omdat hun diploma en werkervaring in Nederland lager worden gewaardeerd dan in hun land van herkomst of omdat er geen banen zijn die aansluiten op hun kennis en ervaring. Niet iedereen heeft al kunnen aanvaarden dat die stap gezet moet worden. Veelal hebben de statushouders ook nog onvoldoende zicht op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hoe die aansluiten bij hun mogelijkheden, waardoor ze soms weinig realistische verwachtingen hebben.

Winst is mogelijk ook te behalen als meer gebruik wordt gemaakt van het sociale netwerk rond de statushouders. De meeste statushouders hebben nog geen uitgebreid netwerk, maar een begin is er wel. Ze hebben een taalstage gedaan, of vrijwilligerswerk, ze hebben burens, zitten bij een kerk of sportclub. De trajectbegeleiders stimuleren hen om dit netwerk in te zetten bij het zoeken naar werk, maar dat kan meer nadruk krijgen. Ook kan het netwerk worden vergroot door de statushouders in het voortraject actief te koppelen aan taalmaatjes, gastgezinnen of een mentor die de statushouder kan introduceren in een werkveld.

Een groot deel van de groep statushouders die voor het onderzoek gemonitord is, heeft in het land van herkomst een opleiding gevolgd op middelbaar niveau of hoger, en heeft daar al aardig wat werkervaring opgedaan. Zij willen graag op niveau aan de slag, maar daarvoor zouden ze eigenlijk nog aanvullende scholing moeten volgen in Nederland, om te kunnen beschikken over een Nederlands diploma. Daar hechten werkgevers meer belang aan dan aan een diploma dat in het buitenland is behaald (zelfs als dat officieel is erkend) of aan werkervaring in het land van herkomst. De mogelijkheden voor scholing zijn

echter beperkt: de taal vormt een belemmering, maar ook de leeftijdsgrens voor studiefinanciering. Om deze statushouders duurzaam op niveau te kunnen inzetten en geen talent verloren te laten gaan voor de regio, zou gezocht moeten worden naar het bieden van mogelijkheden voor bij- en omscholing op niveau. Ook zouden er meer werkervaringsplekken moeten komen voor deze groep: bij Werkbedrijf Lucrato zijn die nauwelijks voorhanden. Ook lijkt er een gebrek aan contacten met bedrijven in de regio waar deze groep terecht kan.

Naast de groep statushouders met een behoorlijk goede startpositie is er ook een groep die er aanmerkelijk minder goed voorstaat. Zij zijn ook na een jaar begeleiding nog lang niet toe aan een betaalde baan. De professionals schatten in dat dit geldt voor een kwart tot een derde van de statushouders. Om ook hen perspectief te kunnen bieden is waarschijnlijk een langer traject nodig, met meer ruimte om werkervaring op te doen.

6.3 De statushouders

De statushouders zijn uitermate tevreden met de begeleiding die ze krijgen. Ze zijn blij met de aandacht voor hun persoonlijke situatie en de praktische hulp die geboden wordt. Toch is een deel van hen ook teleurgesteld. Dat geldt met name voor de hoger opgeleiden, die merken dat het erg moeilijk is om werk te vinden op het niveau dat ze in het land van herkomst hadden. Ze realiseren zich dat dit niet ligt aan de inzet van de begeleiders, maar aan hun taalbeheersing, de eisen die de arbeidsmarkt stelt en andere zaken die zij aanduiden als 'het systeem'. Ze voelen zich in de steek gelaten door de overheid en zien weinig perspectief op werk dat past bij hun competenties en ervaring.

Hoewel het taalniveau van een groot deel van de statushouders niet slecht is, lukt het velen toch niet om binnen vier jaar het complete inburgeringsexamen te behalen. Ook belemmert de taalbeheersing statushouders om een opleiding te volgen. De mogelijkheden voor het volgen van een opleiding worden ook beperkt door de leeftijd van de statushouders: wie ouder is dan dertig jaar heeft geen toegang tot studiefinanciering. Omdat men veelal ook geen vrijstelling krijgt van de sollicitatieplicht is studeren met behoud van uitkering ook geen optie. Dit verschilt echter per gemeente, zoals ook de statushouders van elkaar horen, en dat geeft onduidelijkheid en wekt irritatie bij de mensen die geen mogelijkheden zien om een studie op te pakken waarvan ze verwachten dat die hun kansen op de arbeidsmarkt zal verbeteren.

6.4 Overzicht werkzame elementen

Op basis van de hierboven besproken onderzoeksresultaten zetten we de werkzame elementen van het project 'Statushouders opnieuw thuis' van Apeldoorn op een rijtje. Daarnaast doen we een aantal aanbevelingen voor verbetering van het project.

- Goede samenwerking tussen de verschillende betrokken professionals, met name binnen het Werkclub.
- Starten met het goed leren kennen van de statushouder om zo maatwerk te kunnen leveren. Dit resulteert onder andere in veel waardering bij de statushouders: ze voelen zich gezien.
- Uitgegaan van het talent van de statushouder, veel aandacht voor het actief signaleren en stimuleren van dit talent.

- Gebrek aan motivatie niet zien als gegeven maar als start van zoektocht naar welke belemmeringen er zijn en hoe die kunnen worden weggenomen.
- Stimuleren van statushouders om via vrijwilligerswerk en stages hun talenten verder te ontwikkelen en te oefenen met taal en werknemersvaardigheden.
- Veel mogelijkheden om werkervaring op te doen bij Werkbedrijf Lucrato, waardoor overstap naar 'echt' werk eenvoudig is.
- Nauwe samenwerking met hulpverleningsinstanties en vrijwilligers.
- Investeren in goede contacten met werkgevers en zorgen voor hen een betrouwbare partner te zijn.
- Concrete ondersteuning bij sollicitaties waardoor zowel de sterke als te ontwikkelen kanten van de statushouder goed duidelijk worden voor de werkgever en mogelijkheden voor ondersteuning meteen kunnen worden besproken.
- Extra aandacht voor statushouders die geen of weinig scholing hebben of analfabeet zijn.

6.5 Aanbevelingen

Naast sterke punten kent het project 'Statushouders opnieuw thuis' ook punten die versterkt kunnen worden. We doen daartoe een aantal aanbevelingen:

- Blijf investeren in taal, gedurende het hele traject.
- Zorg dat zo vroeg mogelijk duidelijk is wat iemand kan en wil, wat de mogelijkheden en wensen zijn. Een goede samenwerking met de inburgering is daarvoor belangrijk. Start ook zo snel mogelijk met arbeidsmarkt oriëntatie.
- Stem het traject op verschillende momenten af met de statushouder zelf, zodat de genomen stappen goed op elkaar aansluiten.
- Probeer een beter aanbod te ontwikkelen voor statushouders met een hoger opleidingsniveau, zodat hun capaciteiten beter kunnen worden benut. Dat vraagt om meer mogelijkheden voor bijscholing en werkervaringsplekke op niveau.
- Zorg ook voor een beter aanbod voor statushouders met lichte verstandelijke beperkingen of een laag taal- en opleidingsniveau, die niet direct bemiddelbaar zijn.
- Zorg dat statushouders ergens terecht kunnen met administratieve en financiële problemen. Deze belemmeren het traject naar werk maar horen niet op het bordje van de professionals die daarmee bezig zijn.
- Maak nog meer gebruik van het sociale netwerk, onderzoek bijvoorbeeld de mogelijkheden om statushouders die al wat langer in Apeldoorn wonen actief te betrekken bij de nieuwkomers.
- Zorg dat de lagere caseload die was voorzien voor de professionals werkzaam voor 'Statushouders opnieuw thuis' ook gerealiseerd wordt.