

Werken aan werk voor statushouders

Oldenzaal: Statushouders aan de slag

Sjiera de Vries en Samir Garic

Zwolle, hogeschool Windesheim, Lectoraat Sociale Innovatie

Januari 2020

Inhoud

Inleiding	3
Deelnemers project en onderzoek	3
Het project 'Statushouders aan de slag'	4
Werkwijze	4
Organisatie	6
Aan het werk	7
Waardering	8
Werkzame elementen	10

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 'Statushouders aan de slag' van de gemeente Oldenzaal. Het onderzoek liep van eind 2017 tot eind 2019. Over dit onderzoek is een overkoepelende rapportage geschreven over de vijf projecten, daarnaast is er per project een beknopte rapportage. De huidige rapportage betreft het project 'Statushouders aan de slag'.

Deze rapportage is tot stand gekomen op basis van onderzoek dat heeft plaatsgevonden tussen oktober 2018 en juni 2019. In deze periode hebben interviews plaatsgevonden met acht statushouders (die deels in het Arabisch zijn geïnterviewd) en zijn individuele en groepsinterviews gehouden met diverse bij het project betrokken professionals, zoals de projectleider statushouders van de gemeente Oldenzaal, werkbegeleiders en werkmeesters van Meesterwerk, de taaldocent, de docent interculturalisatie en de jobcoach die de statushouders ondersteunt bij privé-zaken. Daarnaast is gebruik gemaakt van geschreven documentatie over de statushouders. Alle statushouders waarover gegevens zijn verzameld hebben hiervoor expliciet toestemming gegeven.

Deelnemers project en onderzoek

De eerste groep statushouders die aan het project heeft deelgenomen bestond uit acht deelnemers. Van deze groep wilden er vijf aan het onderzoek meewerken, waarvan er vier geïnterviewd zijn. De tweede groep statushouders bestond uit zeven personen, waarvan er vier geïnterviewd zijn. De groep van 12 statushouders waarover gegevens zijn verzameld bestond uit vijf vrouwen en zeven mannen, allen ouder dan 30, vier waren er ouder dan 50. Negen statushouders waren afkomstig uit Syrië, drie uit Eritrea, allen zijn na 2013 in Nederland gearriveerd. Acht personen hadden in het land van herkomst onderwijs gevolgd op basisniveau, twee personen hebben voortgezet onderwijs gevolgd, twee waren hoger opgeleid.

Van de totale groep van 15 statushouders zijn er bij de afronding van het onderzoek drie extern uitgeplaatst naar een baan, zeven deelnemers hebben een contract gekregen bij Meesterwerk. Bij vijf deelnemers is de stap naar werk nog niet gezet, in twee gevallen wegens privéomstandigheden, bij een ander wegens fysieke problemen, de twee overige statushouders zijn overgeplaatst naar een ander (arbeidsbemiddelings)traject. Verwacht wordt dat in de loop der tijd meer deelnemers de stap naar werk zetten.

Het project 'Statushouders aan de slag'

Het project 'Statushouders aan de slag' in Oldenzaal is opgezet door Meesterwerk, een organisatie die werkgevers ondersteunt bij het opzetten van werkgelegenheidsprojecten en veel ervaring heeft met arbeidstoeleiding van heel diverse personen. De gemeente Oldenzaal is een belangrijke partner in het project. Doel van het project is om in twee jaar tijd vier keer een groep van tien statushouders de gelegenheid te bieden om een half jaar werkervaring op te doen en vervolgens uit te stromen naar werk. De verwachting is dat minimaal 60% van de statushouders zal doorstromen naar regulier werk, extern of bij Meesterwerk.

Het project 'Statushouders aan de slag' maakt onderdeel uit 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'.

Werkwijze

De statushouders die deelnemen aan het project 'Statushouders aan de slag' worden hiervoor geselecteerd door de gemeente. Hierbij wordt gekeken of de kandidaat aansluit bij het project. Dit gebeurt in overleg met de statushouder, waarbij nadrukkelijk ook verwachtingen worden afgestemd: wat kan de statushouder verwachten van het project, wat wordt van de statushouder verwacht. Die afstemming wordt gezien als belangrijk voor de motivatie en betrokkenheid van de statushouder.

Na de selectie volgen een intake en introductie bij Meesterwerk. Samen met de statushouder wordt een plan opgesteld. Hiervoor wordt eerst de startsituatie van de statushouder in kaart gebracht: werkervaring in het land van herkomst, mogelijkheden om in Nederland vergelijkbaar werk uit te voeren, beschikbaarheid van passend werk, maar ook de belastbaarheid van de statushouders en of er (lichamelijke) beperkingen zijn.

"Ik had bijvoorbeeld laatst iemand die elektricien wilde worden en die is daar helemaal over gaan nadenken, georiënteerd op de arbeidsmarkt van wat wil ik eigenlijk en waar is werk in. Toen kwam hij bij mij van nou ik wil toch postbode worden omdat ik zie dat daar veel meer vraag naar is. Dus ze zijn er wel echt mee bezig."

Na de intake start het eigenlijke traject, dat bestaat uit vijf onderdelen:

1. Werkervaring opdoen, meestal in een productiehhal van Meesterwerk. De deelnemers werken 16 tot 24 uur per week, er wordt gezocht naar werk dat aansluit bij de statushouder, zo nodig wordt daarvoor extern gezocht. Tijdens het werk is er intensieve begeleiding door professionals die veel ervaring hebben met diverse doelgroepen.
2. Een training Interculturalisatie. Deze training gaat over de Nederlandse samenleving en hoe de mensen met elkaar omgaan. Ook wordt aandacht besteed aan hoe je in Nederland werk kunt vinden.

"Zijn adviezen zijn nuttig voor ons, over wat moet en wat is verboden."

3. Taalles, waarbij vooral wordt gewerkt aan Nederlands taal op de werkvloer.
4. Hulp bij praktische zaken zoals brieven van de gemeente en elektriciteitsbedrijven.
5. Ondersteuning en advies bij het vinden van werk. Er wordt aan de statushouders gevraagd of zij weten waar ze willen werken en er wordt contact gelegd met werkgevers. Ook statushouders die een eigen bedrijf willen beginnen krijgen advies.

In de hal werkt een grote verscheidenheid aan mensen, dus niet alleen statushouders. Met de statushouders wordt een vergelijkbaar traject gevolgd, maar wel met een aantal extra's. Zo volgen de statushouders 2 dagdelen per week scholing: een dagdeel Nederlands op de werkvloer en een dagdeel interculturalisatie. Bij andere deelnemers wordt scholing specifiek ingezet richting werknemersvaardigheden, bijvoorbeeld richting het behalen van een VCA-certificaat of heftruckchauffeur. Een ander verschil is dat er voor de statushouders elke week iemand komt om hen te ondersteunen bij privé zaken, zoals het invullen van formulieren, afspraken maken bij instanties en andere zaken waar ze moeite mee hebben. Ook verschillend is dat de statushouders als groep instromen, dat is bij de andere medewerkers niet het geval.

De extra activiteiten die georganiseerd worden voor de statushouders worden als cruciaal gezien voor het slagen van het project. De statushouders moeten immers niet alleen de taal leren, maar ook leren hoe werk er in Nederland uit ziet. 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. Belangrijke aandachtspunten bij de interculturalisatie blijken hiërarchie en initiatief nemen, op dat punt ervaren de statushouders grote verschillen tussen Nederland en hun land van herkomst.

“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.”

Over cultuurverschillen leren ze ook tijdens het werken in de hal, waar ze niet alleen samenwerken met de andere statushouders uit het project maar ook met de andere medewerkers van Meesterwerk. Ze doen daarbij onder andere mee aan de intervisie die regelmatig plaatsvindt.

“Tijdens intervisie komen gewoon zaken boven tafel waar mensen het niet mee eens zijn of het anders zien. Mensen uiten echt hun mening daarover, maar voor de meeste statushouders, vooral de mensen uit Syrië, die denken dan van wat gebeurt hier, hoe durf je dat allemaal zomaar op tafel te gooien. Je moet gewoon je mond houden en aan het werk gaan. En dat is dus ook al een heel verschil, daar worden ze ook in betrokken.”

Ervaringen zoals hierboven beschreven worden dan weer besproken tijdens de wekelijkse bijeenkomsten 'Interculturalisatie en integratie op de werkvloer'. De zaken waar statushouders in hun privésituatie tegenaanlopen kunnen zij bespreken met de jobcoach die wekelijks hiervoor aanwezig is. Zij helpt de statushouders met zaken zoals bijvoorbeeld het invullen van formulieren en afspraken maken met instanties. Deze jobcoach spreekt Arabisch en heeft een migratie-achtergrond. Hierdoor is zij laagdrempelig voor de statushouders en kan ze makkelijker met hen communiceren.

“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.”

Ook buiten het werk om is er aandacht voor de statushouders. Men is zich er sterk van bewust hoe lastig het inburgeren in een nieuw land is, en het vinden van een nieuw evenwicht na de vaak hectische periode rond de vlucht en de vluchtelingenprocedure.

“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.”

In principe houdt de zorg voor de statushouders op als zij uitstromen naar regulier werk. Een formeel traject van nazorg is er alleen als iemand is ingeschreven in het doelgroepenregister. Maar in de praktijk blijkt die nazorg eigenlijk wel nodig, en wordt die ook geboden.

“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.”

Organisatie

Kenmerkend voor ‘Statushouders aan de slag’ is dat de verschillende partijen en personen die betrokken zijn bij het project heel nauw samenwerken en regelmatig afstemmen. Zo is er elke drie weken een overleg waarbij in principe alle betrokken professionals aanwezig zijn: de contactpersonen van de gemeente, de beleidsambtenaar, de docent interculturalisatie, de taaldocent, de jobcoach die de ondersteuning bij privé zaken doet en medewerkers van Meesterwerk. Van Meesterwerk zijn zowel de mensen aanwezig die de directe begeleiding op de werkvloer doen als de mensen die meer organisatorisch betrokken zijn. Om goed te kunnen aansluiten op de situatie van de statushouders hebben de professionals vooraf samen gesproken over cultuurverschillen en wat dat betekent op het werk.

Tijdens de bijeenkomsten worden zowel de voortgang van het project als geheel als alle individuele statushouders besproken. De ervaring leert dat alle betrokkenen net weer een ander stukje zien van de statushouder, door al die stukjes samen te voegen ontstaat een mooi breed beeld over de persoon. Er wordt dan gekeken waar iemand staat en wat de mogelijkheden zijn. Zo kan maatwerk geboden worden en kan snel worden ingespeeld op ontwikkelingen. Ook als er tussendoor wat is weet men elkaar snel te vinden. De statushouders zijn zelf niet bij het overleg aanwezig, maar zij krijgen bij de lessen Interculturalisatie te horen wat er is besproken en wat daarmee gaat gebeuren.

“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.”

Bij de opzet van het project ‘Statushouders aan de slag’ is ervoor gekozen om niet alle begeleiding in te kopen bij één partij, maar is per activiteit gezocht naar de beste aanbieder. Zo wordt de begeleiding bij privé zaken niet gedaan door Meesterwerk maar door een externe partner, ook al is dat eigenlijk een concurrent. De professionals zijn zeer tevreden over deze constructie. Ook de samenwerking met andere relevante partijen in de regio, zoals Stichting Palet en Vluchtelingenwerk, verloopt prettig.

Aan het werk

Om vast te stellen welk werk de statushouder in de hal bij Meesterwerk kan doen en waar straks de mogelijkheden liggen kijkt men naar verschillende zaken, zoals beheersing van de Nederlandse taal, werkervaring in het land van herkomst, belastbaarheid, eventuele beperkingen en wat de arbeidsmarktkansen zijn van beroepen die aansluiten op eerdere scholing en werkervaring. Vervolgens kunnen de statushouders verschillende werkzaamheden uitproberen in de hal, zodat ze kunnen ervaren wat past. Ook gaan ze bij verschillende werkgevers een dagje meelopen en kijken naar verschillende opleidingen.

“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?”

In de hal werken de statushouders niet als aparte groep, maar samen met andere medewerkers. Dat zijn mensen met heel verschillende achtergronden: mensen met een afstand tot arbeidsmarkt, maar ook bijvoorbeeld mensen die bij Meesterwerk aan de slag zijn in het kader van een justitieel traject. De professionals geven aan dat een voordeel van deze manier van werken is dat de statushouders meteen ook zien dat ze niet de enigen zijn die hard moeten werken aan het veroveren van een plek op de arbeidsmarkt, dat dit bijvoorbeeld ook geldt voor mensen die na een jarenlang dienstverband ineens op straat staan wegens een reorganisatie. Een ander aspect van de samenwerking met andere groepen is dat er soms negatief gereageerd wordt op de komst van statushouders. De werkbegeleiders zijn hier alert op en spreken mensen hierop aan.

“Er zijn sommige mensen die niet accepteren onze bestaan met hun. . . Ze accepteren ons niet dat we vluchtelingen zijn die met hun werken.”

Sommige statushouders hebben moeite met het werkritme. Twee dagen werken is voor een aantal van hen echt zwaar, ze zijn het niet meer gewend en zijn ook met veel andere zaken bezig rond hun inburgering. De professionals hebben daar begrip voor, ze weten dat er veel geregeld moet worden en veel gebeurt in het leven van de statushouders. Ze proberen daarom de werkzaamheden langzaam op te bouwen. Desondanks melden zich in de loop van de dag geregeld mensen met hoofdpijn of rugpijn. Daarnaast zijn er statushouders die regelmatig afwezig zijn. Daarop worden ze aangesproken, onder andere door de gemeente. Die treedt, naar eigen zeggen, soms op als ‘boeman’ en maakt duidelijk dat deelnemers geacht worden om aanwezig te zijn, dat ze eventuele andere verplichtingen om het werk heen moeten organiseren. Die nadruk op het nakomen van verplichtingen wordt van belang geacht omdat dit straks ook door een werkgever verwacht wordt. Dit soort zaken worden ook besproken tijdens de bijeenkomsten over interculturalisatie.

Bij een deel van de statushouders is sprake van trauma's. Hier wordt in het project zo veel mogelijk rekening gehouden. Zodra er signaleren zijn dat er zoiets speelt wordt het besproken tijdens het overleg. Vervolgens wordt afgestemd wie dit het beste kan bespreken met de betreffende statushouder. Als er inderdaad sprake lijkt van een trauma, wordt dit bij de gemeente aangegeven zodat die een specialist kan inschakelen.

Het uiteindelijke doel van het traject bij Meesterwerk is dat de statushouders aan de slag gaan bij een reguliere werkgever. Om de kans op zo'n overstap te vergroten onderhoudt Meesterwerk contacten met verschillende werkgevers. Daar worden bijvoorbeeld meeloopdagen georganiseerd, zodat de

statushouders het werk leren kennen. Zodra er signalen zijn dat een statushouder klaar is voor de reguliere arbeidsmarkt, wordt er gekeken waar deze persoon terecht kan. En als na afloop van het traject van zes maanden de statushouder nog niet klaar is voor uitplaatsing is vaak een plaatsing bij Meesterwerk zelf een alternatief. In de praktijk gebeurt het regelmatig dat de zes maanden niet genoeg zijn. Voor de statushouders is dat vaak een teleurstelling, ze worden vaak ook ongeduldig. Dit moet dus goed besproken worden, zodat duidelijk is waarom er wat langer nodig is.

“Mijn houding is, op basis van ervaring, beter iets later dat moment dan te vroeg. . . . Laten we er even goed naar kijken en één of twee weken extra tijd nemen en goed uitplaatsen of goed mee laten draaien.”

Waardering

Een deel van de deelnemende statushouders die we spraken is erg blij dat ze bij Meesterwerk aan het werk te kunnen. Ze zijn blij dat ze meer mensen hebben leren kennen en geleerd hebben om met hen om te gaan. Wel geven verschillende statushouders aan dat het slechts om oppervlakkige relaties gaat. Een ander positief effect dat de statushouders noemen is dat zij nu niet meer zoveel thuis zitten. Door te werken voelden ze zich beter.

“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. ... niet alleen thuis zitten en geld van de overheid krijgen.”

“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.”

Van andere statushouders hoorden we dat zij niet blij zijn met het soort 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.

“Wat zijn de positieve aspecten van deze traject? Volgens mij, de positieve is dat we wat tijd door brengen. Voor mij, ik hou niet veel van slapen. Ik ben van de verveling afgekomen. Nu ben ik druk.”

De begeleiders geven aan dat er vooral in het begin nogal eens een probleem is met de motivatie. Dat zien ze overigens ook bij mensen uit andere doelgroepen die bij hen werken. Deelnemers moeten wennen aan de werkzaamheden, de werktijden en vinden het soms ook vervelend dat ze verplicht aan de slag moeten. Voor met name vrouwen is buitenshuis werken soms ook nieuw. Ook herkennen ze het gevoel van te moeten werken onder je niveau: veel statushouders moeten echt een aantal stappen terug doen. Toch zien de professionals dat de motivatie na een tijdje meestal wel beter wordt.

“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.”

“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 worden.”

Een deel van de statushouders voelt zich gedwongen om de plek bij Meesterwerk te accepteren. Dat is opvallend, want de professionals benadrukken juist dat er geen dwang is om mee te doen. De medewerkers van de gemeente, die de selectie verzorgen, geven aan het belangrijk te vinden om goed te luisteren naar de statushouders. Wat willen zij, waar zien ze een toekomst voor zichzelf. Ze proberen daar op aan te sluiten en geven aan dat zij er veel belang aan hechten dat de statushouders gemotiveerd zijn en achter de plaatsing staan.

“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.”

Dat een deel van de statushouders toch het gevoel heeft dat er geen rekening met hen wordt gehouden kan wijzen op communicatieproblemen. Veel statushouders beheersen de Nederlandse taal nog maar beperkt waardoor ze mogelijk niet altijd goed begrijpen wat er wordt gezegd. En de professionals herkennen een afwijzing van hun suggestie mogelijk niet altijd, als die minder direct wordt uitgesproken dan in Nederland gebruikelijk is. Een andere mogelijke verklaring is dat er verschillende verwachtingen zijn over de rechten en plichten als ontvanger van een uitkering. Mogelijk voelen de statushouders zich niet vrij om hun wensen expliciet aan te geven uit angst hun uitkering te verliezen. Maar soms worden de bedenkingen van statushouders ook doelbewust opzij gezet omdat de professional denkt dat het traject echt goed past. Volgens hen kunnen zij dit beter overzien dan de statushouders, die een beperkter beeld hebben van wat er mogelijk is en wat het project precies inhoudt.

“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 Oldenzaal, moet ik naar hier komen werken. Punt. Maar ik hou niet van zo soort van werk. Maar verplicht via de gemeente.”

Op de vraag wat er beter kan in het traject geven de statushouders een aantal heel concrete suggesties. Zo wordt voorgesteld om meer mogelijkheden te bieden om een Nederlands diploma te halen. Dat vergroot de kansen op de arbeidsmarkt. Verder zou men graag meer variatie zien in het werk bij Meesterwerk, zodat er ook werkzaamheden zijn die passen bij de kennis, ervaring en wensen van hoger opgeleide statushouders. En ten slotte zou men meer willen oefenen met de Nederlandse taal, bijvoorbeeld door meer samen te werken met de andere mensen in de hal. Maar dan wel graag met mensen die hen helpen bij de taal en hen niet uitlachen.

Werkzame elementen

Doel van het onderzoek 'Werken aan werk voor statushouders' is het opsporen van de werkzame elementen van de verschillende manieren waarop arbeidstoeleiding van statushouders wordt georganiseerd. In ons overkoepelende rapport zijn de werkzame elementen van vijf aanpakken gebundeld. Hieronder beschrijven we de werkzame elementen die specifiek zijn voor het project 'Statushouders aan de slag'.

Wat werkt:

- Een kortdurend en intensief traject met een grote kans op een reguliere betaalde baan, dit verhoogt de motivatie en biedt perspectief.
- Het ontwikkelen van werknemersvaardigheden in een praktijksituatie. Veel statushouders hebben jaren niet gewerkt en hebben een grote culturele afstand. Door werkervaring op te doen bij Maatwerk kunnen ze makkelijker inburgeren bij een toekomstige werkgever en staan ze sterker bij een sollicitatie.
- Veel aandacht voor taal. Taalvaardigheid vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
- Het opdoen van werkervaring combineren met leren (Nederlands op de werkvloer, interculturalisatie) en ondersteuning bij het op de rit krijgen van het privéleven (invullen documenten, afspraken met instanties, etc.).
- Lessen interculturalisatie waarbij direct kan worden ingespeeld op de cultuurverschillen waarmee de statushouders op de werkvloer te maken hebben.
- Nauwe samenwerking met en afstemming tussen verschillende disciplines. Doordat iedereen net een ander aspect ziet van hoe het gaat met een statushouder ontstaat zo een breed beeld. Hierdoor kunnen passende interventies worden ontwikkeld die ook meteen op elkaar kunnen worden afgestemd.
- Werkervaring aanbieden in een omgeving waar de complexiteit stapsgewijs kan worden opgevoerd en waar ruimte is om, indien nodig, extern te zoeken naar meer complexe taken.
- Werken in een omgeving waar ook niet-statushouders re-integreren. Ervaren dat re-integratie ook voor anderen moeilijk is, kan helpen om genuanceerder naar de eigen positie te kijken.
- Goede contacten met bedrijven in de regio, om de kans op uitplaatsing naar regulier werk te vergroten.
- De mogelijkheid om, als externe uitplaatsing niet mogelijk is, na de zes maanden van het traject bij Meesterwerk zelf in dienst te komen: dit vergroot de baanzekerheid die het project biedt enorm.

Naast bovenstaande werkzame elementen signaleren we ook een aantal aanbevelingen:

- Zorg bij de selectie voor goede communicatie met de statushouders en stem goed af over verwachtingen. Het is voor de statushouders niet altijd duidelijk in hoeverre ze een keus hebben om aan activiteiten mee te doen. Goede afstemming hierover is goed voor de motivatie en kans van slagen.
- Zorg voor nog meer variatie in taken en werkzaamheden voor mensen met meer opleiding of ervaring.
- Zet voormalige deelnemers in als rolmodel voor nieuwe kandidaten.