

Werken aan werk voor statushouders

‘Statushouders doen mee’, Oldebroek

Samir Garic en Sjiera de Vries

Zwolle, hogeschool Windesheim, Lectoraat Sociale Innovatie

November 2019

Inhoud

Inleiding.....	3
Project ‘Statushouders doen mee’	4
Cijfers over het project	5
Monitoring	6
Achtergronden gemonitorde statushouders	6
Positie arbeidsmarkt	6
Voortgang tijdens monitoring.....	7
Status bij einde monitoring.....	9
Ervaring van statushouders	12
Arbeidsmarktpositie.....	12
Belemmerende en bevorderende factoren arbeidsparticipatie.....	13
Evaluatie van begeleiding	15
Ervaringen van begeleiders.....	17
Werkwijze	17
Succes- en faalfactoren arbeidsparticipatie	19
Succes en faalfactoren werkwijze	22
Conclusies	26
Typering van het project.....	26
De statushouders	27
De professionals en de samenwerking	27
De methodiek.....	28
Ten slotte	29
Overzicht werkzame elementen	30
Aanbevelingen	30
Bijlage 1: Basisprogramma gemeente Oldebroek	32

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 Oldebroek. 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 over elk van de projecten een beknopte rapportage geschreven met de bevindingen in dat specifieke project. In deze rapportage worden de resultaten gepresenteerd van de gemeente Oldebroek.

Om inzicht te krijgen in de werkwijze en resultaten van het project 'Statushouders doen mee' van de gemeente Oldebroek zijn documenten bestudeerd over het project, zijn 22 statushouders in de periode van april 2018 tot juni 2019 gemonitord, zijn 16 van deze statushouders geïnterviewd en zijn drie intervisiebijeenkomsten gehouden met de begeleiders die betrokken zijn bij de begeleiding van de statushouders.

Project ‘Statushouders doen mee’

Het project *Statushouders doen mee* van de gemeente Oldebroek is gestart op 1 januari 2017 als concreet uitvloeisel van het ‘Uitwerkingsakkoord verhoogde asielinstroom’ van de gemeente Oldebroek, waarmee de participatie en integratie van statushouders een hogere beleidsprioriteit heeft gekregen. Het project heeft als doel om de zelfredzaamheid van statushouders te bewerkstelligen, waarbij betrokkenheid bij de samenleving, sociale en financiële zekerheid en autonomie van statushouders uitgangspunten zijn. Vanuit een individuele aanpak wordt gewerkt aan volwaardige maatschappelijke participatie van de statushouders. De focus ligt op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie door middel van taalscholing en taalstages. Bij statushouders die voldoende taalniveau hebben ligt het accent op het verkrijgen van vrijwilligerswerk en betaald werk. Hierbij worden de inburgering en re-integratie gelijktijdig en parallel aangepakt om zo de weg naar werk te versnellen.

De begeleiding wordt integraal ingezet waarbij verschillende levensgebieden (financiën, gezondheid, onderwijs, maatschappelijke participatie) aan bod komen. Om dit te realiseren is met de ketenpartners een ketenaanpak ontwikkeld. Hierbij werken verschillende instellingen samen, zoals de gemeente, Vluchtelingenwerk, Stimenz, WES Educatie, Inburgering Deltion, Landstede, Inclusief Intervens, Bewegen werkt, Humanitas, Icare, Sociaal team, de woningcorporaties etc. Om het doel, een zelfstandige positie van statushouders, te realiseren, wordt actief beleid gevoerd m.b.t. maatschappelijke- en arbeidsparticipatie. De klantmanager van de gemeente, Vluchtelingenwerk en Intervens vormen de spil in deze samenwerking, zij zijn de zogenaamde ‘key-partners’.

Het streven van Oldebroek is om er voor te zorgen dat minimaal 30% statushouders een betaalde baan vindt, 50% een onbetaalde baan en dat de overige 20% uitstroomt naar een taalstage. Om dat te realiseren wordt ingezet op het verbeteren van sollicitatie- en werknemersvaardigheden die passend zijn bij de Nederlandse arbeidsmarkt en uitbreiden van het sociaal netwerk. Vanuit de gemeente wordt een actieve houding van statushouders verwacht, zowel bij het volgen van een inburgeringscursus als bij het traject richting participatieverklaring

In de gemeente Oldebroek worden statushouders opgenomen in een maatwerkprogramma van vier periodes van 24 weken. Het traject start met een intakegesprek met de klantmanagers statushouders van de gemeente, die onder andere in kaart brengt wat het arbeidsverleden en arbeidspotentieel zijn van statushouder. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een talentscan die interesses en competenties in kaart brengt. In de meeste gevallen wordt met de Assess, Manage & Navigate (AMN) scan gewerkt, waarmee persoonlijke omstandigheden, cognitieve vaardigheden en beroepsbeeld in beeld worden gebracht.

Gedurende het traject worden de inburgering, re-integratie en educatie met elkaar gecombineerd. Het traject wordt vastgelegd in een persoonlijk plan met daarin de persoonlijke route van de statushouder. De eerste 24 weken wordt ingezet op huisvesting, opstarten inburgering en acclimatiseren in de nieuwe woonomgeving. Dit onderdeel wordt ondersteund door Vluchtelingenwerk. In de tweede 24 weken wordt gestart met taalscholing. Het streven is dat de inburgering zo snel mogelijk aangevuld wordt met maatschappelijke participatie door middel van een taalstage, werkervaringsplek of vrijwilligerswerk. Er wordt geprobeerd om de maatschappelijke participatie na 8 maanden te starten. Na een jaar (48 weken) gaat de derde fase in, waarin wordt gewerkt aan begeleiding naar regulier werk. Indien mogelijk wordt via Intervens een traject ingezet richting arbeidsmarkt (betaald of onbetaald). Er wordt tijdens deze fase

intensief contact gelegd met werkgevers over een werkervaringsplek of onderwijsinstellingen over een vervolgopleiding. Indien dat nog niet haalbaar is, wordt ingezet op maatschappelijke participatie via het Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) project en/of het Participatiehuis. Bij het Participatiehuis, dat sinds najaar 2018 geopend is, kunnen statushouders met een afstand tot de arbeidsmarkt activiteiten volgen, om zo in een veilige omgeving te wennen aan een werkomgeving of bijvoorbeeld werkritme op te doen. Het VIP project brengt statushouders een stap dichterbij de Nederlandse arbeidsmarkt door training, persoonlijke begeleiding en een praktijkervaringsplaats. Het is de bedoeling dat in de vierde en laatste fase van 24 weken actief wordt gewerkt aan het bemiddelen naar werk, met of zonder inzet van loonkostensubsidie en/of aan volledige maatschappelijke participatie.

Het project 'Statushouders doen mee' hanteert een integrale aanpak met aandacht voor het bewerkstelligen van een stabiele financiële basis en het opbouwen van een sociaal netwerk. De aanpak in Oldebroek kenmerkt zich door persoonlijke en intensieve aandacht, waarbij in samenspraak met de statushouder het traject wordt uitgestippeld. De regie van deze aanpak is in handen van een klantenmanager van de gemeente die als aanspreekpunt fungeert voor zowel statushouders als samenwerkende partners. Verder was er in 2017 en 2018 een accountmanager voor het organiseren van vrijwilligerswerk. Vanaf 2019 is die taak belegd bij de klantmanagers. Om de voorgang te bewerkstelligen wordt er twee keer per jaar een breed ketenoverleg gevoerd. De individuele vorderingen worden gevolgd in het maandelijks overleg van de key-partners (VW, de gemeente, Stimenz en Intervens). Er is hiernaast ook regelmatig overleg, de lijntjes zijn kort en waar nodig is er een gezamenlijke afstemming met de statushouder. Men werkt naast het persoonlijk plan dat eerder genoemd is, ook met voortgangs- en eindrapportages waar de verschillende ketenpartners hun input voor leveren.

Cijfers over het project

Zoals elke gemeente heeft ook de gemeente Oldebroek van de overheid een taakstelling voor de integratie van statushouders. Voor de gemeente Oldebroek bedraagt die taakstelling voor 2016, 2017 en 2018 respectievelijk 60, 32 en 31 statushouders. Het merendeel van de statushouders die in deze jaren in de gemeente zijn komen wonen (72 van de in totaal 123 statushouders) heeft een bijstandsuitkering (cijfers juni 2019).

Uit gegevens van de gemeente blijkt dat er in 2017 en 2018 respectievelijk 32 en 18 statushouders aan het project hebben deelgenomen. Van deze 50 statushouders zijn er inmiddels 12 uitgestroomd naar werk, vier hebben een parttime baan gevonden en tien statushouders zijn uitgestroomd naar vervolgonderwijs. Naast deze groep zijn er 16 statushouders die vrijwilligerswerk verrichten. Vier statushouders zijn verhuisd naar een andere gemeente. Van de groep van 50 statushouders hebben er 20 statushouders deelgenomen aan het onderzoeksproject 'Werken aan werk voor statushouders'. Van deze 20 statushouders zijn per 1 oktober 2019 twee statushouders uitgestroomd naar een betaalde baan (waarvan één tijdelijk) en hebben drie personen een parttime baan gevonden, waarvan één een combinatie werk/opleiding met een baangarantie. Drie statushouders zijn aan een opleiding begonnen en twee zijn verhuisd. Van de overige tien kandidaten zijn er op 1 oktober drie bezig met een stage en twee nemen deel aan het Participatiehuis. De overige vijf kandidaten zitten nog in het inburgeringstraject of in een hulpverleningstraject.

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 bij het begin van de monitoring beschreven. Daarna wordt de positie van deze statushouders op de arbeidsmarkt in kaart gebracht. Vervolgens komt de voortgang tijdens de monitoring aan bod. Tot slot is status bij het eind van de monitorperiode beschreven.

Achtergronden gemonitorde statushouders

In de periode van april 2018 tot juni 2019 zijn 22 statushouders gemonitord. Twee van de 22 statushouders zijn in de loop van die periode ingestroomd, zodat zij een kortere periode zijn gevolgd. Gedurende de onderzoeksperiode zijn drie van de gemonitorde 22 statushouders uitgestroomd (één naar een betaalde baan en twee vanwege verhuizing).

Van de 22 statushouders die zijn gevolgd, zijn drie personen in 2014, negen in 2015, zeven in 2016 en drie in 2017 naar Nederland gekomen. Tien van hen hebben een Syrische en 12 een Eritrese achtergrond. Twaalf statushouders zijn jonger dan 30 jaar, van hen zijn er negen van Eritrese herkomst. De overige drie Eritrese statushouders zijn in de leeftijd tussen 30 en 49 jaar. De leeftijd van de tien Syrische statushouders is als volgt: drie zijn onder 30 jaar, vijf tussen 30 en 49 jaar en twee 50 jaar of ouder. Elf van de 12 Eritrese statushouders zijn vrouw, bij de Syrische statushouders zijn twee vrouwen.

Positie arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van de statushouders is bij de start van de monitoringsperiode (april 2018) relatief ongunstig. Van de gevolgde statushouders hebben er 11 geen opleiding gevolgd in het land van herkomst, drie personen hebben een afgeronde opleiding in het basisonderwijs, acht hebben een voltooide opleiding in het middelbaar of hoger onderwijs. Geen van de statushouder heeft een diploma dat gewaardeerd is op LBO-niveau of hoger. Van twee statushouders is het niveau nog niet bekend, waarschijnlijk zitten zij in procedure. Slechts twee personen hebben met succes hun inburgeringsexamen voltooid. Zes statushouders spreken Nederlands op A2 niveau, drie op A1 niveau en bij twee statushouders ligt het niveau onder A1. Van de overige statushouders is niet exact bekend op welk niveau zij de Nederlandse taal beheersen. Dit heeft te maken met de privacywetgeving, waardoor de gemeente geen informatie krijgt van de inburgeringbureaus.

Alle twintig statushouders over wie bij de start van de monitoring gegevens zijn aangeleverd (bij twee statushouders is dit niet gebeurd), hadden op dat moment al een taalstage gedaan, twaalf van hen participeren ook in sociale activiteiten buitenshuis. Twee personen doen vrijwilligerswerk, één doet aan maatschappelijke participatie mee en één statushouders had tijdelijk een betaalde baan gehad.

Alle statushouders hebben dezelfde trajectdoelen. Het uiteindelijke doel is betaald werk, maar men wil ook kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt opdoen, werknemerscompetenties, taalvaardigheid en interpersoonlijke competenties verbeteren en werken aan het vergroten van het sociaal netwerk. Bij geen enkele kandidaat is vrijwilligerswerk of een werkervaringsplek als einddoel gesteld.

Voortgang tijdens monitoring

Van alle statushouders die deelnemen aan het project worden rapportages bijgehouden. Deze kwartaalrapportages zijn bedoeld om de voortgang te meten en worden besproken tijdens het kwartaaloverleg van de ketenpartners. In het kader van dit onderzoek zijn deze rapportages onderzocht¹ om een beeld te krijgen van de voortgang, werkwijze en bijzonderheden die zich voordoen tijdens de begeleiding.

In de kwartaalrapportages vallen twee zaken op. Aan de ene kant wordt er regelmatig gemeld dat de motivatie van statushouders op peil is en dat zij hun best doen om in te burgeren en maatschappelijk te participeren. Uit de rapportages blijkt in dit verband dat de meeste statushouders aan verschillende activiteiten deelnemen. Tegelijk wordt aangegeven dat de taalkennis bij de meesten nog erg beperkt is, en slechts langzaam beter wordt. Om hier iets aan te doen wordt gewerkt met taalstages en werkervaringsplekken. In de rapportages staat dan ook regelmatig als actiepunten: taal versterken en werkervaring opdoen. Ook staat er regelmatig dat de kans op een betaalde baan gering is vanwege de taalkennis. De klantmanager van de gemeente vat de situatie van een statushouders bijvoorbeeld als volgt samen:

“Dhr. is in 2016 begonnen met zijn inburgering. Hier heeft hij nog de tijd voor tot 2019. Hij volgt de taallessen op A2-niveau.”

Uit dit voorbeeld blijkt dat het traject soms veel langer duurt dan waar men in het beleid vanuit gaat: het officiële inburgeringstraject duurt 2 tot 3 jaar, het gemeentelijk traject 4 keer 24 weken. Belangrijke oorzaken van de langere duur van de trajecten is dat een deel van de statushouders (geheel of grotendeels) analfabeet is en er daarnaast vaak sprake is van persoonlijke problemen. Het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal zorgt voor praktische ongemakken en verlegenheid bij het leggen van contacten. Een begeleider zegt:

“Mevrouw heeft moeite met leren, maar doet haar best. De taal niet spreken, zorgt er voor mevrouw voor dat ze geen contact zoekt.”

Beide zaken, zowel het te lage taalniveau en als de verlegenheid, maken mensen afhankelijk van de aangeboden ondersteuning bij het zoeken naar bijvoorbeeld een taalstage.

Hoe ingewikkeld trajecten soms zijn blijkt bijvoorbeeld uit de volgende casus van meneer M. M. heeft een prima vooropleiding en scoort goed op de AMN test, zodat er ingezet werd op het leren van de taal en sociale activatie via het Repair café in de Huiskamer, een taalcoach, workshops over de Nederlandse arbeidsmarkt en het halen van een rijbewijs. Na een jaar in het traject is het Nederlands van meneer M. echter nog steeds niet voldoende om actief te kunnen solliciteren. Er worden verschillende pogingen gedaan om een geschikte taalstageplek te vinden bij een technisch bedrijf, maar dat lukt echter niet. In plaats daarvan is hij anderhalf jaar na de start van zijn traject begonnen met het Participatiehuis, waarna hij al snel een betaalde baan vond voor twee dagdelen in de week voor een periode van drie maanden. Zijn taalniveau is inmiddels op A2- niveau en na twee jaar gaat hij proberen het inburgeringsexamen te halen. Dit voorbeeld laat zien dat het traject, ondanks een sterke motivatie en veel inspanningen, toch soms

¹ Alle betrokken statushouders hebben toestemming gegeven voor het gebruik van hun gegevens voor dit onderzoek.

slechts langzaam vordert. Maar uiteindelijk lukt het meestal om resultaat te boeken, veelal via een taalstage of vrijwilligerswerk en het Participatiehuis. Hoe dat kan gaan, is te lezen in dit voorbeeld:

“Betrokkene kan alle werkzaamheden in het Participatiehuis goed doen en stelt zich erg flexibel op. Ze werkt nauwkeurig, komt haar afspraken altijd na en kan zich redelijk verstaanbaar maken in het Nederlands.”

Hoewel met de taalstages, het vrijwilligerswerk en het werken in het Participatiehuis goede resultaten geboekt worden is het bereiken van het uiteindelijke doel, uitstroom naar een betaalde baan, zeker niet vanzelfsprekend. Uit de kwartaalrapportages blijkt dat er hard aan wordt gewerkt om die stap wel te kunnen zetten. Zo zijn er, op initiatief van Intervens, Vluchtelingenwerk of de klantmanager, veelvuldig contacten met bedrijven. In de rapportages worden in dat kader verschillende bedrijven, instellingen en stichtingen genoemd. Hier wordt veel in geïnvesteerd, maar deze inspanningen leiden maar af en toe tot een betaalde werkplek. Wel komen er veel taalstages en werkervaringsplekken voort uit deze contacten.

Naast inburgeringstrajecten, taallessen, taalstages en vrijwilligerswerk wordt aan statushouders nog een breed scala aan andere ondersteuningsactiviteiten aangeboden. Activiteiten die genoemd worden zijn bijvoorbeeld: coachgesprekken, workshops, actieve jobfinding, voorlichtingsavonden, hulp bij het opstellen van een CV, etc. Bovendien blijkt dat de statushouders veelvuldig deelnemen aan allerlei sociale activiteiten gericht op het vergroten van het sociale netwerk en taalvaardigheid. Genoomd worden bijvoorbeeld Taalpunt, taalcoach, Huiskamer, LUZ-gesprekken en Samen in gesprek-bijeenkomsten van Vluchtelingenwerk. Tot slot hebben de statushouders ook vaak contacten met verschillende hulpverleningsinstellingen zoals Icare, Humanitas, Centrum voor jeugd en gezin, etc.

De vele contacten met hulpverleners geven aan dat veel statushouders persoonlijke problemen hebben. De problemen hebben bijvoorbeeld te maken met gezinsherenging, echtscheiding, lichamelijke klachten, medische behandelingen, zwangerschap, bevalling, mantelzorgtaken en opvoedingsproblemen. Er is vrijwel geen enkele statushouder waar geen bijzonderheden omstandigheden spelen die een negatieve invloed hebben op werkfitheid en werkvermogen. Om een inzicht te geven in wat voor problemen het gaat, hier een paar citaten:

“Mevrouw heeft de afgelopen tijd veel stress ervaren vanwege de scheiding. Het is nog steeds onrustig binnen het gezin.”

“Mevrouw is zwanger en zal tot aan haar bevalling en een aantal maanden hierna niet in staat zijn om veel werk te verrichten.”

“Voor mevrouw is een medisch belastbaarheidsonderzoek aangevraagd vanwege haar aanhoudende klachten....”

“Mevrouw geeft aan vanwege medische klachten haar werkzaamheden bij het Participatiehuis niet voor te kunnen zetten. Na een bezoek aan de huisarts heeft zij medicatie gekregen.”

“Meneer is mantelzorger voor zijn moeder. De verwachting is dat pas naar werk kan worden bemiddeld als hij in staat is om de zorg voor zijn moeder over te dragen naar iemand anders.”

De persoonlijke problemen van de statushouders hebben regelmatig een negatieve invloed op de werkfitheid van de statushouders en/of leiden er toe dat het traject (tijdelijk) wordt gestaakt of moet worden verlengd.

De begeleiders noteren in hun aantekeningen veel waardering voor de inzet en de motivatie van statushouders. Een begeleider zegt:

“Het traject verloopt goed. Meneer is zeer gemotiveerd. Echter, het is een groot nadeel dat meneer de taal niet spreekt.”

In een andere casus meldt de klantmanager in haar rapportage:

“Verder gaat het goed met meneer, hij zet grote stappen als het gaat om de taal. Dit leert hij op school, in het Participatiehuis en van de taalcoach. Een vervolgspraak staat gepland om te kijken naar een eventuele vervolgstap. Maar de consulent is van mening dat dit ook best lastig wordt, gezien het taalniveau en de bezigheden die hij door de weeks heeft.”

Over de methodische aanpak die gehanteerd wordt bij de begeleiding van de statushouders wordt weinig geschreven. In een paar casussen melden arbeidsconsulenten dat ze met het oog op het stimuleren en in zijn kracht zetten van een client een bepaalde beweging proberen in te zetten. Een arbeidsconsulent zegt in dat verband bijvoorbeeld:

“Meneer heeft baat bij een positieve begeleidingsstijl, waarin uitdaging hem op een positieve manier stimuleerde. Meneer is gesteld op regels, regelmaat en bekendheid. Het is belangrijk dat hij zich serieus genomen wordt.”

Uit een ander voorbeeld is duidelijk dat bij het Participatiehuis vrijwilligerswerk ingezet wordt om een statushouder te activeren en om te volgen in hoeverre hij belastbaar is en waar zijn interesses en mogelijkheden liggen.

Status bij einde monitoring

Bij het einde van de monitoring, in mei 2019, is gekeken waar de statushouders op dat moment stonden. Van de gevolgde groep statushouders zijn er dan twee verhuisd naar een andere gemeente, over hen zijn geen vragen ingevuld. Van de overige 20 zijn er drie met een betaalde baan, waarvan één een parttime baan heeft. Daarnaast heeft een van de statushouders tijdelijk een betaalde baan gehad gedurende de monitoring, maar deze persoon is bij het einde van het traject weer zonder baan. Twee statushouders zijn aan een entreeopleiding begonnen, elf statushouder zitten nog in het traject bij Intervens, drie in het traject bij Vluchtelingenwerk en een bij WES-educatie. Zes statushouders zijn bezig met een taalstage, drie van hen doen daarnaast vrijwilligerswerk en drie zijn nog bezig met het inburgeringstraject.

Hoewel het doel van een betaalde baan in slechts een klein aantal gevallen bereikt is, is het wel gelukt om alle statushouders sociaal te activeren: ze hebben allemaal vrijwilligerswerk gedaan en met uitzondering van een persoon hebben ze ook werkervaring opgedaan (een stage of vrijwilligerswerk). Het vergroten van de kennis over de arbeidsmarkt, verbeteren van de werknemerscompetenties en vergroten van het sociaal netwerk is steeds bij ongeveer de helft van de statushouders gelukt en bij de andere helft gedeeltelijk gelukt. Bij een persoon zijn de interpersoonlijke competenties zelfs verbeterd terwijl dat geen doel was (de blauwe cijfers in de tabel). Opvallend is dat ondanks alle activiteiten de doelen ten aanzien van taalvaardigheid bij geen van de statushouders geheel zijn gehaald, al is bij iedereen wel vooruitgang geboekt.

Doel traject	Volledig behaald	Gedeeltelijk behaald	Niet behaald	Was geen doel
Betaald werk	2	1	17	
Vrijwilligerswerk	20			
Werkervaring	19		1	
Starten van eigen bedrijf				20
Vergroten kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt (1 antwoord ontbreekt)	9	8	1	1
Verbeteren van werknemers(ondernemers)competenties (nodig om beroep uit te oefenen) (drie antwoorden ontbreken)	8	8	1	
Verbeteren van interpersoonlijke (sociale en/of culturele) competenties	10 (1)	8	1	(1)
Verbeteren van taalvaardigheid		20		
Vergroten van sociaal netwerk	7	13		

Bij alle statushouders heeft het traject volgens de begeleiders motiverend gewerkt en in de meeste gevallen is er een positief effect op het zelfvertrouwen en het inzicht in de eigen situatie.

Nevenopbrengsten	Ja	Gedeeltelijk	Nee
Zelfvertrouwen van statushouder is dankzij de deelname aan traject vergroot	18	2	
Motivatie van statushouder is dankzij de deelname aan traject vergroot	20		
Statushouder heeft beter zicht gekregen op eigen kennis, ervaring en vaardigheden en wat hij/zij nog verder moet ontwikkelen m.b.t. het beroep	13	7	

Op het eind van de monitoringsperiode is aan de begeleiders gevraagd naar de begeleidbaarheid van de statushouder en of de statushouders mee konden komen het project. In twee gevallen zijn er geen gegevens ingevuld, dit betreft de twee statushouders die verhuisd zijn. Bij een persoon zijn niet alle vragen volledig ingevuld. De begeleiders vinden dat de statushouders constructief aan het traject gewerkt hebben, behalve in een paar gevallen waar dit niet helemaal geldt. De begeleiders zeggen ook geen grote problemen te hebben ondervonden vanwege de taalbarrière of culturele afstand bij de statushouder, behalve in twee gevallen waar hier gedeeltelijk sprake van is. Bij vijf statushouders is sprake van persoonlijke problematiek. De begeleiders geven bij 19 van de 20 statushouders aan dat het traject aansloot bij de behoeften en/of wensen van de statushouder.

Opbrengst	Ja	Gedeeltelijk	Nee
Statushouder heeft constructief meegewerkt gedurende aan het traject (begeleidbaar)	19	1	
Statushouder was betrokken en heeft initiatief getoond gedurende het traject	18	2	
Het aangeboden traject sloot aan de behoefte/wensen en verwachtingen van statushouder	19		1
Statushouder had persoonlijke of sociale problemen gedurende traject	4	1	14
Taalverschillen tussen de trajectbegeleider en de statushouder hebben een negatieve invloed gehad op het traject		2	18
Culturele verschillen tussen de trajectbegeleider en de statushouder hebben een negatieve invloed gehad op het traject		2	18

Ervaring van statushouders

In dit hoofdstuk komen ervaringen van de geïnterviewde statushouders aan bod. Gedurende het onderzoek zijn 22 statushouders gemonitord, waarvan er tien geïnterviewd zijn. Daarnaast zijn zeven statushouders geïnterviewd die aan het project deelnemen (in het Participatiehuis), maar niet gemonitord worden. De interviewgegevens van beide groepen statushouders worden hieronder besproken, waarbij we geen onderscheid maken tussen deze groepen omdat ze hetzelfde traject volgen. De interviews werden gedaan op verschillende momenten: in mei 2018 zijn zes statushouders geïnterviewd die gemonitord werden en in april 2019 nog eens vier. De zeven niet gemonitorde statushouders zijn in november 2018 bevraagd. In totaal zijn 11 vrouwen en zes mannen geïnterviewd, waarvan negen van Syrische (vijf mannen en vier vrouwen), zeven van Eritrese (zes vrouwen en één man) en één van Somalische afkomst (een vrouw).

Arbeidsmarktpositie

De arbeidsmarktpositie van de geïnterviewde statushouders loopt uiteen. Er is een groep statushouders die niet of weinig scholing in het land van herkomst heeft genoten. Dit betreft vier vrouwen uit Eritrea en Somalië. Een vrouw legt uit hoe haar situatie was:

“Niet naar school of opleiding in Somalië gedaan. Voor mensen uit mijn land vroeger vrouwen is niet belangrijk school. Ik blijf alleen thuis om Koran te leren.”

Nog eens drie statushouders hebben geen diploma uit het land van herkomst, maar hebben wel wat werkervaring opgebouwd als kapster, autoverkoper en in de horeca. Eén van de geïnterviewden vertelt hoe dat in zijn werk ging:

“Ik heb school in Eritrea gedaan tot klas 9. Klas is tot 12, maar ik tot 9 stoppen. Ik heb in Eritrea gewerkt in restaurant ik bediener.”

De overige tien statushouders hebben een betere arbeidspositie, zij hebben in het land van herkomst een opleiding afgerond en een betaalde baan gehad. Maar hoe ingewikkeld het is dat aan te tonen legt een van de statushouders uit:

“Ik heb in Syrië gewerkt voor 25 jaar. Eerst 10 jaar als sportdocent in middelbare school en daarna als directeur. Mijn diploma is in Syrië verbranden en alles is weg.”

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 gelukt. Een statushouder is bezig met alfabetisering. Een andere statushouder heeft het examen niet volledig kunnen halen, ondanks verschillende pogingen. Zij legt uit:

“Ik heb inburgeringsexamen nu klaar, maar ik wacht nu omdat ik niet geslaagd allemaal. Voor twee onderdelen niet geslaagd schrijven en nog denk ik lezen. X en Y (namen andere statushouders) geslaagd. Ik doet deze nu vier keer en nu mijn docent zegt nu stoppen en ze gaat voor mij vrijstelling aanvragen. Dus ik wacht nu vrijstelling, maar tot nu heb ik niets gehoord.”

Drie statushouders hebben nog geen werkervaring opgedaan in Nederland vanwege te weinig taalbeheering. Echter de grote meerderheid (13 statushouders) heeft aan de maatschappelijke participatie, zowel taalstages als vrijwilligerswerk, meegedaan. Dat traject verschilt per statushouder qua uren, duur en werksoort. Een geïnterviewde had op het moment van het interview een betaalde baan.

Een deel van de statushouders doet werkervaring op in het Participatiehuis. Die mogelijkheid bestaat sinds het najaar van 2018. Tijdens dat traject wordt gewerkt aan het verbeteren van de spreekvaardigheid en kan men werknemersvaardigheden opdoen, zoals op tijd komen en een werkritme opbouwen. Van de 11 statushouders die tussen november 2018 en april 2019 zijn geïnterviewd deden er zes vrijwilligerswerk via het Participatiehuis. Een statushouder zegt daarover:

“Deze werk ik doe hier bijna 5 maanden en ik kom hier 3 dagen per week van 9.00 tot 12.30 uur Participatiehuis voor werkervaring doen. Dit is mijn eerste werkervaring ook geen stages gedaan hier in Nederland. In Nederland ik altijd in AZC blijven.”

Het Participatiehuis biedt een uitkomst voor statushouders die elders weinig kans maken, maar is ook een plek waar gemotiveerde statushouders aan de slag kunnen als aanvulling op andere vrijwilligerstaken. Een statushouder zegt daarover:

“In Syrië ik werk als verkoper kleding voor lang tijd. In Nederland ik doe vrijwilligerswerk bij supermarkt X (naam) in Y (naam plaats) bijna 6 maanden en ook bijna 2 maanden in Z (naam bedrijf) in Y (naam plaats). Ook nu bij het Participatiehuis bijna acht maanden voor ervaring doen.”

Belemmerende en bevorderende factoren arbeidsparticipatie

Over het inburgeringstraject zijn meerdere statushouders negatief. Er is kritiek op het onderdeel Oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, want de aangeboden informatie zou bij de statushouder bekend zijn. Het halen van de inburgering zegt, volgens de statushouders, niet erg veel over het taalniveau. Een geïnterviewde:

“Ik heb mijn inburgeringsexamen klaar, maar Nederlands praten moeilijk, heel erg moeilijk.”

De meeste statushouders ervaren een taalbarrière. Zij ervaren het niet goed spreken van de Nederlandse taal als een grote belemmering bij hun sociale functioneren en richting de arbeidsmarkt. Een statushouder vertelt:

“Ik ga twee dagen naar school voor inburgering nog niet klaar. Taal heel belangrijk, maar moeilijk. Lezen en schrijven moeilijk Als iemand ander land gaan de taal moeilijk. Ik eerst taal goed praten en dan werk zoeken.”

Een andere statushouder zegt dat zijn vrouw een baan misgelopen is vanwege haar taalbeheersing. Drie statushouders hebben een taalcoach via Vluchtelingenwerk. Een statushouder gaat naar het Taalpunt in de bibliotheek voor taalondersteuning. Een aantal statushouders had een poos een taalmaatje, maar het contact is inmiddels verbroken.

Een groep statushouders komt niet makkelijk aan een werkervaringsplek. Daarbij speelt taalvaardigheid soms een rol, maar soms ook een gebrek aan werknemerscompetenties. Een enkele keer zijn er ook speciale omstandigheden, zoals bij deze statushouder:

“Mijn begeleider gevonden werk voor mij, maar voor mij past niet, want ik heb een probleem. Ik wil werken zitten want ik heb speciale schoenen daarom ik kan niet de hele tijd staan. Nu begeleider steeds zoek betaald werk voor mij. Ik kan niet werk staan, ik moet zitten. Ik heb probleem met voeten.”

Meestal worden statushouders door de klantmanager, Vluchtelingenwerk of Intervens bijgestaan bij het zoeken naar een werkervaringsplek. Maar zij worden ook gestimuleerd om zelf stappen te ondernemen en zelf initiatief te nemen. Een statushouder legt uit hoe dat in zijn werk gaat:

“Oh oké, dus je vindt eerst een garage, je weet waar de garages zijn. En dan ga je samen met de gemeente daarnaartoe en dan ga je vragen; hebben jullie nog werk?”

Vrijwilligerswerk wordt zoveel mogelijk in samenspraak tussen de gemeente en statushouders geregeld, waarbij er op gelet wordt dat het is afgestemd op de wensen en ervaringen van de statushouders. Statushouders hebben moeite met wisselingen van stageplek en met stageplekken waar weinig mogelijkheden zijn om met de Nederlandse taal te oefenen. Bij een aantal statushouders wordt echter wel verwacht dat zij maatschappelijk participeren, en er wordt soms druk uitgeoefend om naar het Participatiehuis te gaan. De statushouders vinden het niet gerechtvaardigd dat men niet iedereen op dezelfde manier behandelt. Er wordt wel eens druk uitgeoefend bij het doen van vrijwilligerswerk of het zoeken van een baan, maar lang niet in alle gevallen. Bij twee statushouders wordt er op dit moment ingezet op het volgen van een opleiding. Een statushouder zegt een opleiding te willen beginnen, maar daar wordt hij financieel niet bij ondersteund.

Het Participatiehuis is een middel om meer ervaring, dagritme, werknemerscompetenties en interpersoonlijke competenties op te doen. Maar het verbeteren van de taalvaardigheid lukt volgens de statushouders niet echt. Een statushouder zegt:

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

Ook bij andere stageplekken en vrijwilligersplekken zijn er soms weinig mogelijkheden voor het verbeteren van de taalvaardigheid. Twee statushouders geven aan dat zij geen geschikte taalstage hebben gelopen, althans dat zij niet de gelegenheid hadden om de Nederlandse taal te verbeteren. Eén van deze twee statushouders zegt hierover:

“Nee mensen Nederland geen praten. Alles stil. (...) Ik werk met oud mensen, niet met jonge mensen daarom niet ik heb niet geleerd nooit alles praten dialect 400 uur gewerkt uhh van kapsalon met oud mensen alles ook stil niet praten.”

Een statushouder geeft aan dat een kortstondige stage of vrijwilligerswerk weinig zin heeft, omdat men veel tijd investeert in het wennen en dan meteen weer moet vertrekken. Dat werkt demotiverend en levert ook de nodige stress, want men valt weer in een gat.

Het bemiddelen van statushouders gaat niet altijd gemakkelijk. Soms spelen persoonlijke problemen een rol. Het belangrijkste probleem in dat verband betreft de gezondheid. Drie geïnterviewden zeggen last te hebben van psychische problemen en stress, in twee gevallen vanwege de achtergebleven familie. Een van deze drie statushouders heeft behoefte aan psychosociale hulp, maar heeft nog geen contact met een hulpverlener gekregen. Een ander is door de huisarts verwezen naar de psycholoog. Een andere

belemmering bij het bemiddelen is dat men soms moeite heeft om zich neer te leggen bij de situatie en bijvoorbeeld een carrièreval te accepteren. Een statushouder legt dat in deze bewoording uit:

“Ik wil betaald werk, maar niet hard werk. Ik gezondheid niet goed. Mijn begeleider zegt zoekt nog geschikte werk voor mij. Ik vind moeilijk omdat ik in Syrië baas en hier niets.”

Een andere statushouder heeft een handicap waardoor hij moeilijk inzetbaar is. Hij zegt:

“Ik doe nu bij Participatiehuis vrijwilligerswerk en zitten werk hier goed en makkelijk werk. Ik heb twee stage gedaan, maar stage moeilijk werk want ik 8 uur moet staan. Ik heb rugpijn dus was heel moeilijk.”

Een andere statushouder heeft moeite om wensen en mogelijkheden tegen elkaar af te wegen. Zij zegt:

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

Dat het niet lukt om aan een baan komen komt volgens de statushouders voornamelijk door de taalbarrière en het niet hebben van de nodige diploma's of werkervaring. Een geïnterviewde legt uit:

“Ja kan niet werken als ik heb geen rijbewijs ook geen taal goed, goed praten ja natuurlijk kan niet vinden werk.”

Een statushouder zegt:

“Ja ik snap niet tot nu ik wacht op de baas hier, misschien kan vinden waar ik kan werken. Omdat elke plaats in Nederland ze willen diploma en ik heb geen diploma geen ervaring.”

Op de vraag hoe ze stage of werk zoeken, geven statushouders aan dat zij voornamelijk gebruik maken van het internet. Daarnaast vallen zij vooral terug op Vluchtelingenwerk of de docent van school. Een statushouder krijgt hulp vanuit zijn netwerk. Ook als ze al een werkgever op het oog hebben, gaat het contact leggen vaak mis vanwege onzekerheid over hun taalvaardigheid. Een statushouder deed een beroep op de gemeente om met hem mee te gaan naar het bedrijf:

“Ja, maar me kan niet praat goed, kan niet gaan naar garage alleen.”

Het inzetten van het sociaal netwerk biedt maar beperkte mogelijkheden. Het sociale netwerk van de Eritrese vrouwen bestaat voor een groot deel uit de contacten met andere Eritrese statushouders in het wooncomplex aan de Klompemakersweg, waar jonge Eritrese vrouwen gehuisvest zijn. Verder hebben zij wel eens wat sociale contacten vanuit de bibliotheek, de kerk en de LUZ-groep. Tijdens LUZ-ochtenden wordt er contact tussen vrouwelijke kerkgangers en vluchtelingen gelegd. Eén Eritrese vrouw geeft aan een Nederlandse vriend te hebben. Andere statushouders hebben soms oppervlakkig contact met de burens.

Evaluatie van begeleiding

Over het algemeen zijn alle 17 geïnterviewde statushouders positief over de ondersteuning van de gemeente Oldebroek en de andere betrokken instellingen. Statushouders zeggen dat de begeleiders hun betrokkenheid tonen en serieus bezig zijn om een passende baan te zoeken. Ze hebben het gevoel dat de begeleiders moeite doen om ze te leren kennen, terwijl dat niet makkelijk is, vanwege de taalbarrière.

Statushouders waarderen met name de vertrouwensrelatie die ze hebben opgebouwd met hun begeleider en de toegankelijkheid van de begeleiders. Ze weten bij wie ze terecht kunnen wanneer ze ondersteuning nodig hebben. Een statushouder zegt daar het volgende over:

“They have been so kind and so good and even, ja, all of them. And also, they came and they visit us and they had a cup of coffee, one day I invited them and they came. That was so kind of them, I felt it’s like, that’s what I told you at the beginning, I look for the small dorp, small villages where you find the communication and the thing it’s more you feel like, like a family.”

Een vrouwelijke statushouder geeft aan blij te zijn dat zij een vrouwelijke klantmanager vanuit de gemeente krijgt. Zij geeft aan dat zij zich gehoord voelt en dat er maatwerk wordt geboden.

De statushouders worden actief betrokken bij het zoeken naar een werkervaringsplek of vrijwilligerswerk. Dat vinden zij prettig. Een statushouder waardeert het dat zij zelf initiatief kan nemen bij het zoeken naar een geschikte stage. Wel vinden zij dat er meer voorlichting moet komen over de Nederlandse arbeidsmarkt en wat zij concreet moeten doen om aan een baan te komen.

Ook als niet alles naar wens verloopt, is men uitermate tevreden met het project, met name omdat er een brede insteek is en het niet alleen gaat over financiële onafhankelijkheid of economische participatie. Een vrouwelijke statushouder zegt hierover:

“Gemeente goed eh want gemeente wil niet mensen blijven huis, alles bijvoorbeeld ik blijven altijd huis. Ehh. Praten niet goed. (...) ja en ik ben dik geworden, altijd saai maar als werk gaan van alles, ik denk goed zelf goed, lichaam goed, sportief goed.”

De ondervraagde statushouders voelen zich gehoord en gezien, al zijn ze het niet altijd eens met de maatregelen die gelden en/of mogelijkheden die zij krijgen. In de begeleiding speelt de taalbarrière een rol en er bestaat wel eens een meningsverschil tussen de statushouders en instanties over wat nodig is.

De statushouders vinden hun traject bij het Participatiehuis zeer nuttig omdat zij ervaren dat hun taalvaardigheid en werknemerscompetenties er op vooruitgaan. De alleenstaande Eritrese vrouwen die samen in een groepsaccommodatie aan de Klompenmakersweg gehuisvest zijn, vinden echter dat hun woonsituatie hun integratie bemoeilijkt (taalvaardigheid en sociaal netwerk).

Een groot deel van de geïnterviewde statushouders heeft een werkervaringsplek of doet vrijwilligerswerk. Zij verwachten dat dit een positief effect heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt, al zijn ze niet altijd tevreden met hun taalvorderingen of het groter worden van hun sociaal netwerk. Een aantal statushouders geeft aan meer informatie te willen over het oprichten van een eigen bedrijf. Ook is er behoefte aan informatie over financiële zaken. Dit wordt inmiddels door Humanitas opgepakt. Een aantal statushouders heeft behoefte aan de psychosociale ondersteuning, maar het is in dit onderzoek niet duidelijk geworden hoe dat precies verder in de begeleiding opgepakt wordt.

Ervaringen van begeleiders

Gedurende het onderzoek zijn er drie intervisiebijeenkomst gehouden, op 14 mei en 27 november 2018 en 9 mei 2019. Deze intervisiebijeenkomsten hadden een wisselende samenstelling, bestaande uit vertegenwoordigers van verschillende instellingen: Vluchtelingenwerk, Intervens Inclusief en gemeente Oldebroek (klantmanagers en beleidsmedewerker). Tijdens de laatste bijeenkomst was Vluchtelingenwerk niet vertegenwoordigd.

Werkwijze

Uitgangspunt van het project 'Statushouders doen mee' is dat Oldebroek de statushouders in hun kracht wil zetten. Daarbij worden de statushouders als belangrijke 'stakeholder' gezien. Dat blijkt onder andere uit de evaluatie die onlangs gehouden is onder statushouders. De werkwijze in het traject is gedurende de afgelopen twee jaar een aantal keren gewijzigd, en de gemeente wilde onderzoeken hoe de statushouders zelf de werkwijze beoordelen. De klantmanager zegt:

"Maar ook vooral de mensen zelf hun stem te laten horen, oké de gemeente vraagt wat ik ervan vind en ik mag ook zeggen wat ik wil en dus dat hebben wij heel duidelijke proberen te maken."

Aanvankelijk heeft men kennismakingsworkshops in groepsverband georganiseerd voor de statushouders. Maar in principe zet men vooral in op een-op-een begeleiding, omdat de ervaring leert dat dit goed werkt. Er wordt momenteel geprobeerd om de bestaande begeleiding aan te vullen met verschillende nieuwe elementen, zoals groepsvoorlichting of workshop. De ervaring leert dat het veel inspanning en geld kost om de statushouders naar werk te begeleiden. Voldoende financiële voorzieningen zijn dan ook een belangrijke randvoorwaarde om de begeleiding goed te kunnen doen.

Het vraagt veel van statushouders om hun weg te vinden in de complexe en sterk gereguleerde Nederlandse samenleving en zich hieraan aan te passen. Zij moeten in korte tijd een positie op de arbeidsmarkt zien te bemachtigen, iets waar Nederlanders jaren op voorbereid worden. De overheid verwacht snel resultaat, er is weinig geduld met de statushouders. Een geïnterviewde zegt daarover:

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

Oldebroek heeft gekozen voor een integrale aanpak, waarbij wordt samengewerkt met verschillende instellingen. Een goede afstemming onderling is dan van groot belang. Door betrokkenheid en korte lijnen lukt het om het traject goed te managen. Goede communicatie en inzet zijn essentieel om de samenwerking optimaal te kunnen laten verlopen. Een geïnterviewde zegt:

"Als onze neuzen dezelfde kant op staan dan is het of je gaat met iemand mee of zegt allebei je trekt aan de rem, zo gaan we niet verder. Dus dat is wel heel prettig."

Bij het begeleiden van statushouders stuit men regelmatig op praktische vragen. Omdat de statushouders nog niet wegwijs zijn in de samenleving, melden zij zich met allerlei administratieve vragen. Een geïnterviewde zegt:

“Tot aan dat ze aangeven bijvoorbeeld dat ze heel erg veel post krijgen. Ja, en dat stress oplevert en dat het altijd brieven zijn die ze niet begrijpen. Nou ik snap dat wel maar als je ziet wat voor brieven de gemeente stuurt of de belastingdienst of waterschap. Nou weet je dan moet je zelf soms nog twee keer lezen.”

Deze vragen worden door de begeleiders opgepakt omdat dit goed is voor de werkrelatie met de statushouder, maar ook omdat het een barrière wegneemt om zich te richten op de participatie. Maar het kost soms wel veel tijd en energie, zodat de werkdruk verhoogd wordt. Hoewel men dit soort zaken door de integrale aanpak ook bij een andere partij kan onderbrengen, kiest men toch vaak voor de snelle weg en pakt het zelf op.

Trajecten bestaan veelal uit vallen en opstaan en kosten veel tijd. Het is belangrijk om in gesprek te blijven en veel uit te leggen en nog eens uit te leggen. Als de professionals te snel gaan, is er gevaar voor terugval en dat heeft een negatief effect op de motivatie. Een statushouder die verschrikkelijke dingen meegemaakt heeft en die weinig Nederlands spreekt en ook eenzaam is, valt bijvoorbeeld volgens de professionals niet sociaal te activeren. In een dergelijke casus werd toch, door intensief contact en veel betrokkenheid, bereikt dat de statushouders zelf initiatief toonde. De professional vertelt hoe dat in zijn werk ging:

“En toen belde zij me zelf op en zei, ik heb hier een formuliertje van Bewegen werkt.... Ik heb zelf als coach gewerkt, als bewegingscoach en fitnesscoach. Mag ik dus voorzichtig proberen om eens te kijken of ik daar wat in kan doen?”

Het is soms moeilijk om te voorspellen wat bij welke kandidaat werkt. Het vraagt zorgvuldig afstemmen, en er zijn regelmatig misverstanden door een taalbarrière of culturele verschillen. Zo is het al een paar keer voorgekomen dat een proefplaatsing met succes werd afgerond, maar dat de statushouder zich terugtrok omdat de procedure onduidelijk was. De klantmanager vertelt over één van die casussen:

“Een brief gestuurd met een beetje dwingend bericht, ze kwam als een vogeltje naar het gesprek. Uiteindelijk na drie kwartier met haar in gesprek gezeten kwam ik erachter dat ze zei: maar ik heb toch zo mijn best gedaan, want ik had een proefperiode van twee maanden en die heb ik uitgezeten, dus ik heb toch gedaan wat jij mij gevraagd hebt. En dat zij daar een betaalde baan kon krijgen... dat had zij helemaal niet goed begrepen. Dus, zij was heel trots en toen zei ik ook wij zijn gewoon trots op jou en ik ben niet boos, maar de volgende keer moet je dat gewoon vertellen. En dat geeft ook weer inzicht van jongens check het af of ze heeft begrepen wat er gezegd wordt en daar lopen we heel vaak tegen aan. Dat jij denkt dat iemand snapt wat je bedoelt en je zegt. Maar negen van tien keer zeggen zij ja maar komt het niet aan.”

In een ander voorbeeld stemde een statushouder niet in met een verlenging van proefplaatsing, omdat deze niet begreep dat die proefplaatsing zou leiden tot een betaalde baan. De geïnterviewde benadrukt dat het belangrijk is om te controleren of de boodschap overgekomen is. Niet alleen controleren en natrekken, maar ook geduld hebben en desnoods de boodschap later herhalen. Ook belangrijk is goed luisteren. Zo willen sommige ouders geen gebruik maken van de kinderopvang, omdat zij denken dat kinderen daar niet beter van worden. Het is voor de professionals soms moeilijk om zich voor te stellen wat

mensen voelen en meemaken. Ze moeten hun cliënten daarom stimuleren om daarover te vertellen. Belangrijk daarbij zijn inlevingsvermogen en affiniteit met deze doelgroep. De klantmanager voegt toe:

“Zij moeten het gevoel hebben dat je ze wilt helpen en dat je er ook echt bent om ze te helpen.”

Statushouders hebben soms geen idee wat bepaalde functies of werkzaamheden inhouden. Soms hebben zij helemaal geen werkervaring, of niet in een westers land. Het traject begint dan met het vormen van een beeld van een arbeidsplek. Er wordt onder andere beeldmateriaal van de werkvloer gedeeld via sociale media. Veel statushouders hebben onderling contact met elkaar, wat leidt tot veel mond op mond reclame. Soms duurt het lang voor ‘het kwartje valt’, dan zien statushouders pas na een lange tijd waarom een bepaalde activiteit van belang is. Recent kwam bijvoorbeeld een vrouwelijke statushouder na drie jaar in Nederland tot het besef dat zwemmen in Nederland goed van pas kan komen. Nu is zij aan het sparen voor haar zwemles, terwijl zij eerder gratis zwemles niet zag zitten.

Succes- en faalfactoren arbeidsparticipatie

Taalbeheersing speelt een belangrijke rol bij de participatie. Gebrekkige taalvaardigheid wordt vaak als een groot probleem ervaren op de werkvloer. De andere kant is echter dat men de taal alleen goed kan leren in een sociale context. Een professional beschrijft een reactie van een werkgever die een werkervaringsplek aanbood aan een statushouder:

“Die man, die is echt, die praat echt heel slecht Nederlands. Bijna niet. En dan is die ergens en dan krijgt die de opdracht om ergens in een hoek blad te gaan ruimen. En dan is die in zijn eentje, en dan denk ik; ja hoe wil je dan dat hij zijn taal verbetert?”

Als het gaat om taalvaardigheid spelen er nog twee andere ongemakkelijkheden een rol. De begeleiders hebben het vermoeden dat een aantal statushouders een lichte verstandelijke beperking hebben. Door de taalbarrière is er echter geen diagnose te stellen. Zij hebben meerdere malen ervaren dat een statushouder geen beroep kan doen op het doelgroepenregister omdat er simpelweg geen diagnose te stellen was. Een ander probleem is analfabetisme, waardoor een taaltraject erg lang kan duren. De taalbarrière maakt het opleiden, trainen en begeleiden extra ingewikkeld. De arbeidsconsulent zegt:

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

Een andere respondent heeft een soortgelijke ervaring:

“Ik had net ook een gesprek met een jongen die goed Nederlands spreekt, ik dacht nou een halfuurtje moet lukken: het verhaal wat ik aan hem wilde meedelen. Maar ik heb anderhalf uur met hem gezeten zeker, het gesprek liep uit, dat ik dacht van ja, mijn verhaal is overgekomen, we zitten nu samen allebei op één lijn. Anderhalf uur heb ik erover gedaan om met hem daarover te praten, koetjes en kalfjes, hé, de relatie en daarna op de inhoud.”

Naast de taalles als onderdeel van de inburgering, zet men in op een taalcoach via Vluchtelingenwerk en het Taalpunt vanuit de bibliotheek als aanvulling. Deze twee mogelijkheden zijn niet verplicht en men liet soms door de drukte of door weinig structuur het contact wat verwateren. Maar er komt nu waarschijnlijk

nog extra taalondersteuning in het Participatiehuis. Soms lopen zaken ook op een verrassende manier. Een Eritrese vrouw werd langdurig in het ziekenhuis opgenomen waar haar moedertaal niet gesproken werd.

“Binnen drie maanden sprak ze gewoon de Nederlandse taal, het is ongelooflijk hoe zij de taal beheerst.”

De motivatie van de statushouder is volgens de professionals vaak een belangrijke succesfactor. Er zijn verschillende voorbeelden van statushouders, vooral hoogopgeleide Syrische vluchtelingen, die een heel duidelijk idee hebben om er iets van te maken. Zo is er een meneer die zich vanaf het begin als zeer gedreven profileerde.

“Deze meneer was zelf ook ontzettend gemotiveerd. Nou ja dat hij .. (een medisch beroep) mag worden zegt ook iets over zijn niveau natuurlijk, maar vanaf het moment dat hij in Nederland is gekomen en dat die bij ons in de gemeente is komen wonen heeft hij zich ook direct ingezet voor vluchtelingenwerk hé. Hij tolkte en eh ik hoefde hem maar te bellen of hij stond voor ons klaar, dus dat was echt eh... een Syrische man... een voorbeeld voor velen.”

Het leek in de eerste instantie niet haalbaar om in Nederland in zijn voormalige (medische) beroep te werken, maar hij heeft het uiteindelijk voor elkaar gekregen.

Belemmeringen zijn er vaak wegens persoonlijke problemen, zoals gezondheidsproblemen. Zo kwamen er tijdens een gesprek met een gezin om kinderopvang te regelen, zodat ze aan het werk kunnen, opeens allerlei gezondheidsklachten en psychische problemen op tafel. Vooral als men zich wat gevestigd heeft en tot rust gekomen is, spelen psychische problemen op, zoals zorgen om familie en existentiële vraagstukken. Een geïnterviewde zegt:

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

Als statushouders een verblijfsstatus hebben, wil dat nog niet zeggen dat zij mentaal op hun plek zijn. Men loopt er in de praktijk bijvoorbeeld regelmatig tegenaan dat statushouders iets zeggen als:

“Ik wil eigenlijk niet hier zijn, ik vind het niet leuk.”

Een professional zegt hierover:

“De familieband in Nederland is niet belangrijk, maar in Syrië wel. Ze missen ze en maken zich zorgen om hun families in het thuisland.”

Lastig is dat er een mismatch is tussen de vraag van de arbeidsmarkt en het aanbod aan kwalificaties en werkervaring van de statushouders. De ondernemers zijn best bereidwillig volgens de respondenten. Maar je moet echt de juiste persoon kennen of inschakelen. Ook de Businessclub is bereid om mee te werken, zij hebben hun deuren geopend voor statushouders, waarbij ondernemers elkaar kunnen ontmoeten. Een goed contact kan bijvoorbeeld publiciteit opleveren, wat vervolgens weer leidt tot nieuwe kansen. Maar als men een slechte ervaring heeft, neemt de motivatie om nogmaals een statushouder aan te nemen af. Er zijn daarnaast ook voorbeelden van ondernemers die misbruik maken van statushouders. Een statushouder dacht een contract met een werkgever te hebben, maar bij navraag bleek niets formeel op papier gezet. Toen de gemeente contact opnam met de werkgever, gaf de werkgever geen concrete

antwoorden over de werkzaamheden van de statushouder en de werkuren. Doordat de statushouders soms goedgegelovig zijn en niet bekend zijn met de arbeidsregels, lopen ze het risico te worden uitgebuit.

Het hebben van een arbeidsverleden wordt vaak als voordelig ervaren, ook als die ervaring niet helemaal aansluit aan de situatie in Nederland. Er is echter een groep statushouders die nooit gewerkt heeft en dat soms ook niet wil. Met name een groep vrouwen ziet hun rol niet buitenshuis. Een geïnterviewde merkte op:

“De mannen hebben een werkverleden, ze moesten echt werken voor het inkomen en vrouwen hebben vaak geen werkverleden, of althans alleen het huishouden als werkverleden.”

Het is duidelijk dat er in die gevallen eerst bewustwording op gang gebracht moet worden, voordat er stappen richting participatie buitenshuis gezet kunnen worden. Het Participatiehuis speelt daarbij een belangrijke rol. Verschillende Eritrese vrouwen zonder opleiding of werkervaring zijn via het Participatiehuis naar betaalde of onbetaalde arbeid uitgestroomd.

Het sociaal netwerk wordt als waardevol gezien. In het kader van de sociale participatie wordt ingestoken op het contact met burens en verenigingsleven. Ook wordt bij plaatsing een gastgezin gezocht. Vanuit Vluchtelingenwerk worden ook groepsactiviteiten ontplooid zoals uit eten gaan of naar de bioscoop. Vrijwilligers van Humanitas bieden begeleiding bij financiële problemen, en daarmee is er ook meteen wat sociaal contact. Een geïnterviewde stelt dat sociaal contact makkelijker gaat in een kleine en hechte gemeenschap:

“Als gemeente zijn we gewoon heel erg verwend met mensen die zo enorm betrokken zijn bij deze doelgroep.”

Echter, niet elke statushouder profiteert hiervan. Zo zijn vijfendertig Eritrese vrouwen in een groepsaccommodatie geplaatst om hen makkelijker woonvaardigheden bij te kunnen brengen en elkaar tot steun te kunnen zijn. Maar hierdoor integreerden ze nauwelijks in de lokale gemeenschap en was er weinig stimulans om Nederlands te leren.

Belemmerende factoren zijn ook de vooroordelen en interculturele ongemakken. Zo is er een voorbeeld van een jonge statushoudster die graag kapster wilde worden. Ze is naar een kapper gegaan in een van de buurdorpen om te informeren naar de mogelijkheden. Hierop kreeg zij het volgende reactie:

“Hier? Met dit klantenbestand?”

Werkgevers zijn belangrijk bij de arbeidstoeleiding, maar reageren niet altijd positief. Een respondent geeft aan dit wel te begrijpen:

“Ik had werk voor haar geregeld. Ze mocht in de keuken aan het werk bij vakantiepark X (naam park). Het was allemaal in kannen en kruiken, allemaal geregeld en ze mocht beginnen. En eh, toen had ze een berichtje naar de werkgever gestuurd van ik kom niet, ik ga verhuizen. Ik wist van niks. (..) Die werkgever was daar natuurlijk niet blij mee. Die gaat natuurlijk niet zomaar weer iemand aannemen, want die denkt ja, dat is onbetrouwbaar volk. Dat moet ik niet hebben.”

Succes en faalfactoren werkwijze

Tijdens de intervisie geven de begeleiders verschillende keren aan de indruk te hebben dat hun aanpak werkt, en dat met name de persoonlijke en betrokken manier van de begeleiding een belangrijke succesfactor is. Een geïnterviewde zegt:

“Nou weet je vanaf het begin af aan hebben we zo veel contact met die vrouwen (de vrouwen in de groepsopvang aan de Klompenmakersweg) en we hebben daar natuurlijk enorm in geïnvesteerd met heel veel partijen. Maar we hebben het heel goed in beeld.”

De klantmanager voegt hier aan toe:

“Ik denk dat het ook alleen maar kans van slagen heeft kunnen hebben, omdat we zo nauw betrokken zijn.”

Men werkt vanuit een vertrouwensrelatie. De begeleiders geven aan dat het opbouwen van een vertrouwensband essentieel is voor een vruchtbare samenwerking. Er wordt ingestoken in een goede verstandhouding door familiair, persoonlijk en intensief contact aan te gaan. De statushouders stellen zich begeleidbaar op, maar ook wel eens kwetsbaar en afhankelijk. Het is een langdurig traject, dat soms drie jaren duurt, dus de continuïteit in de begeleiding heeft invloed op het succes. Met name de Eritrese statushouders hebben nogal veel moeite om in Nederland sociaal te functioneren. Zij begrijpen soms niet dat zij echt moeten gaan werken. Een huisbezoek kan tot een heel ander gesprek leiden dan een zakelijke setting. De begeleiders vinden dat een huisbezoek de vertrouwensband kan versterken, waardoor de statushouders meer van hen aannemen. Men is overtuigd dat een zakelijk en formeel contact niet werkt bij deze doelgroep. Sterker nog, dan krijg je te maken met wantrouwen ten aanzien van overheidsinstellingen. Een professional zegt hierover:

“Er is gewoon argwaan ten opzichte van de overheid, dus dan zit je in een afhankelijkheidsrelatie. En voor heel veel mensen uit de landen waar we mee te maken hebben, is het elkaar kennen en hebben van een relatie, is hebben van vertrouwen zo belangrijk.”

Uit de intervisiegesprekken blijkt dat men persoonlijke gesprekken om statushouders aan te zetten tot handelen, vaak thuis doet en dat op het gemeentehuis de zakelijke en formele aangelegenheden afgehandeld worden. Ook een statushouder die de spelregels overtreedt wordt wel eens op het gemeentehuis uitgenodigd.

Belangrijk voor een goede werkrelatie vindt men bekendheid met de culturele achtergrond van de statushouders. Een geïnterviewde zegt:

“Dat is ook iets waar ze in het sociaal team tegenaan lopen. De collega's die betrokken worden bij een gezin statushouders die onvoldoende kennis hebben van de achtergrond en de cultuur. En die luisteren eroverheen en bereiken totaal niets.”

De basishouding in het werken met deze doelgroep is om de tijd te nemen en aandacht aan ze te schenken. Door goed naar ze te luisteren en door naast ze te gaan staan, wordt een vertrouwensband opgebouwd, waardoor de statushouders bereid zijn om mee te gaan. Een professional zegt:

“Dus, jij moet ze bij de hand meenemen en laten zien van goh hoe werkt dat in Nederland. Vanaf het moment dat zij zijn binnengekomen, heb ik dat ook laten zien.”

Er wordt aan inzetbaarheid gewerkt door statushouders in hun kracht te zetten, door te benoemen wat goed gaat en te ondersteunen bij wat zij nog niet kunnen. De statushouders hebben echter soms andere verwachtingen, bijvoorbeeld dat er een baan voor hen gezocht wordt. Een geïnterviewde zegt daarover:

“Ik wil ook dat ze zelf nadenken, omdat je op die manier merkt dat de mensen gemotiveerd zijn om ergens aan te beginnen. In plaats dat ik ze ergens naar binnen druk en de deur dichtdoe, en zeg nou ga het maar doen.”

De inzet is om de zelfredzaamheid van de statushouder te vergroten. Een professional zegt:

“Ik heb altijd geleerd: een goede coach is een luie coach, die zorgt ervoor dat vooral de statushouder leert om daar dan ook weer succes uit te halen.”

Belangrijk in de werkwijze is dat statushouders worden aangemoedigd om zelf met een plan te komen. In een aantal gevallen wil men een bedrijf of restaurant beginnen, maar dat blijkt best ambities. Een geïnterviewde vertelt hoe dat in zijn werk gaat:

“Nou ja, laat ze het maar proberen, want als ik zeg dat mag niet, kan niet en we moeten nu naar ander werk, dan willen ze toch niet, dus en dan moeten ze het zelf ervaren of het gaat of niet. Dus, ik geef hem een beetje ruimte om mee te stoeien en te ontdekken.”

Een collega is met een statushouder heel lang bezig geweest om een eigen bedrijf op te zetten, tot uiteindelijk gebleken is dat het niet levensvatbaar was. Maar door deze inspanning is er toch wat over de Nederlandse arbeidsmarkt geleerd, zodat uiteindelijk deze statushouder gewoon een arbeidscontract bij een werkgever heeft. Aan de andere kant kunnen soms weinig haalbare plannen ook lukken. Er is een client die het zelf wilde doen en meende te weten wat er moest gebeuren. Hoewel ze weinig kans leek te maken, heeft zij toch een taalstage bij een lokale kapper voor elkaar gekregen. Zij heeft een geweldige uitstraling en brede glimlach, dus iedereen was daar meteen verkocht.

In de begeleiding spreekt men vooral de motivatie van de statushouders aan. Geduld hebben en managen van verwachtingen kan invloed hebben op de motivatie. Als het gaat om sociaal activeren, is het soms nodig om de statushouders op een taalstage of naar vrijwilligerswerk te sturen, ook als zij daar niet om gevraagd hebben. Met name bij hoogopgeleide statushouders, vooral uit Syrië, heeft men daar mee te maken. Daar is volop begrip voor onder de begeleiders:

“Stel je nou voor dat zij mij in een kippenslachterij zouden zetten en ik moet werk doen ver beneden mijn niveau. Dat hou ik ook een half jaar vol en dan ben ik helemaal afgebrand.”

Een geïnterviewde geeft een voorbeeld van hoe een carrière-val eruit ziet:

“(Hij) is docent geweest en moet vanaf het begin aan, beginnen eerst met de taal, maar ook op de arbeidsmarkt moet onderaan beginnen.”

In Oldebroek kiest men in dergelijke gevallen liever voor een duurzame arbeidsplek dan voor snel resultaat. Statushouders kunnen dan bijvoorbeeld aan de slag in het Participatiehuis, waar ook gewerkt wordt aan de taalvaardigheid en werknemersvaardigheden. Een dergelijk traject vereist vooral om in gesprek te gaan en aan te geven dat je begrijpt dat zij het lastig vinden, maar dat zij in Nederland echt opnieuw moeten beginnen en dat het nou eenmaal zo gaat in Nederland. De houding van de begeleiders kenmerkt zich dan

ook door initiatief nemen, zich kwetsbaar opstellen, een open houding en blijven geloven in de statushouders. De klantmanager zegt:

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

Het inspelen op de leefwereld en de culturele codes van de statushouders wordt gezien als een belangrijke succesfactor.

Niet elke statushouder is echter op deze manier te motiveren. Soms moet er ook druk worden uitgeoefend en moeten mensen aan hun verplichtingen herinnerd worden. Een respondent legt dat als volgt uit:

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

De professionals zien het als hun taak om informatie te geven en duidelijkheid te bieden. De statushouders begrijpen nog niet hoe het in Nederland werkt en wat hun rechten en plichten zijn. Men probeert ze daar een handje bij te helpen door ze te coachen, maar ook door de maatregelen uit te leggen. Een geïnterviewde legde dat in de volgende bewoording uit:

“Helder en duidelijk zijn, zeg maar, naast de mensen staan, maar wel zeggen van: wij hebben regels in Nederland, daar moet iedereen zich aan houden, dus jullie ook. Wij snappen dat dat voor jullie heel moeilijk is, en soms moeilijk te begrijpen is, en dat je die vrijheid wil hebben, maar in Nederland leven we nou eenmaal in een gereguleerd land en daar moeten jullie je ook aan houden.”

Om aan een betaalde baan te komen, moeten statushouders hun werknemersvaardigheden ontwikkelen. Een werkervaringsplek maakt die vaardigheden zichtbaar. Dat kan bijvoorbeeld in het Participatiehuis, waarbij het voordeel is dat daar gelegenheid is om ruimte te maken om zaken met elkaar te bespreken en om aan specifieke punten te werken. Zo kan er eventueel een taalspel tijdens de werkuren gedaan worden of kunnen taalcoaches uitgenodigd worden. Inmiddels is gebleken dat bij het Participatiehuis ook taallessen op locatie nodig zijn.

Er is veel aandacht nodig voor cultuurverschillen en voor werknemersvaardigheden. Zo hebben veel statushouders uit Eritrea weinig ervaring met het werken in een formele organisatie, waardoor zij de ‘soft skills’ die daarvoor nodig zijn niet hebben kunnen ontwikkelen. Zo is er een kleine groep Eritrese statushouders, vooral vrouwen, die steeds weer moest worden herinnerd aan het belang van op tijd komen. Zij zijn eraan gewend om familie zaken altijd de hoogste prioriteit te geven. Als er een kind van of naar de crèche moet, gaat dat voor, ook als dat betekent dat zij te laat komen bij hun stage. Een geïnterviewde zegt:

“Dus ja, dat maakt het heel lastig om mensen, zeg maar, zich te houden aan de werknemersvaardigheden, want als zij gewoon besluit: ik kan niet werken want ik moet mijn kind ophalen of wegbrengen, dan ja, dan ben je op dat moment even uitgepraat.”

Het voorbeeld laat zien dat er een gender aspect is bij de arbeidstoeleiding van statushouders. Zo blijkt dat goede kinderopvang een belangrijke voorwaarde is bij de arbeidstoeleiding van vrouwen met kinderen. Ook blijkt dat er bij gezinnen meer aandacht uitgaat naar de mannen. De professionals geven aan dat zij

zich richten op de meest kansrijke statushouders en volgens hen is dat in een gezin vaak de man. Als men daar de meeste potentie ziet, wordt daar eerst alle energie in gestoken.

Een lastig punt bij de begeleiding is het vaststellen van het moment waarop kan worden overgegaan naar een volgende fase, waarbij intensief richting werk begeleid wordt. Het is moeilijk om te voorspellen wat de arbeidskansen zijn van een statushouder. Een van de professionals geeft dat zo aan:

“Dat bepaal ik op basis van kennis en ervaring ook, die we opgedaan hebben de laatste twee jaar, als ik voor mezelf spreek”.

Een ander geeft een voorbeeld:

“Toen ik haar heb aangemeld bij Intervens had ik ook wel even mijn twijfels. Dat ik dacht, hé, er speelt privé heel veel in het gezin, financiële problemen en achterstanden.... Toen dacht ik oh, is dit het juiste moment, maar soms moet je ook een gokje wagen. En door haar motivatie is het gewoon... heeft het resultaat opgeleverd”.

Tijdens de intervisiebijeenkomsten met de begeleiders is gebleken dat de verschillende partijen die betrokken zijn bij het project nauw en betrokken met elkaar samenwerken. De lijnen zijn kort, er is veel overleggen en afstemming, en dat werkt goed. Een geïnterviewde zegt:

“We hebben de neuzen dezelfde kant op. Altijd. Dat straalt je uit, dus weet je dat kan hier heel mooi (...) en we houden elkaar scherp, hé, af en toe dat we tegen elkaar zeggen: gaan we niet te snel, ik denk dat we een stapje terug moeten, weet je, zo...”

Er wordt veel overlegd en men wisselt veel informatie met elkaar uit. Het vertrouwen in elkaar en samen verantwoordelijkheid nemen ziet men als belangrijke voorwaarden voor deze samenwerking. Dit alles draagt bij aan het succesvol begeleiden van de statushouders.

De geïnterviewde begeleiders zien verschillende mogelijkheden om het effect van hun werkwijze te versterken. Zo willen ze meer zicht krijgen in de achtergrondkenmerken van de statushouders, omdat deze veel invloed kunnen hebben op de arbeidsmogelijkheden. Ook heeft men behoefte in een betere samenwerking met de inburgeringsscholen, die binnenkort onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid gaan vallen. Verder vinden ze dat het project nu te veel steunt op een beperkt aantal personen. Dat wordt wat minder omdat er vanaf 1 januari 2019 twee medewerkers bij zijn gekomen, een inkomensconsulent en administratieve ondersteuning. Dat maakt het project minder kwetsbaar. De andere kant is dat naarmate er meer personen en instellingen betrokken zijn, de samenwerking moeilijker te managen is. Sterk van de huidige aanpak is juist ook dat die belegd is bij een beperkt aantal bekwame en ervaren medewerkers die het gezicht van de aanpak bepalen. Er zitten dus positieve en negatieve kanten aan een klein team.

Conclusies

In dit hoofdstuk trekken we een aantal conclusies over het project ‘Statushouders doen mee’ van de gemeente Oldebroek. Deze conclusies zijn gebaseerd op de bevindingen in ons onderzoek, zoals die eerder in deze rapportage zijn beschreven. In het onderzoek zijn 22 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.

Typering van het project

Het project kenmerkt zich door een integrale aanpak waarbij men tracht maatwerk te leveren en een individueel traject uit te stippelen. Men werkt stapsgewijs aan doelen waarbij verschillende middelen ingezet en met elkaar gecombineerd worden. Er is aandacht voor afstemming met de statushouder en men sluit aan op diens interesse en verwachtingen. Een deel van de statushouders stroomt uit naar werk maar de uitstroom naar werk gaat nog niet vlot. Dit heeft onder andere te maken met de grote afstand tot de arbeidsmarkt bij een groot aantal statushouders. De taalbeheersing is beperkt, evenals scholing en werkervaring. Ook staat het vinden van werk niet bij alle statushouders hoog op de agenda, onder andere wegens cultuurverschillen waardoor men bijvoorbeeld privé zaken voorrang geeft. De algemene indruk is dat de groep statushouders in Oldebroek, waaronder een relatief grote groep jonge vrouwen uit Eritrea, vrij veel tijd nodig heeft om het eigen leven in Nederland te organiseren en voor het inburgeren en zich slechts geleidelijk richting betaald werk begeeft.

Een sterk punt van het project ‘Statushouders doen mee’ is dat men beschikt over een breed arsenaal interventies en voorzieningen, waardoor men kan inspelen op de grote verschillen in de doelgroep. De verschillende onderdelen, zoals het educatietraject bij WES, de maatschappelijke begeleiding door Vluchtelingenwerk en de job coaching bij Intervens, sluiten prima op elkaar aan. De professionals vinden het echter moeilijk om te bepalen welk traject voor welke statushouder het meest geschikt is, welke doelen haalbaar zijn en wanneer nieuwe stappen gezet kunnen worden. Om te bepalen wat de mogelijkheden zijn van de statushouders beschikt men over een AMN-scan (Assess, Manage & Navigate). Deze scan blijkt echter niet in alle gevallen bruikbaar, hij kan bijvoorbeeld niet worden afgenomen bij laaggeletterden. Bovendien is het afnemen van de scan erg arbeidsintensief. Het bepalen wat er wanneer moet gebeuren, geschiedt daarom vooral op basis van de eigen inschatting van de klantmanager, in overleg met de statushouder en de ketenpartners.

Een ander sterk punt is dat de aanpak die gehanteerd wordt in het project ‘Statushouders doen mee’ voortdurend verder ontwikkeld wordt. Daarbij maakt men onder andere gebruik van evaluaties met statushouders en ketenpartners. Op basis hiervan wordt bijvoorbeeld gewerkt aan het uitbreiden van de beschikbare disciplines in het team, is een Participatiehuis opgezet en is men van plan een taalles op werklocaties aan te bieden. Ook is er voorzien in extra ondersteuning bij financiën door Humanitas en wil men aan de slag met het verbeteren van de samenwerking met de inburgeringsscholen.

De statushouders

De groep statushouders die voor deze evaluatie gemonitord is, wordt gekenmerkt door een weinig gunstige arbeidsmarktpositie. De meeste statushouders, vooral die van Eritrese afkomst, hebben weinig scholing of werkervaring in het land van herkomst. Ze hebben moeite met het leren van de Nederlandse taal en halen hun inburgeringsexamen vaak niet. Met de Syrische groep is het wat beter gesteld, maar daar kan evenmin over een gunstige arbeidsmarktpositie gesproken worden. Deze groep is gemiddeld wat hoger opgeleid, maar voor de banen die passen bij dat opleidingsniveau zijn de eisen die gesteld worden aan de taalbeheersing ook hoger.

Hoewel de gemeente Oldebroek er voor gekozen heeft om al snel en gericht toe te werken naar arbeidstoeleiding blijkt het traject van 4 keer 24 weken voor veel statushouders niet voldoende om naar een betaalde baan uit te stromen. Een driejarig traject zou meer aansluiten op de praktijksituatie. Bij de groep statushouders die wij gevolgd hebben lijkt dit onder andere veroorzaakt te worden doordat zij slecht geschoold zijn. Investeren in scholing ligt bij deze groep dan ook voor de hand als duurzame remedie. Dit staat echter haaks op het beleid van de gemeente dat gericht is op het bieden van de kortste weg naar werk. Meer scholing is een dure oplossing, die bovendien veel voeten in de aarde zal hebben omdat de betreffende statushouders een laag taalniveau hebben en moeite hebben met leren. Dit blijkt onder andere uit de moeite die ze hebben met het behalen van hun inburgeringsexamen en het kleine aantal dat toe is aan een Entreeopleiding. Een ander probleem is dat als een statushouder aan een scholingstraject begint, de bijstand stopt en de statushouder overstapt op studiefinanciering en dus te maken krijgt met terugval van inkomen. Dat stimuleert niet en niet iedereen kan zich zo'n teruggang in inkomsten veroorloven. De gemeente beschikt niet over voldoende budget om een opleiding met behoud van de uitkering te realiseren.

Voor (een deel van) de vrouwen onder de statushouders blijkt de stap naar de arbeidsmarkt een aantal extra belemmeringen te kennen. Het gaat dan om onderbrekingen in het traject wegens zwangerschap, afwezigheid en beperkte inzetbaarheid door de zorg voor jonge kinderen en perikelen rond gezinshereniging of echtscheidingen. Ook cultuurverschillen spelen een rol: niet overal wordt verwacht (of is het toegestaan) dat vrouwen zich buitenshuis ontwikkelen en actief worden op de arbeidsmarkt. Tenslotte blijkt dat in situaties waarin een echtpaar een uitkering ontvangt, de arbeidstoeleiding vaak vooral gericht wordt op de man waardoor de kansen van de vrouw achterblijven.

Uit de interviews blijkt dat de statushouders gemotiveerd zijn en trouw meewerken aan hun traject. Ze waarderen de persoonlijke en betrokken aanpak en de ondersteuning die zij krijgen. Ondanks de taalbarrière en de culturele afstand tussen de statushouders en de begeleiders, lukt het om stappen te zetten. Dit is niet vanzelfsprekend en lijkt een gevolg van de betrokkenheid van de begeleiders en hun intensieve manier van begeleiden.

De professionals en de samenwerking

De professionals die het project 'Statushouders doen mee' uitvoeren beschikken over kennis over en ervaring met de doelgroep. Ze hebben een transculturele houding ontwikkeld die de werkrelatie met statushouders ten goede komt. Hun intensieve en betrokken werkwijze sluit aan bij de doelgroep, maar kost veel energie en tijd, zeker in de eerste periode. Het vraagt veel van de professionals.

In het project wordt goed en intensief afgestemd en samengewerkt met verschillende lokale partners. Het netwerk is beperkt van omvang, er is chemie tussen de ketenpartners en een gedeelde visie. Men zoekt elkaar makkelijk op en betreft elkaar bij belangrijke beslissingen. Het nadeel van het beperkte aantal betrokken is dat de continuïteit van de begeleiding kwetsbaar is omdat die afhankelijk is van een beperkt aantal ervaren deskundigen. Er wordt gesproken over uitbreiding, wat echter weer het risico heeft dat meer tijd moet worden gestoken in de afstemming en een afname van de cohesie.

De afstemming tussen de partners krijgt vorm in het vaststellen van gezamenlijke doelen, gezamenlijke rapportages en elk kwartaal een overleg over de vorderingen. Een gedegen aanpak, waar echter ruimte lijkt voor verbetering. Zo blijkt men soms niet over alle gegevens te beschikken: informatie over vooropleiding in het land van herkomst of het taalniveau van de statushouder mist regelmatig. Er zijn afspraken gemaakt met het doel om informatieoverdracht tussen het COA en de gemeente beter te organiseren, maar dat is in de praktijk nog niet gerealiseerd. Een betere informatieoverdracht kan het proces bespoedigen. Er wordt nu op basis van beperkte gegevens een individueel trajectplan opgesteld, maar het is moeilijk om daarin realistische lange termijn doelen te formuleren. Uit een analyse van de kwartaalrapportages blijkt ook dat men de gestelde doelen soms uit het oog verliest. Door aan het begin van het traject een begeleidingsplan op te stellen, uitgaande van arbeidscapaciteiten en mogelijkheden, zou men meer grip kunnen krijgen op doelen voor de korte en de lange termijn en sneller zicht kunnen krijgen op acties die kunnen worden ingezet.

De methodiek

Het project 'Statushouders doen mee' werkt volgens *het Leidse model*, waarin de ketenaanpak centraal staat. Dit model heeft zich in de praktijk bewezen, maar is niet methodisch onderbouwd. In Oldebroek wordt gewerkt vanuit een persoonlijke en zorgzame houding wat in de meeste gevallen leidt tot een goede werkverhouding met de statushouder. De statushouders worden gestimuleerd tot zelfredzaamheid, om zelf initiatief te tonen en aan de slag te gaan. Het lukt aardig om de statushouders in beweging te krijgen. Toch gaan veel statushouders er vanuit dat de gemeente zorgt voor een stageplek of werkplek. Door de taalbarrière, en het ongemak dat dit met zich meebrengt, durven de statushouders ook niet altijd zelf initiatief te nemen richting werkgevers.

Naast arbeidstoeleiding is ook het vergroten van de zelfredzaamheid van de statushouders een belangrijk doel van het project. De begeleiders werken methodisch aan de empowerment en zelfredzaamheid van de statushouders, wat ook langzaam maar zeker vruchten afwerpt, bijvoorbeeld in de vorm van een wat groter sociaal netwerk. De intensieve begeleiding staat echter op gespannen voet met het streven naar zelfredzaamheid. Vlotte arbeidstoeleiding en tegelijk vergroten van de zelfredzaamheid vraagt dus om een goede balans, die steeds opnieuw moet worden gezocht.

Een andere succesfactor lijkt het inzetten van vrijwilligerswerk, taalstages en werkervaringsplekken. Zowel taalvaardigheid als het opdoen van werknemerscompetenties en werkervaring verhogen de kans om naar een betaalde baan uit te stromen. Het is een hele prestatie dat alle statushouders die gemonitord zijn, een taalstage, vrijwilligerswerk of een werkervaringsplek hebben gehad, ook de statushouders die analfabeet zijn of nog nooit buitenshuis gewerkt hebben. Het participatiehuis levert hier een belangrijke bijdrage aan.

Hoewel in het project door veel statushouders forse stappen worden gezet richting arbeidsparticipatie blijkt het toch vaak een kwestie van een lange adem. Er moet veel gebeuren voor de aansluiting met de

Nederlandse arbeidsmarkt gerealiseerd is, zeker voor de statushouders die niet of nauwelijks geschoold zijn in het land van herkomst en soms zelfs analfabeet zijn. Ook voor de vrouwen waarvan in het thuisland niet verwacht werd dat zij een rol buitenshuis spelen, is het een grote stap. Het is dan ook de vraag of alle statushouders economisch onafhankelijk zullen worden. Wel wordt grote vooruitgang geboekt bij de sociaal-culturele en maatschappelijke integratie. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de opbouw van een sociaal netwerk. Hierin worden stappen gezet, maar die zijn vaak beperkt, ook bij de statushouders waarvoor betaald werk wel een realistische optie is.

Uit de gesprekken blijkt dat het voor statushouders niet altijd meevalt om gemotiveerd te blijven gedurende het traject. Het traject duurt lang, en als men ondanks een forse inspanning bij bijvoorbeeld stages slechts kleine vorderingen maakt, kan de teleurstelling toeslaan. Uit gesprekken met de begeleiders blijkt dat zij over verschillende gesprekstechnieken beschikken om deze teleurstelling op te vangen. Meestal lukt het zo om de statushouders weer te motiveren om door te gaan, ook al gaat dat soms met veel vallen en opstaan.

Ten slotte

Van de 22 statushouders die voor dit onderzoek een jaar lang gemonitord zijn, zijn er aan het einde van deze periode twee uitgestroomd naar een betaalde baan, twee naar een Entreeopleiding, twee statushouders hebben tijdelijk voor een beperkt aantal uren betaald werk verricht en twee zijn verhuisd naar een andere gemeente. De overige 14 personen zitten nog in het traject. Zo gepresenteerd lijkt het project 'Statushouders doen mee' niet erg succesvol, doel is immers de statushouders te begeleiden naar een betaalde baan. Dit zou echter een verkeerde conclusie zijn: er liggen nog veel kansen! We kunnen concluderen dat een jaar in een traject als dit een korte periode is. De meeste trajecten van statushouders vragen een aanzienlijk langere doorlooptijd. En hoewel de uitstroom naar betaald werk beperkt is, is bij alle deelnemers voortgang geboekt. Zo hebben alle statushouders die we gemonitord hebben een flink aantal uren besteed aan taalstages, werkervaringsplekken en vrijwilligerswerk. Er zijn veel nieuwe sociale contacten gelegd door middel van een breed scala aan sociale activiteiten. Hierdoor zijn het taalniveau, de interpersoonlijke competenties en de werknemerscompetenties verder ontwikkeld. De afstand tot de arbeidsmarkt, die bij een deel van de statushouders erg groot was, is verkleind, al zal bij verschillende statushouders nog een forse inspanning en flink wat tijd nodig zijn om bijvoorbeeld de taal voldoende onder de knie te krijgen.

Het project voorziet in verschillende routes die statushouders kunnen volgen, waardoor kan worden ingespeeld op de diversiteit binnen de doelgroep. Het traject wordt goed afgestemd met zowel de statushouder als met de ketenpartners, waardoor effectief kan worden gewerkt. De effectiviteit kan nog verbeterd worden als vroeg in het traject een concreet plan van aanpak wordt opgesteld dat aansluit bij de capaciteiten en interesses van de statushouder. Dit geeft alle partijen meer duidelijkheid over welke acties in welke fase ingezet kunnen worden. Uiteraard moet er daarbij dan voldoende flexibiliteit zijn om dit plan aan te passen op basis van de voortgang.

Overzicht werkzame elementen

Op basis van ons onderzoek hebben we de volgende werkzame elementen gedestilleerd uit het project 'Statushouders doen mee' van de gemeente Oldebroek:

- Een breed scala aan activiteiten en routes, waardoor kan worden ingespeeld op de diversiteit in de doelgroep (maatwerk);
- Verschillende mogelijkheden om vaardigheden te ontwikkelen: vrijwilligerswerk, taalstages, werkervaringsplekken, participatiehuis;
- Goede werkrelatie met statushouder, met veel aandacht voor de persoon;
- Hecht netwerk met ketenpartners, met kort lijntjes, een gedeelde visie en goede afstemming;
- Professionals met inlevingsvermogen, affiniteit met de doelgroep en goede communicatieve vaardigheden;
- Professionals met inzicht in culturele verschillen en in de worsteling van statushouders om daar mee om te gaan, die in hun handelen proberen daar rekening mee te houden;
- Professionals die werken vanuit een persoonlijke en zorgzame houding, waardoor statushouders zich gesteund voelen en gestimuleerd worden om initiatief te nemen en zelfredzaam te worden, en om ondanks teleurstellingen te blijven werken aan hun inburgering;
- Regelmatig bijstellen van de werkwijze op basis van evaluaties.

Aanbevelingen

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

- In de praktijk blijkt dat het uitgangspunt van een traject van twee jaar te optimistisch is. Leer van die ervaring en steek in op een langer traject, zeker voor de laaggeletterde en laagopgeleide statushouders;
- Blijf fors inzetten op taal, en verzorg de taallessen (in ieder geval gedeeltelijk) op de werklocatie;
- Overweeg om voor statushouders met (zeer) weinig scholing af te zien van cursorisch onderwijs en vooral in te zetten op het leren in de praktijk, bijvoorbeeld in het Participatiehuis;
- Een Nederlands diploma vergroot de kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk. Biedt, met name voor de statushouders die niet over een diploma beschikken en voor wie een BBL-traject te hoog gegrepen is, een passend leer/werktraject aan dat wordt afgesloten met een certificaat. Hiertoe zou, in samenwerking met de regionale opleidingscentra en werkgevers, een regionaal traject kunnen worden ingericht. Een scholingsbudget is een belangrijke voorwaarde;
- Hou bij het inrichten van zo'n scholingstraject, maar ook bij andere activiteiten, rekening met de specifieke positie van vrouwen;
- Onderzoek hoe gezorgd kan worden voor meer en betere informatie over de statushouders bij de start van hun traject en stel op basis van de informatie over arbeidscapaciteiten en wensen van de statushouder een trajectplan op. Betrek opleidingscentra en Intervens bij het maken van dit trajectplan;
- Houd de doelen uit het trajectplan gedurende het traject scherp in de gaten, met uiteraard de mogelijkheid tot bijstellen;

- Zorg dat de werkdruk de kennisontwikkeling en kenniscirculatie niet in de weg staat. Maak ruimte voor professionalisering en intervisiebijeenkomsten;
- Stimuleer methodisch werken en systematisch evalueren van de voortgang van trajecten en de eigen rol daarin.

Bijlage 1: Basisprogramma gemeente Oldebroek

Basisprogramma, totale duur 2 jaar: 4 x 24 weken x 24 uur				
Blok 1a: 12 weken	Blok 1b: 12 weken	Blok 2: 24 weken	Blok 3: 24 weken	Blok 4: 24 weken
3 Individuele gesprekken met de klantmanager statushouders inclusief een tolk.	1 Individueel gesprek met de klantmanager statushouders	2 Individuele gesprekken met de klantmanager statushouders	2 Individuele gesprekken met de klantmanager statushouders	2 Individuele gesprekken met de klantmanager statushouders
Start: Uitleg over het basisprogramma. Kan groepsgewijs op één dagdeel per 4 weken inclusief een tolk. Inzet 3 uur	Inburgering 3 keer per week	Inburgering 3 keer per week	Inburgering 3 keer per week	Inburgering 3 keer per week
Diplomawaardering regelen indien nodig. Inzet Talentscan van AMN in wk 12. (4 uur per statushouder)	Participatieverklarings-traject PVT. Humanitas en GGD inzetten voor voorlichting met tolk. Inkoop bij VWON	Taal ervaringsplaats 12 weken	Werkervaringsplaats 24 weken	Werkervaringsplaats 24 weken
Start Traject coach vestiging door Vluchtelingenwerk. Aanmelding inburgering. Wordt ingekocht bij VWON	Traject coach vestiging door Vluchtelingenwerk Accountmanager vrijwilligerswerk zoekt taalervaringsplaatsen/ vrijwilligersplekken of werkervaringsplaatsen.	Bemiddeling naar (vrijwilligers)werk of scholing.	Bemiddeling naar werkervaringsplaats of scholing. Of een dual traject.	Bemiddeling naar werk (eventueel met loonkosten-subsidie)
Eindgesprek door de klantmanager en vrijwilliger Vluchtelingenwerk over voortgang	Eindgesprek door de klantmanager statushouders en Vluchtelingenwerk over voortgang.	Eindgesprek door de klantmanager statushouders, accountmanager vrijwilligerswerk en Vluchtelingenwerk over voortgang.	Eindgesprek met werkgever, klantmanager statushouders, en accountmanager vrijwilligerswerk	Eindgesprek met werkgever, klantmanager statushouders, en accountmanager vrijwilligerswerk