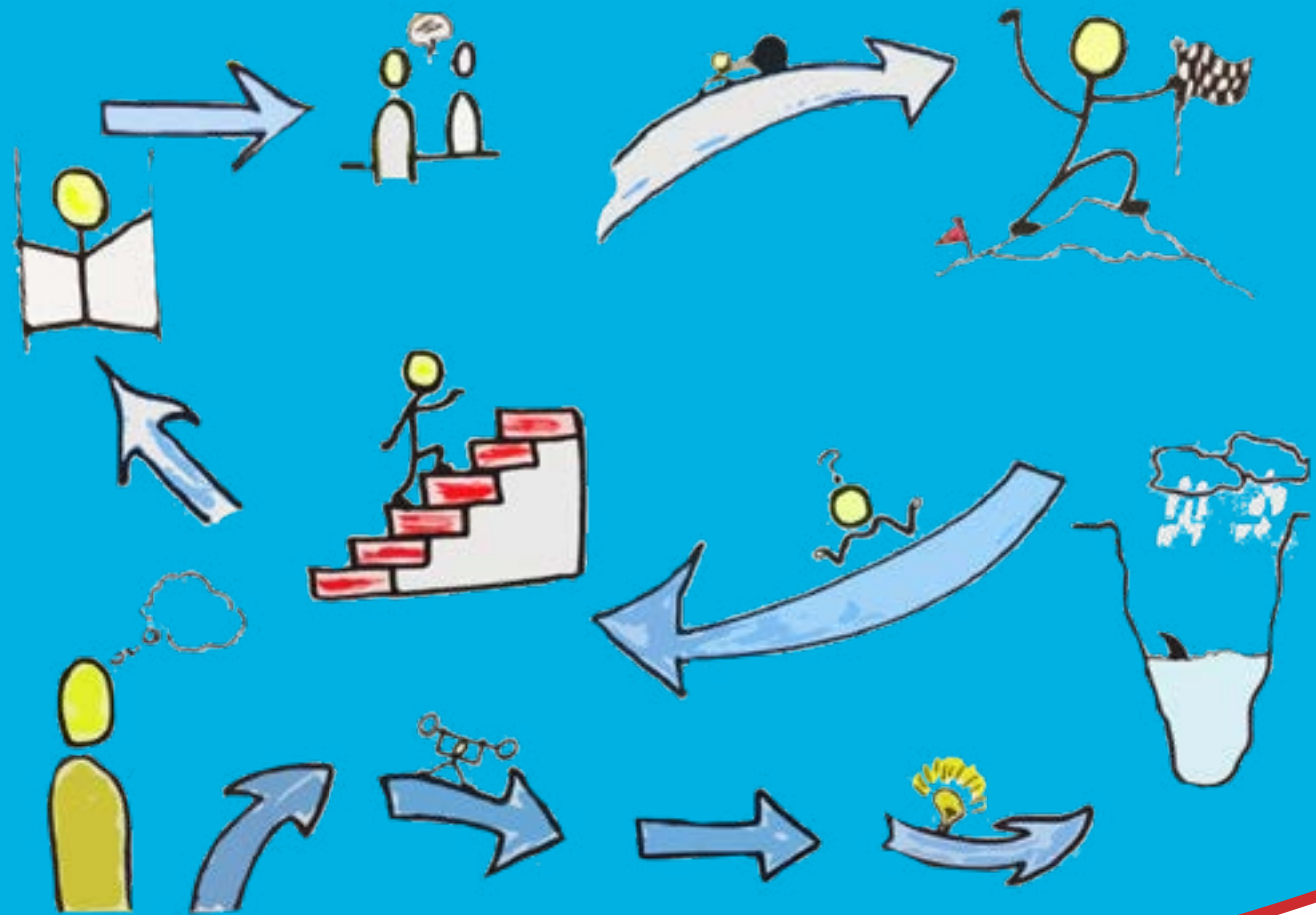


Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten)



Monique Stavenuiter
Kirsten Tinnemans
Merel Kahmann
Marlinda van der Hoff

Inleiding	3
1 Maatwerk in de trajecten	4
2 Oefenen met gesprekstraining	5
3 Oefenen met taal tijdens de trajecten	6
Casus 1 Eerst werkervaring opdoen	7
4 Kennismaken met bedrijven	8
5 Stage, proefplaatsing of werkervaringsplek	9
6 Sturen op werkgericht vrijwilligerswerk	10
Casus 2 Terug naar school	11
7 Realistische verwachtingen scheppen voor een baan	12
8 Werken aan een realistische opleidingskeuze	13
9 Informatie bieden over zelfstandig ondernemerschap	14
Casus 3 Het liefst een eigen bedrijf	15
10 Samenhang van opleiding en taaltraining	16
11 Actieve samenwerking met mbo-opleidingen	17
12 Ondersteuning bieden bij arbeidscontracten	18
Casus 4 Werken aan een 'plan B'	19
13 Werkgevers ondersteunen bij werving en selectie	20
14 Warme overdracht van traject naar gemeente	21
15 Investeren in een netwerk in Nederland	22
Over de interventies	23

Inleiding

De arbeidsparticipatie van statushouders in Nederland is laag en daarom heeft de arbeidstoeleiding extra inspanningen. In veel gemeenten zijn de afgelopen jaren verschillende initiatieven ontwikkeld om de (arbeids)participatie van statushouders te vergroten. Twee initiatieven, NVA Werktrajecten in Amersfoort en VluchtelingenWerk in de regio Oost-Nederland hebben wij uitgebreid onderzocht voor het ZonMw programma Vakkundig aan het werk.

Statushouders worden binnen deze interventies begeleid met een intensief traject gericht op werk om zo uiteindelijk een duurzame betaalde baan te vinden. In deze handreiking benoemen wij de bouwstenen of werkzame factoren uit de beide interventies die bijdragen aan het begeleiden van statushouders naar werk. Deze bouwstenen hebben betrekking op het versterken van vaardigheden, het opdoen van praktijkervaring, het bijsturen van verwachtingen voor een baan of opleiding (door de interventies) en de samenwerking met stakeholders (zoals werkgevers, opleiders en gemeenten).

In deze handreiking bespreken we in totaal vijftien werkzame factoren van de twee interventies. Per bouwsteen geven we een korte beschrijving met daarbij citaten van deelnemers, projectleiders van de interventies of betrokken stakeholders (werkgevers, gemeenten). Ook hebben we ter illustratie vier casussen opgenomen van

deelnemers aan de trajecten. De gebruikte namen zijn, om privacy-redenen, gefingeerd. Aan het eind van deze handreiking geven we een korte beschrijving van beide interventies. Voor meer informatie over het onderzoek en de interventies verwijzen we naar het onderzoeksrapport dat in 2019 is gepubliceerd onder de titel Statushouders tussen droombaan en realiteit.



1

Maatwerk in de trajecten

De beide interventies bieden trainingen en (individuele) begeleiding aan de deelnemers. De interventies zijn goed in het vergroten van vaardigheden, hebben veel aandacht voor het maken van cv's, voor het voorbereiden van sollicitatiegesprekken, oefenen met presentatie- en communicatievaardigheden, besteden aandacht aan diplomawaardering, het opdoen van werknemersvaardigheden en – bij NVA Werktrajecten – vaardigheden om te kunnen functioneren in de Nederlandse werkcultuur. De interventies leveren maatwerk bij het samenstellen van de individuele trajecten, en – bij VIP - ook bij de invulling van de groepstrainingen. Het werken aan basisvaardigheden sluit aan op individuele opleidings- en werkervaring van de deelnemers. Het werkt goed om uit te gaan van de individuele mogelijkheden van de deelnemers.

Deelnemers:

“Ik wil leren hoe solliciteren in Nederland gaat. Normaal in mijn eigen land weet je hoe ik met jou moet praten en dat ik je in de ogen moet kijken of dat ik niet onderuit moet gaan zitten.”

“Ik wilde nog meer weten over de arbeidsmarkt: Hoe kan je aan werk komen, hoe kan je werk vinden?”

VluchtelingenWerk:

“Het VIP project is bijzonder, omdat er op een flexibele manier iemand door een traject kan worden geleid. VIP trajecten zijn maatwerk zowel richting de vluchtelingen als de trainer.”

Gemeente Amersfoort:

“De gemeente Amersfoort heeft geen doelgroepenbeleid (...). Ook van NVA verwachten wij in alle gevallen maatwerk (...). Je kijkt naar de mens (persoonlijke kenmerken) dan kun je geen doelgroepenbeleid hebben.”

2

Oefenen met gesprekstraining

Als deelnemers over de basisvaardigheden voor het zoeken naar werk beschikken, ligt de werkzaamheid van de trajecten vervolgens in het oefenen in de praktijk. Deelnemers oefenen met elkaar hoe je in Nederland omgaat met je leidinggevende, met collega's, hoe je je moet gedragen op je werk en tijdens een sollicitatiegesprek. Door in de groep met elkaar te oefenen, is later het daadwerkelijk voeren van een sollicitatiegesprek minder stressvol. De deelnemers oefenen ook in het aannemen van een proactieve houding en ze leren om niet te afwachten te zijn.

Deelnemers:

“We hebben daar goed mee geoefend [met sollicitatiegesprekken voeren] samen met participatiecoaches en andere deelnemers.”

“We hebben sollicitatiegesprekken nagedaan en dan gaf onze docent tips.”

“Ik heb bij VIP geleerd dat je je kans moet grijpen. Je moet niet wachten, maar je moet het zelf proberen. Toen ik tolkte bij een project van de gemeente heb ik geleerd om kansen te zien en te grijpen. Ze zeiden dat ik goed tolkte, dus ik zei ‘Oké mooi, hier is mijn cv’.”

NVA:

“Ik denk dat die verbinding tussen praten over werk en echt aan de slag gaan, dat stuk tussen dromen en werkelijkheid zeg maar, echt van cruciaal belang is.”



3

Oefenen met taal tijdens de trajecten

Binnen de interventie VIP is de groepstraining vanaf het eerste moment in het Nederlands. De deelnemers aan VIP zijn hier positief over, omdat ze zo gedwongen worden direct met het Nederlands aan de slag te gaan. De deelnemers vinden dat het oefenen met de Nederlandse taal niet alleen bijdraagt aan het verbeteren van hun taalniveau, maar ook aan hun zelfvertrouwen. Omdat ze gelijk oefenen met Nederlands spreken, is het later minder spannend dat bij een werkgever ook te doen. Bij NVA Werktrajecten is het eerste en het tweede deel van het traject in de eigen taal en sluiten de deelnemers het tweede deel van het traject af met een presentatie in het Nederlands. Het derde (en laatste deel) van het traject is helemaal in het Nederlands. De deelnemers aan NVA Werktrajecten ervaren een positief effect van het gebruik van de eigen taal tijdens de eerste twee delen van het traject, omdat ze daardoor alle onderdelen meteen goed begrijpen.

Deelnemers VIP:

“Ik kon de training fifty-fifty volgen, de helft kon ik volgen en de helft ging mij voorbij.”

“Ik was eerst bang om Nederlands te praten. Zeg ik het goede werkwoord? Ik sprak met mijn hoofd naar beneden en heel snel. Mijn VIP-coach heeft mij geleerd om rustig te praten en duidelijk. Ik was minder bang om Nederlands te praten door haar.”

Deelnemers NVA Werktrajecten:

“Ja, is in het Arabisch nu. Maar HEEL goed dat het in het Arabisch is. Anders zijn de cursussen saai, omdat ik het doel van de cursus niet kan begrijpen. Maar als ze onze moedertaal spreken dat begrijp ik wat ze willen EN wat IK wil.”

“Het programma was in het Arabisch. Alleen de computerles was in het Nederlands en dat was ook niet moeilijk. Ik denk dat als de hele cursus in het Nederlands was, dat dat beter zou zijn geweest. Ik bedoel de cursus in het Nederlands met de aanwezigheid van een tolk. Dat is beter voor de taal.”

NVA:

“De lessen zijn aanvankelijk in de eigen taal. Daarin heb je verschillende niveaus hoe iemand zichzelf ziet of wat voor diploma je hebt of je wel werkervaring hebt. Die verschillen heb je. Ik heb niet gehoord dat het in de weg zit, juist omdat je met je eigen taal bezig bent.”

“Je kan wel willen dat je Nederlands op een hoger niveau ligt, maar het is misschien niet realistisch en daarvan moet iemand ook bewust worden gemaakt.”

Casus 1

Eerst werkervaring opdoen

Nahom is een 30-jarige man uit Eritrea. Sinds drie jaar woont hij in Nederland. In Eritrea heeft hij een diploma Electrical Engineering behaald. Na het behalen van zijn diploma werkte Nahom in Eritrea als docent natuurkunde. Met hulp van VluchtelingenWerk heeft hij zijn diploma laten herwaarderen. In Nederland staat zijn diploma gelijk aan een mbo-niveau 3 diploma.

Een jaar geleden is Nahom gestart met het VIP-traject. Hij deed mee aan het traject, omdat hij graag wilde leren hoe hij hier werk moet zoeken en hoe hij met mensen in contact kan komen. Binnenkort begint hij met zijn eerste betaalde baan in Nederland. Het is een full-timebaan in een fabriek waar plastic voor auto's wordt gemaakt. Het is niet zijn passie of droombaan. Hij wil elektromonteur worden, maar hij moet eerst de Nederlandse taal beter leren.

In Nederland wil hij op termijn graag als elektromonteur aan de slag. Maar hiervoor moet hij een VCA-diploma halen. Nahom heeft anderhalf jaar taallessen gevolgd, maar geeft aan dat dat niet voldoende is. Hij is voorlopig blij met zijn baan in de fabriek, want zo kan hij meer Nederlands oefenen. Zijn plan is nu om werkervaring op te doen, zoals hij doet in de fabriek, en zo veel mogelijk Nederlands te oefenen, zodat hij uiteindelijk als elektromonteur kan werken.



4

Kennismaken met bedrijven

Een belangrijke succesfactor van de trajecten is het kennismaken met bedrijven in de klas en/of het bezoeken van bedrijven op locatie. Op die manier kunnen de deelnemers kennis opdoen van de arbeidsmarkt en een beeld krijgen van hoe het er op de werkvloer aan toegaat. Ook verkleint deze kennismaking de daadwerkelijke stap naar werk.

Deelnemers:

“Eén keer zijn we naar een fabriek geweest, toen kon ik echte werkgevers en werknemers zien. Wat staat daar? Hoe gaan ze met elkaar om? Dat was een hele nuttige en leuke dag. Als ik dit soort dingen kan doen, heel graag!”

“Om te weten welke bedrijven er zijn in Nederland deden we ook een bezoek aan een bedrijf. We gingen naar een schilderschool in Zutphen. Er waren veel andere bedrijven, ook van de gemeente, om te komen praten over wat je moet doen om werk te krijgen.”

“Op de een na laatste dag kwamen er mensen van bedrijven vertellen over hun werk en over het werk wat ze hadden. Een postbedrijf kwam ook en vertelde over het werk, salaris, over alles. Toen ging ik naar het bedrijf zodat ik het werk zelf zag. Ze vertelden dat als ik hier wilde werken, ik naar het

uitzendbureau moest gaan en zo een contract kon krijgen. Dit heb ik gedaan en nu heb ik een contract.”

Werkgever:

“Belangrijker is dat je iemand gewoon in de ogen kijkt. Dan weet ik voor 80% wel wie je voor je hebt.”

NVA:

“Door concreet aan de slag te gaan, leren deelnemers allerlei werknemersvaardigheden, variërend van kledingvereisten en aan wie een melding te doen bij ziekte, tot: ‘Wie is eigenlijk mijn baas?’”

VluchtelingenWerk:

“Ik geloof heel erg als je bedrijven in de klas haalt, dat dat helpt. De werkgevers zien een mens, en hoeven niet meteen iets. Banen ontstaan vanuit de werkbezoeken in de klas. Er wordt betrokkenheid gecreëerd door ontmoeting.”



5

Stage, proefplaatsing of werkervaringsplek

Bij beide interventies maakt het opdoen van praktijkervaring, door middel van een stage, proefplaatsing en werkervaringsplek, onderdeel uit van het traject. Deelnemers kunnen zo nader kennismaken met werkgevers en ervaring opdoen op de werkvloer. Ongeveer de helft van de respondenten uit ons onderzoek heeft zo werkervaring opgedaan (zie voor meer informatie het onderzoeksrapport). Op werkgerichte stages en leerwerkplekken vereffenen het pad naar werk voor de deelnemers. Een belangrijke werkzame factor voor werk is om in te zetten op stages en leerwerkplekken, waarbij werkgevers ook bereid zijn om na afloop van het leertraject de statushouder in dienst te nemen (en te houden).

Deelnemers:

“Ik ga op tijd naar werk [stage in de groenvoorziening] en doe mijn werk goed. Hierna ga ik naar betaald werk. Ik heb nu een uitkering, na dit contract krijg ik een contract voor betaald werk.”

“Ik heb eerst stage gelopen, toen zag mijn baas dat ik het netjes deed, dat ik alles netjes afmaakte. Daarna kreeg ik een contract, maar een klein contract, ook omdat ik bezig ben met school, 4 dagen per week. 2 dagen per week werk ik dan. Ik ben klermaker.”

Werkgevers:

“Na twee weken op de werkplaats, zie je wel of iemand op tijd komt en is zijn houding duidelijk. Ze komen eerst op gesprek bij ons en dan gaan we kijken aan welke werkgever we hem kunnen koppelen. De meeste werkgevers willen dat twee weken proberen, met behoud van hun uitkering. Na die eerste twee weken zeggen ze meestal wel ja, laat maar komen. Zo groei je er dan in.”

“Door iemand best intensief te begeleiden [tijdens een proefplaatsing], krijgt men een idee van wat iemand wil, wat iemand zoekt en aan de hand daarvan zoek je dan een opdrachtgever.”

“Na die stageperiode nemen wij ook gelijk die beslissing om ze wel of niet aan te nemen. Die stageperiode duurt ook twee of drie maanden.”



6

Sturen op werkgericht vrijwilligerswerk

Deelnemers doen ook vrijwilligerswerk en bij een deel sluit dit goed aan bij wat ze willen en kunnen. Meestal is er echter een beperkte aansluiting tussen het vrijwilligerswerk en de ambities van de statushouders of zijn er andere belemmeringen (bijvoorbeeld persoonlijke voorkeuren, taal) die het vrijwilligerswerk minder zinvol maken. De coaches (docenten, werkcoaches en jobcoaches) van de interventie vervullen een brugfunctie tussen vraag en aanbod van het vrijwilligerswerk. Zij kunnen onderscheid maken tussen vrijwilligerswerk dat in het verlengde ligt van de ambities en mogelijkheden van de deelnemers (het zogenoemde op werkgerichte vrijwilligerswerk) en vrijwillige inzet dat meer een vorm van activering is. Inzetten op werkgericht vrijwilligerswerk is een belangrijke werkzame factor voor de toeleiding naar werk.



Deelnemers:

“Ik werk 4 dagen als vrijwilliger bij een middelbare school als ict'er met reparatie en netwerkbeheer. Ik heb nu een vrijwilligerscontract maar na zes maanden verandert het misschien naar een vaste baan, als ik het goed doe.”

“Voor de zomervakantie heb ik bij de school van mijn kinderen als vrijwilliger gewerkt. In totaal ben ik er 10 keer geweest, maar ik ben gestopt. Het was niet handig omdat ik bij mijn kinderen in de klas zat.”

Gemeente Amersfoort:

“Een vrijwillige (werkervarings) plek kan in sommige gevallen, maximaal drie maanden.”

Casus 2

Terug naar school

Heba komt uit Syrië, net als haar man met wie ze een zoontje heeft. Heba is 23 jaar en was net begonnen aan haar studie economie aan de universiteit toen de oorlog uitbrak in Syrië. Ze vluchtte met haar man eerst naar Turkije en daarna naar Nederland.

In Nederland is Heba druk bezig; ze volgt computerlessen, Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA), taallessen en ze doet wekelijks vrijwilligerswerk. Ze is vooral hard bezig met het leren van de Nederlandse taal. Ze wil namelijk binnenkort het B2 examen Nederlands halen, en daarna wil ze haar studie economie hervatten. Ze weet nog niet of ze een schakeljaar moet volgen of dat ze meteen mag beginnen aan een hbo-opleiding.

Heba heeft het heel druk met al haar activiteiten en heeft ook al veel sociale contacten opgedaan. Toch vindt ze het leven in Nederland niet makkelijk. Haar man spreekt nog niet goed Nederlands, waardoor ze hem vaak moet helpen. Ook mist ze haar familie en ervaart ze stress. Ze hoopt in de toekomst een baan te hebben, waarbij ze iets kan bijdragen aan de maatschappij en mensen kan helpen, die - net zoals zij - zijn gevlucht wegens de oorlog.



7

Realistische verwachtingen scheppen voor een baan

De VIP en NVA-trajecten zijn erop gericht om deelnemers arbeidsfit te maken vanuit de vragen ‘wat wil ik’ en ‘wat kan ik’. Het ambitieniveau van de deelnemers ligt over het algemeen hoog. De coaches en trainers in de groepslessen vervullen een centrale rol in het bijsturen van de ambities van de deelnemers en in verwachtingen managen als een droombaan niet (direct) binnen het bereik ligt. Het merendeel van de deelnemers maakt gaandeweg een ‘plan B’ voor de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat het niet lukt om in hun eigen vakgebied werk te vinden. Niet iedereen vindt het een probleem om niet meteen een ‘droombaan’ te hebben. Sommigen werken onder hun niveau, omdat ze graag snel aan de slag willen. Door te beginnen met een ‘broodbaan’ zijn respondenten bijvoorbeeld in staat om naast hun werk een opleiding te doen, de Nederlandse taal beter te leren of werk beter met een gezinsleven te combineren. De interventies hebben een belangrijke rol in het bijsturen van de ambities en het scheppen van realistische verwachtingen als een droombaan niet binnen bereik ligt. Dit vraagt echter wel om langdurige begeleiding om op termijn stappen verder te komen in de richting van de gewenste ‘droombaan’.

Deelnemers:

“Leraar zijn en het onderwijs blijft in mijn bloed zitten, maar als ik iets anders kan doen, dan doe ik dat. Ik ga niet zonder werk zitten.”

“Het maakt niet uit wat voor werk. (...) ik vind alles goed; schoonmaken op straat, schilderen, (...) het is geen probleem. Werk is belangrijk voor mij.”

“Ik vind het belangrijk om actief te zijn. Niet smal kijken, maar breed. Als ik alleen naar mijn achtergrond en diploma zou kijken, zou ik geen baan vinden. Nee, je moet breder kijken en naar de mogelijkheden kijken. En natuurlijk actief blijven.”

Werkgevers:

“De mensen die er niet uit springen, komen gauw in productiewerk terecht. Dat is gewoon zonde, want er staan heel veel goede werkkrachten nu in een fabriek achter een lopende band hun salaris te genereren. Als je die mensen in hun kracht kan zetten en je kan er meer aandacht aan besteden zou dat veel mooier zijn.”

“Bij statushouders zitten echt veel goede mensen die we in Nederland kunnen gebruiken en je moet er veel tijd in stoppen, maar dat ontbreekt vaak”.

8

Werken aan een realistische opleidingskeuze

Voor veel deelnemers is een opleiding volgen een plan voor de toekomst, al zien we in de loop van de trajecten dat de plannen voor een opleiding gericht worden. Welke opleiding de deelnemers uiteindelijk gaan volgen, hangt samen met hun persoonlijke ambities, talenten en omstandigheden, maar ook met wat mogelijk is wat betreft het taalniveau, de combinatie werken en leren, de duur van de opleiding, de financiering van de kosten en de gemeentelijke regelingen. De interventies kunnen de deelnemers richting geven, door respondenten bijvoorbeeld samen met hun coach of trajectbegeleider (bij NVA) opleidingen te laten bezoeken. De interventies helpen bij het maken van een realistische inschatting van de waarde van een eerder gevolgde opleiding. Ook bieden ze ondersteuning bij de keuze voor een opleiding in een andere richting of op een lager niveau als dat realistischer is.

Deelnemers:

“Ik wil op de vrachtwagen werken, eerst in Nederland en later in Duitsland, Frankrijk en België. Nu ben ik bezig met de praktijk voor mijn rijbewijs (...) Autorijden is niet moeilijk voor mij, maar de borden en de regeltjes zijn een beetje moeilijk voor mij.”

“Daarom vind ik dat we een kleine bocht moeten nemen om naar werk te komen. Daarom denk ik dat mbo beter zal zijn, dan kan ik sneller werken.”

“Ik heb een jaar [tandheelkunde] gestudeerd op de Universiteit in Afghanistan, maar ik kon niet zomaar naar de Universiteit in Nederland. Dat is niet makkelijk hier, als je van een ander land bent. Je moet eerst de taal kunnen en er is een loting hier. Toen wilde ik hbo gaan doen, maar nu komt er eerst een kindje. Nu word ik misschien tandartsassistent en ga ik een opleiding op het mbo volgen.”

9

Informatie bieden over zelfstandig ondernemerschap

Sommige statushouders willen graag zelfstandig ondernemer worden, maar lopen aan tegen praktische bezwaren, de regelgeving en 'papierwinkel'. Meer informatie daarover en les in ondernemerschap helpen bij het maken van een bewustere keuze daarvoor. NVA overweegt de deelnemers in het begin van een traject al meer te informeren over ondernemen in Nederland, zodat ze daar een realistischer beeld van krijgen. Op basis van dat realistische beeld kunnen deelnemers besluiten of ze met het plan om zelfstandig ondernemer te worden door willen gaan.



Deelnemers:

“Een eigen bedrijf is goed voor ons maar een beetje lastig in Nederland. Er zijn problemen met taal, veel papierwerk.”

“Ik heb deze zaak gevonden en ga beginnen met mijn eigen zaak. Want, ik vind dat beter voor mij en de toekomst. Ik kan niet altijd bij mensen werken.”

“Ik wil wel heel graag mijn eigen bedrijf beginnen, maar niet nu. Maar ik kan ook een restaurant beginnen, of een Turkse of Arabische winkel. Mijn dochter gaat misschien kapper worden, dan kan ik de kassa voor haar gaan doen, dus zoiets.”

NVA:

“We willen daar wel meer in doen (...). Een training over ondernemen in Nederland. Rolmodel ondernemers kunnen daarin vertellen wat allemaal belangrijk is.”

Casus 3

Het liefst een eigen bedrijf



Ammar is veertig jaar oud en komt uit Syrië. Hij heeft nog nooit voor een baas gewerkt, want in Syrië had hij een eigen kledingzaak. Door de oorlog in Syrië heeft hij met zijn vrouw en drie kinderen naar Nederland moeten vluchten. In Nederland zou hij het liefst weer een eigen onderneming willen starten.

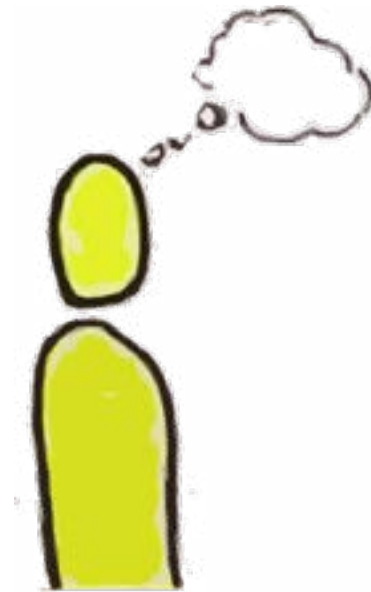
Hij geeft aan dat hij nog niet weet wat voor zaak hij zou willen openen in Nederland. Hij wil eerst beter Nederlands spreken en meer werkervaring in Nederland opdoen, zodat hij de Nederlandse arbeidsmarkt beter begrijpt. Twee jaar geleden is hij begonnen met NVA Werktrajecten. Daarnaast volgde hij inburgeringscursussen. Ammar heeft bij deze trainingen veel kunnen oefenen met de Nederlandse taal en kennis opgedaan over de Nederlandse werkcultuur. Vanuit NVA Werktrajecten kreeg hij een coach toegewezen. De coach hielp hem met het maken van een cv, het vertalen van documenten en bij het vinden van zijn huidige baan in een fabriek.

Ammar is erg blij dat hij kan werken, want thuiszitten vindt hij niets. Doordat het werk in een fabriek plaatsvindt waar veel lawaaiige machines staan, is het lastig om zijn collega's te verstaan. Hij kan daarom niet veel Nederlands oefenen op de werkvloer. Er wordt alleen in de pauzes met elkaar gesproken. Hij werkt 24 uur per week en heeft na zijn proefperiode een contract voor zeven maanden gekregen. Het is op dit moment nog onduidelijk of het contract kan worden verlengd.

10

Samenhang van opleiding en taaltraining

Een vaak gehoord knelpunt naar een passende opleiding is de taal. Veel statushouders zeggen dat ze eerst een diploma op B1 of B2 niveau willen halen, vóór ze aan een opleiding kunnen beginnen. Soms zien ze daardoor helemaal af van een opleiding of beginnen ze (noodgedwongen) aan een opleiding op een (veel) lager niveau. Meer samenhang en gelijktijdigheid van opleiding en taaltraining is een werkzame factor om deze belemmeringen weg te nemen.



Deelnemers

“In Sudan ben ik tot de 11e klas naar school gegaan, in Nederland ga ik alleen naar school om de Nederlandse taal te leren. Ik heb geen diploma’s of certificaten. [...] Ik wil verpleegkundige worden dus ik moet een opleiding doen in die richting. Ik moet beter Nederlands leren en hard werken om aan een opleiding te kunnen beginnen.”

“Ik heb een plan om een opleiding logistiek management te volgen, maar ik moet B2 niveau hebben.”

Werkgever:

“Geen volgtijdelijke integratie, maar parallelle integratie.”

Actieve samenwerking met mbo-opleidingen

Bij beide interventies is het volgen van een opleiding een mogelijke tussenstap ter voorbereiding op een baan. Onderwijsinstellingen spelen een belangrijke rol bij inzicht krijgen in de talenten van statushouders. Zo organiseert het mbo Amersfoort testdagen om scherp te krijgen wat iemands capaciteiten en vaardigheden zijn en kijkt het mbo EVA (Entree voor Anderstaligen) in Amersfoort in een testweek of de statushouders talent hebben voor het beroep waarin ze aan de slag willen (zie <https://www.mboamersfoort.nl/opleiding/entree-voor-anderstaligen-eva/>). Onderwijsinstellingen zijn bezig om de beroepsopleiding mbo meer te verbinden met de praktijk en met de competenties van de statushouders. Het volgen van een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL), waarbij studenten 4 dagen werken en 1 dag onderwijs volgen, is ook een belangrijke stap naar werk voor statushouders. Door deze leer-werktrajecten volgen statushouders een opleiding en doen zij tegelijkertijd werkervaring op.



NVA:

“Ze hadden drie testdagen bij het mbo Amersfoort op de basiswerkzaamheden in de bouw, van BBL, door een tekort in de bouw. Dan werden ze getest op schilderen, metselen en elektrotechniek en timmeren. Ik heb daar dertig man op afgestuurd en een kwart is afgevalen. Maar ook een aantal bleek een enorm talent te hebben. Die mensen heb ik gelijk kunnen plaatsen, ondanks dat ze de taal niet goed konden, maar ze hadden wel gouden handen”.

Werkgevers:

“Overheid en bedrijfsleven moeten de handen ineenslaan om mensen een vak te leren. Waar je handen bij moet gebruiken. Op het moment dat we geen kennis hebben hoe we iets moeten maken en geen mensen hebben om iets te bouwen gaat het verkeerd (...) Ook mbo-opleidingen moeten beter afgestemd worden op beroepen waar vraag naar is.”

12

Ondersteuning bieden bij arbeidscontracten

De interventies ondersteunen niet alleen met het zoeken van werk en meegaan naar sollicitatiegesprekken, maar helpen ook met de onderhandelingen over een baan en de arbeidscontracten. Veel arbeidscontracten van statushouders zijn tijdelijk, betreffen deeltijdwerk of werk op oproepbasis (de zogenoemde 0-urencontracten). De deelnemers aan de interventies weten niet altijd of contracten worden verlengd en voor hoeveel uur. Bij VIP zijn de werkcoaches die meegaan naar de werkgever een belangrijke werkzame factor in het de onderhandelingen over arbeidscontracten. Bij NVA Werktrajecten gaat de coördinator werkprojecten mee naar sollicitatiegesprekken. Is de betaalde baan eenmaal gevonden, dan ondersteunt NVA de statushouder bij arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiedagen, (financiering van) opleidingsmogelijkheden en salarisonderhandelingen. De interventies willen in de toekomst nog meer tijd gaan besteden aan uitleg over de contracten.

Deelnemers:

“Maar ook toen ik werk vond en het bedrijf mij een 24-uurs contract aanbood, is mijn coach in gesprek gegaan en gezegd dat ik meer kan dan ze denken en een contract voor meer uren zou moeten krijgen. Toen heb ik een contract van 36 uur gekregen.”

“Er is een mogelijkheid om na 7 maanden een vast contract te krijgen, maar dat weet ik niet. Soms zeggen mensen, ja, hij krijgt een vast contract, en soms zeggen mensen nee.”

“Ik heb een 0- uren contract, ik weet niet voor hoeveel maanden en of het een bepaald/onbepaalde tijd contract is.”

NVA Werktrajecten:

“Wanneer een contract bijna afloopt gaat de coördinator werkprojecten weer langs bij de werkgever om te kijken of het contract verlengd wordt.”

“Dan hoorden mensen dat je wel moet onderhandelen over je salaris, maar hoorden niet over het spel. Je moet het een beetje aanvoelen, van tot hoever je kan gaan.”

Casus 4

Werken aan een 'plan B'



Nabil is een Syrische man van 38 jaar die met zijn zoon in Nederland woont. In Syrië heeft hij één jaar als rechter gewerkt. Daarvoor was Nabil vijftien jaar werkzaam als advocaat en had hij zijn eigen advocatenkantoor. Het liefste zou hij in Nederland weer aan de slag gaan als rechter.

In Syrië heeft Nabil een bachelor en een master aan de universiteit afgerond. Zijn diploma's staan hier gelijk aan drie jaar hbo. Om advocaat in Nederland te worden zou hij minimaal nog meerdere jaren moeten studeren aan de universiteit. Dit is geen optie, omdat voor de studie Nederlands recht een zeer goede beheersing van de Nederlandse taal een belangrijke voorwaarde is. Nabil doet binnenkort het B2 Nederlands examen. Hij heeft nog overwogen om als juridisch medewerker aan de slag te gaan, maar daarvoor zou hij ook een juridische studie moeten volgen. Mede door het VIP-traject heeft hij een realistischer beeld gekregen van zijn opties in Nederland.

Momenteel is Nabil bezig met werk zoeken. Hij zou graag in de ICT willen werken, maar dan zou hij naast Nederlands ook Engels moeten leren, omdat een opleiding ICT vooral in het Engels is. Nu juridisch werk en werk in de ICT niet mogelijk is, heeft hij besloten dat hij graag werk wil doen waarbij hij met zijn handen kan werken. Hij zit nu in een sollicitatieproces bij een elektricien. Hij wil graag een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgen, zodat hij kan leren en werken tegelijk. Nabil is erg positief over deze baankans, want de werkgever is bereid om zijn opleiding te betalen en hij krijgt uitzicht op een vast contract.

13

Werkgevers ondersteunen bij werving en selectie

Werkgevers die betrokken zijn bij VIP en NVA Werktrajecten kijken er positief op terug dat ze statushouders in dienst hebben genomen. Wel hebben ze onderschat hoeveel tijd en aandacht het vergt om statushouders in te werken, te begeleiden en bepaalde *soft skills* aan te leren. Ook het leren van vakjargon blijkt in de praktijk meer tijd te kosten dan aanvankelijk voorzien. Werkgevers hebben grote behoefte aan meer ondersteuning bij het op weg helpen van statushouders op de arbeidsmarkt. Het werkt om veel aandacht te besteden aan de voorselectie van statushouders, om zo beter zicht te krijgen op iemands talenten en capaciteiten. Werkgevers zouden graag zien dat gemeenten een proactieve makelaarsrol op zich nemen om statushouders en werkgevers met elkaar in contact te brengen.



Deelnemers:

“Ik vind het moeilijk om te wennen in Nederland, hier is alles zo tijdsgebonden, maar in Eritrea kijk je naar de zon en schat je dat het bijvoorbeeld vier uur is, ook kom je niet stipt op tijd op een afspraak. Hier moet je precies op tijd zijn.”

“Ik heb hier een stage gelopen na de cursus en ik vind de afstand tussen mij en mijn baas is echt dichtbij en het is makkelijk om elkaar te snappen.”

Werkgevers:

“Je moet veel geduld hebben. Het is een grote investering [voor een werkgever], want er is 2/3e kans dat er niet een blijvende werkrelatie uit voortkomt”.

“Hij moet meters maken, maar hij is er nog steeds niet. Ik dacht met een half jaar moet het wel lukken. We moeten er wel drie jaar voor uittrekken. Dit is een misvatting van mezelf geweest”.

“Gemeenten kunnen meer een makelaarsrol vervullen, terwijl het toch gek is dat ik zelf contact heb moeten leggen. Als ik hoor dat de asielzoekerscentra vol zitten, denk ik come on.”

14

Warme overdracht van traject naar gemeente

Na de trajecten komen de statushouders weer terug bij de gemeente. Een ‘warme’ overdracht van traject naar gemeente is daarbij belangrijk, zodat deelnemers na het werktraject bijvoorbeeld niet opnieuw met een sollicitatietraining hoeven te beginnen. Belangrijker nog is dat gemeenten de statushouders na afloop van het traject enige tijd geven om aan een baan te komen. Door rekening te houden met hun situatie en (ontwikkelings)behoeften, wordt op termijn juist een duurzame inzet op de arbeidsmarkt gestimuleerd.

Deelnemers:

“Ik heb geen contact met mijn gemeente, ik wist pas door de training dat er zoiets bestaat als een contactpersoon van de gemeente. Via VIP weet ik dat er ook contactpersonen zijn van de RSD [Regionale Sociale Dienst] maar met hen heb ik ook nooit contact gehad.”

“Ik heb een contactpersoon die met mij over werk en school praat en hoe het met mij gaat. We spreken elkaar elke drie maanden. Tot nu toe gaat het goed.”

VluchtelingenWerk:

“Het is van belang dat gemeenten al vroegtijdig aanwezig zijn [bij het traject], want mensen hebben

vaak geen idee van wat de gemeente hen te bieden heeft of de wetten die er zijn.”

“Als de warme overdracht meer naar de gemeente toe gaat worden ze [de deelnemers] ook meer gemotiveerd. Voor gemeenten is het doel van deelname aan VIP voorkómen dat vluchtelingen in de bijstand raken. (...) VIP medewerkers willen weten: wat gebeurt er na VIP, waar maken wij het verschil op?”

VIP gemeenten:

“Iedereen zo snel mogelijk en volwaardig laten participeren naar vermogen.”

“Voor het slagen van VIP is de goede samenwerking met alle partijen noodzakelijk, te weten VluchtelingenWerk, externe partners (ondernemers) en de gemeente zelf.”

15

Investeren in een netwerk in Nederland

De interventies stimuleren de deelnemers te investeren in het opbouwen van een sociaal netwerk in Nederland. De deelnemers zijn zich zeer bewust van het belang van een Nederlands netwerk, zowel voor het verbeteren van de taal, als voor het vinden van stages en werk. Het opbouwen van een netwerk in Nederland is lastig, omdat veel deelnemers weinig contacten hebben, of te weinig Nederlands te spreken om goed contact te leggen. Vaak beperkt het contact met Nederlanders zich tot de coach van VIP of NVA Werktrajecten of het taalmaatje met wie ze Nederlands oefenen. Degenen die veel Nederlands spreken op de werkvloer zien dat als belangrijke meerwaarde, omdat het leren van de taal dan veel sneller gaat.

Deelnemers:

“Ik heb wel goede contacten op werk. Ik wil graag meer Nederlandse goede contacten, dit heb ik vooral op het werk. Ik wil graag Nederlands met ze praten en oefenen.”

“Met mijn burens heb ik goed contact en ik zoek nog steeds, maar Nederlanders hebben geen tijd. Iedereen zegt tegen ons maak contacten met Nederlanders, het is goed voor je taal maar niemand is vrij om contact te maken. Iedereen is druk.”

“Ik heb bijna twee jaar geen contact gehad met mensen, alleen op sommige dagen hallo tegen

mensen. Ik was veel thuis. Dit is een beetje moeilijk. Nu ben ik bezig met alles, ik voetbal en ik ga naar het dorp.”

“Ik heb een hele aardige familie ontmoet doordat ik mijn tas een keer in een bushokje ben vergeten. Ze hebben toen contact met mij opgenomen. Ze zijn heel aardig. We ontmoeten elkaar nu elke week.”

Werkgevers:

“Statushouders hebben een buddy nodig. In Nederland heb je een buddy nodig i.v.m. brieven van de gemeente, problemen met de werkgever. Zeker voor mensen die lager opgeleid zijn.”

“Deelnemen aan de maatschappij/netwerken/sociale contacten opbouwen is allemaal belangrijk. Er is nog wel een weg te gaan. Maar: als je niks doet, wordt het helemaal niks!”

Over de interventies

In deze handreiking staan twee interventies van twee maatschappelijke organisaties centraal: VluchtelingenWerk Oost-Nederland en de werktrajecten van stichting NVA te Amersfoort.

VIP is een groot landelijk programma. In het kader van ons onderzoek hebben wij de VIP interventie onderzocht in negen gemeenten in Gelderland en Overijssel. VIP is erop gericht om statushouders samen met gemeenten, opleiders en werkgevers voor te bereiden op het vinden van een baan of een opleidingsplaats. Het initiatief ondersteunt statushouders bij het verwerven van inzicht in de eigen capaciteiten en talenten. Ook het opdoen van sollicitatievaardigheden in de Nederlandse context, kennisgeving met Nederlandse bedrijven en/of opleidingen en eerste ervaringen met de arbeidsmarkt (via stages, vrijwilligerswerk en bedrijfsbezoeken) zijn onderdeel van het VIP-traject. Een traject duurt gemiddeld zes maanden (inclusief een eventuele stage). Daarna nemen de gemeenten de statushouders weer over in het begeleiden naar werk en/of scholing. Inmiddels is een vervolg op VIP van start gegaan dat zich nog meer richt op snellere participatie op de arbeidsmarkt (www.vluchtelingenwerk.nl).

NVA Werktrajecten wordt uitgevoerd in opdracht van de gemeente Amersfoort. NVA, centrum voor integratie en

participatie, is - anders dan VluchtelingenWerk - alleen lokaal werkzaam. Het centrum biedt een breed palet aan voorzieningen en diensten aan vluchtelingen, waaronder NVA Werktrajecten, activering en inburgeringstrajecten. NVA Werktrajecten heeft tot doel om deelnemers te activeren richting de arbeidsmarkt en/of een realistische opleidingskeuze te maken. NVA Werktrajecten begeleidt statushouders door middel van groepstraining (deels in eigen taal), individuele trajectbegeleiding, werkcoaching, taal-werk stages en door contact te leggen met werkgevers. Op welke onderdelen van het werktraject statushouders aan de slag gaan, wordt gezien als maatwerk en wordt daarom op individuele basis bepaald op basis van de behoeften en mogelijkheden van de statushouder.

COLOFON

Opdrachtgever
Auteurs

ZonMw Programma Vakkundig aan het werk
Dr. M.M.J. Stavenuiter
Drs. C.G.M. Tinnemans
Dr. M.J. Kahmann
A.M.L. van der Hoff, MSc.

Met medewerking van
Tekening voorblad:
foto blz. 7:
foto blz 11, 15, 19
Uitgave

Kiki Holle
Marian de Ruiten, NVA Amersfoort
M. van den Bergh, Hollandse Hoogte
Pexels, Free stock photos
Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-923-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2019.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.