

Stap voor stap

Statushouders over initiatieven voor arbeidstoeleiding in enkele Nederlandse gemeenten

*Monique Stavenuiter & Merel Kahmann**

Voor statushouders is het na vestiging in Nederland lastig een betaalde baan te krijgen. De afgelopen jaren zijn er meerdere initiatieven ontwikkeld die statushouders ondersteunen bij de toeleiding naar arbeid. Twee van deze initiatieven zijn het VIP-project van VluchtelingenWerk en de werktrajecten van NVA. In dit artikel staat het perspectief van deelnemers centraal. Hoe hebben zij de trajecten ervaren en hoe sloten deze aan op hun zoektocht naar betaald werk? Per onderdeel van het traject, waaronder praktische vaardigheden, het oefenen met presentaties, ontmoetingen met werkgevers en opdoen van werkervaring, staan we stil bij de ervaringen van deelnemers en bespreken we mogelijke bouwstenen voor succes.

Inleiding

Statushouders hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Uit cijfers van het Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat drie jaar na het verkrijgen van hun verblijfsvergunning niet meer dan 18 procent betaald werk heeft gevonden (CBS, 2018). De uitkeringsafhankelijkheid van statushouders is groot: 84 procent ontvangt een bijstandsuitkering. Degenen die wel werken, hebben vaak een contract voor bepaalde tijd of werken in deeltijd. Slechts 1 procent is aan de slag als zelfstandige. De Sociaal-Economische Raad (SER) heeft recentelijk gesignaleerd dat de arbeidstoeleiding van statushouders extra inspanningen behoeft (SER, 2018). In een aantal gemeenten zijn de afgelopen jaren uiteenlopende initiatieven ontwikkeld om de maatschappelijke participatie van statushouders te vergroten. Gemeenten gaan sneller aan de slag en komen tegemoet aan specifieke problemen van nieuwkomers, aldus de SER. Twee van deze initiatieven, namelijk 'Vluchtelingen investeren in participeren' (VIP) van VluchtelingenWerk en NVA Werktrajecten in Amersfoort, hebben wij onderzocht in het kader van het ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk'.¹

De initiatieven zijn gericht op het arbeidsfit maken van statushouders, op kennis maken met en het opdoen van eerste ervaringen op de Nederlandse arbeidsmarkt. In het onderzoek voor het ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk' willen we weten hoe effectief de beide interventies zijn en of deze statushouders op weg

* Dr. Monique Stavenuiter is hoofd van de onderzoeksgroep maatschappelijke participatie en senior onderzoeker aan het Verwey-Jonker Instituut. Dr. Merel Kahmann is zelfstandig onderzoeker, Vogelperspectief Onderzoek & Praktijk.

helpen met het zetten van stappen naar de arbeidsmarkt. In dit artikel richten we ons met name op de deelnemers van beide interventies. Wat vinden zij van hun stappen richting de arbeidsmarkt: wat zijn hun ambities, hun mogelijkheden en hoe kijken zij aan tegen het perspectief op werk in de toekomst? Ook willen we weten wat ze al hebben bereikt en in hoeverre ze deze resultaten toeschrijven aan de interventies. Het artikel is gebaseerd op zestig interviews met deelnemers aan VIP en NVA Werktrajecten die we hebben gehouden in 2017 en 2018.

De interventies

In dit artikel onderzoeken wij de interventies van twee maatschappelijke organisaties: 'Vluchtelingen investeren in participeren' in de regio VluchtelingenWerk Oost-Nederland en de werktrajecten van stichting NVA te Amersfoort. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding van statushouders, maar kunnen zelf bepalen welke instrumenten ze daarvoor inzetten. Veel gemeenten werken met VluchtelingenWerk samen omdat zij veel expertise over de doelgroep in huis hebben. VIP is een groot landelijk programma, gericht op arbeidstoeleiding, waaraan vanaf december 2017 60 gemeenten en 250 bedrijven hebben deelgenomen. In totaal hebben 1200 statushouders het traject doorlopen. In het kader van ons onderzoek hebben wij de VIP-interventie onderzocht in negen gemeenten in Gelderland en Overijssel in de regio Oost-Nederland. NVA Werktrajecten wordt uitgevoerd in opdracht van de gemeente Amersfoort. De Stichting NVA centrum voor integratie en participatie² is – anders dan VluchtelingenWerk – alleen lokaal werkzaam. Binnen Amersfoort is NVA echter *de* uitvoerende partij voor de integratie en participatie van vluchtelingen. Het centrum biedt een breed palet aan voorzieningen en diensten aan vluchtelingen, waaronder NVA Werktrajecten, activering, inburgeringstrajecten en taalcursussen.

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, kennismaking 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 heeft tot doel om deelnemers te activeren richting de arbeidsmarkt en/of een realistische opleidingskeuze te maken. NVA begeleidt statushouders door middel van groepstraining (deels in de eigen taal), individuele trajectbegeleiding, werkcoaching en taal-werkstages en door contact te leggen met werkgevers. Op welke onderdelen van het werktraject statushouders aan de slag gaan, is maatwerk en wordt daarom per individu bepaald op basis van de behoeften en mogelijkheden van de statushouder. De gemeente geeft goedkeuring aan de inzet

van instrumenten van NVA Werktrajecten op individueel niveau. De looptijd van NVA Werktrajecten is twaalf maanden, maar kan eventueel met instemming van de gemeente worden verlengd.

In beide gevallen richten de interventies zich op statushouders die op basis van een uitgebreide intake bemiddelbaar worden geacht richting de arbeidsmarkt. De doelgroep van het NVA-traject zijn statushouders met een bijstandsuitkering die niet in staat zijn zelfstandig betaald werk te vinden. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft NVA trajecten gericht op zorg of activering. Verder moeten de deelnemers bij aanvang van de interventie beschikken over taalniveau A1, hoewel dit in de praktijk niet altijd haalbaar is. Bij VIP worden statushouders aangemeld door medewerkers van de gemeente, medewerkers van VluchtelingenWerk of medewerkers van andere aanbieders voor inburgering. Statushouders die willen deelnemen, hebben toestemming nodig van hun gemeente. Bij VIP geldt geen officiële taaleis om te kunnen deelnemen aan het traject. Wel maakt VluchtelingenWerk vooraf een inschatting of deelnemers voldoende Nederlands beheersen om de trainingsbijeenkomsten te kunnen volgen en om na de trainingen te kunnen communiceren op de werkvloer. Bij beide interventies gaat het nadrukkelijk niet alleen om personen die (vrijwel) direct bemiddelbaar zijn, maar om personen die via een (aanvullende) opleiding of activeringsactiviteiten (bijvoorbeeld een stage, vrijwilligerswerk) op de arbeidsmarkt kunnen toetreden.

De statushouders

De interviews met zestig statushouders zijn gehouden op drie meetmomenten: bij de start van het traject, bij de afronding en een halfjaar tot een jaar na het afronden van een traject. We hebben per meetmoment (M1, M2 en M3) twintig diepte-interviews met deelnemers aan de twee interventies uitgevoerd. Van de respondenten volgden er 42 het VIP-traject en 18 het NVA-traject. Dit verschil komt omdat NVA een kleinschalig lokaal traject is in vergelijking met het landelijke VIP. Van de 60 respondenten zijn er 43 man en 17 vrouw. De meeste respondenten komen uit Syrië en Eritrea; een enkeling komt uit Iran, Irak, Pakistan of Afghanistan. De jongste respondent is 23 en de oudste 54. Over het algemeen zijn de respondenten tussen de 25 en de 45 jaar oud. De nadruk op deze leeftijdscategorie hangt samen met de hierboven besproken selectie om aan de trajecten deel te nemen, namelijk mensen klaarstomen voor de arbeidsmarkt.

In het kader van het bredere onderzoek voor het ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk' hebben we op dezelfde drie meetmomenten ook een enquête uitgezet onder de deelnemers aan de trajecten (Stavenuiter e.a. 2019, te verschijnen). Dit betreft een grotere groep, namelijk 183 ingevulde vragenlijsten bij meetmoment 1, waarvan 73 procent VIP-deelnemers en 27 procent NVA-deelnemers (bij de interviews is de verdeling 70 procent VIP versus 30 procent NVA). De vragenlijsten (naar keuze van de respondent in het Nederlands, Arabisch of Tigrinya) zijn op locatie ingevuld en opgehaald door onderzoekers. De onderzoekers hebben de geënquêteerden gevraagd of ze ook wilden meedoen aan een interview. De 60

geïnterviewden zijn dus afkomstig uit de grotere onderzoekspopulatie van geënquêteerden. In de enquête zijn er, net als bij de interviews, meer mannelijke deelnemers dan vrouwelijke (circa driekwart), omdat meer mannen dan vrouwen hebben meegedaan aan de interventies.³ Wat betreft land van herkomst zijn in de enquête Syriërs en Eritreeërs veruit in de meerderheid. Ook dit is bij de geïnterviewden het vergelijkbare beeld. De leeftijdsgroepen komen eveneens overeen met de deelnemers uit de interviews. Personen van 25-45 zijn oververtegenwoordigd in de trajecten en daarmee ook in onze onderzoekspopulatie.

De respondenten uit de interviews zijn wat betreft achtergrondgegevens een afspiegeling van de deelnemers aan de enquête, maar niet per se wat betreft kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De statushouders die we hebben geïnterviewd, hebben namelijk zelf aangegeven aan een interview te willen meedoen. Dit betekent dat wij mensen hebben gesproken die graag over hun situatie kunnen en willen vertellen. Dit heeft mogelijk geleid tot een selectie van mensen die hier tijd en energie in willen steken en bovengemiddeld gemotiveerd zijn. Dit heeft mogelijk de samenstelling van de groep beïnvloed.

Methode

Het benaderen van de respondenten is afgestemd met de projectleiders van de interventies. Tijdens het afnemen van de enquête op het eerste meetmoment konden deelnemers zich bij de aanwezige onderzoekers aanmelden om deel te nemen aan een interview en hun contactgegevens opgeven. Tijdens de drie verschillende meetmomenten voor de interviews hebben de betrokken onderzoekers de aangemelde deelnemers telefonisch benaderd voor het maken van een afspraak. De interviews zijn afgenomen op een neutrale plaats (bijvoorbeeld een bibliotheek) en soms bij mensen thuis. De gesprekken zijn voor zover mogelijk in het Nederlands gevoerd. Bij statushouders die het Nederlands onvoldoende beheersten, zijn interviewers die hun taal spreken ingezet. Met name bij het eerste meetmoment waren niet alle statushouders in staat het interview in het Nederlands af te leggen. Daarom hebben we bij het eerste – en soms ook nog bij het tweede – meetmoment gebruikgemaakt van de inzet van getrainde meertalige interviewers (met name Arabisch en Tigrinya).

De interviewers voerden het gesprek aan de hand van een vooraf opgestelde topiclijst. In deze topiclijst komen de volgende onderwerpen naar voren: motivatie en verwachtingen van deelname aan de interventie, taalniveau tijdens de interventie, persoonlijke ambities, behaalde diploma's, geleerde vaardigheden en toepassing daarvan in de praktijk, ervaring met stages, vrijwilligerswerk en leer-werkplekken, eventuele opleiding, eerste baan en het opbouwen van een sociaal netwerk in Nederland. In de opbouw van dit artikel volgen we de bevindingen uit de interviews op basis van deze topics. Het gaat ons daarbij om de visie van de deelnemers en hun persoonlijke ervaringen, motivatie en argumentatie, zoals zij dit in de gesprekken naar voren hebben gebracht. Waar mogelijk en relevant zullen we een ontwikkeling schetsen en verschillen laten zien tussen geïnterviewden aan het begin, aan het eind tot een halfjaar of een jaar na afronding van een traject.

Aanvullend op de interviews met de deelnemers hebben wij enkele gesprekken gevoerd met de projectleiders van de beide interventies. Wij hebben de uitkomsten uit de interviews aan hen voorgelegd, zodat zij feitelijke onjuistheden (bijvoorbeeld over onderdelen van de trainingen en begeleiding) konden corrigeren en op een aantal punten hun visie op een onderwerp of activiteit konden geven.

Opzet van het artikel

De opzet van het artikel is als volgt. Eerst gaan we in op de motivatie, verwachtingen, ambities en toekomstbeelden van de statushouders. Daarna bespreken we de eerste stappen naar werk: diploma's, vaardigheden, en eerste ervaringen met werkgevers en de werkvloer. Vervolgens komen de statushouders aan het woord over stages, vrijwilligerswerk, opleidingen, eerste baan en hun netwerk in Nederland. Daarna komen we terug op de vraag hoe realiseerbaar de ambities van de statushouders eigenlijk zijn. Het artikel sluit af met conclusies en enkele aanbevelingen voor de toekomst.

Motivatatie en verwachtingen

We hebben de respondenten gevraagd naar hun motivatie om deel te nemen aan de trajecten. De respondenten geven aan dat ze heel graag meer willen weten over *hoe* je in Nederland een baan vindt en *hoe* je moet solliciteren. De deelnemers willen allemaal graag werken. Zij willen een nieuw leven opbouwen en economisch zelfstandig zijn. Een belangrijke stap richting werk is het vermeerderen van kennis over de werking van de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is een belangrijke motivatie om mee te doen aan de training:

‘Ik wilde nog meer weten over de arbeidsmarkt: Hoe kan je aan werk komen, hoe kan je werk vinden?’ (man, Syrië, 37 jaar)

Het gaat hen er daarbij niet alleen om hoe je solliciteert en hoe je een cv maakt, maar ook hoe je jezelf presenteert, hoe je in contact komt met mensen (collega's, potentiële werkgevers) en hoe de Nederlandse werkcultuur is.

We hebben de respondenten gevraagd wat ze van de cursus verwachtten toen ze er aan begonnen. Aan het begin van de trajecten hebben de deelnemers behoefte meer kennis te vergaren over opleidings- en arbeidsmogelijkheden in Nederland. Door deel te nemen aan het VIP- of NVA-traject verwachten zij sneller werk te vinden. Respondenten verwachten tijdens de training vaardigheden te leren. Met deze vaardigheden, waaronder het maken van een cv en het leren van de taal en de werkcultuur, hopen zij sneller passend werk te vinden.

Respondenten verwachten ook dat ze na het volgen van het traject een baan hebben:

‘Via VIP heb ik werk gevonden (...). Dit is wat ik wilde. Ik denk dat alle mensen de cursus moeten doen, het is heel erg goed (...) Je hebt meer mogelijkheden.’ (man, Syrië, 34 jaar)

Deelnemers die geen werk hebben nadat zij het traject hebben afgerond, zijn soms teleurgesteld over de interventie, omdat zij hoopten bij afloop van de interventie een baan te hebben:

‘Ik verwachtte dat dit programma kansen voor het scheppen van banen zou creëren, maar dat was niet het geval.’ (man, Syrië, 36 jaar)

Deelname aan de trajecten schept wat dat betreft hoge verwachtingen bij de deelnemers. Verwachtingen die niet altijd realistisch zijn of (op korte termijn) kunnen worden waargemaakt. De interventies hebben daarom een belangrijke taak om vanaf het begin aan de deelnemers duidelijk te maken wat zij van een traject kunnen verwachten.

Taal tijdens de interventie

Het VIP-traject wordt vanaf het begin in het Nederlands gegeven en de respondenten vinden het belangrijk om gelijk in het Nederlands te oefenen, ook wanneer ze niet meteen alles begrijpen. Het VIP-traject heeft volgens respondenten terdege bijgedragen aan het verbeteren van hun taalniveau. Niet alleen door het oefenen, maar ook door te werken aan het zelfvertrouwen om Nederlands te spreken:

‘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.’ (vrouw, Syrië, 41 jaar)

De eerste twee delen van het NVA-traject worden in de eigen taal gegeven (dat wil zeggen het Arabisch en het Tigrinya). Het derde (en laatste deel) van de training is geheel in het Nederlands:

‘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 dan begrijp ik wat ze willen EN wat IK wil.’ (vrouw, Syrië, 23 jaar)

Een enkeling vindt dat het beter was geweest meteen in het Nederlands te starten:

‘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.’ (man, Syrië, 39 jaar)

Ambities en toekomstbeelden

We hebben de respondenten gevraagd naar hun ambities op het terrein van werk, hoe ze denken hun ambities waar te maken en of ze verwachten dat dat ook gaat lukken. Bij het merendeel van de respondenten liggen de ambities dicht bij het werk dat ze in hun land van herkomst hebben verricht of liggen de ambities in het verlengde van hun opleiding. Zij willen in Nederland dan ook graag werk gaan doen dat daar goed bij aansluit. Een respondent verwoordt dat als volgt:

‘Ik ben chauffeur, ik wil met mijn ervaring werk vinden. Ik was in Zuid-Soedan en Eritrea chauffeur.’ (man, Eritrea, 37 jaar)

Toch begrijpen de respondenten heel goed dat ze niet meteen hun droombaan zullen vinden, omdat er verschillende belemmeringen zijn. Ze zijn realistisch over hun mogelijkheden voor werk in hun eigen beroep en stellen hun doelen daarom bij, ongeacht hun opleiding en werkervaring. Een man die in Syrië leraar was op een middelbare school zegt hierover:

‘Leraar zijn en onderwijs blijft in mijn bloed maar als ik iets anders kan doen, dan doe ik dat. Ik ga niet zonder werk zitten.’ (man, Syrië, 37 jaar)

Respondenten blijven toch hopen dat ze hun droombaan kunnen vinden. Een elektricien uit Syrië wil graag in zijn oude beroep aan de slag en is zich daar ook op aan het voorbereiden:

‘Ik hoop dat ik respectvol werk vind. (...) Als elektricien en met zonnepanelen. Hopelijk is dat in dit bedrijf. Dit bedrijf is goed. Ik kan mijn dromen waarmaken in dit bedrijf. (...) Ik hoop dat ik mijn studie kan afmaken, ik krijg dan het inburgeringsdiploma. Daarna veel dagen per week werken bij dit bedrijf. Ten slotte krijg ik een vast contract en bijna een goed salaris. Dat was het. Dat is precies mijn droom.’ (man, Syrië, 51 jaar)

Een klein aantal respondenten geeft aan dat ze graag een eigen bedrijf zouden willen starten omdat ze in hun land van herkomst ook een bedrijf hadden. Het verschilt per persoon of de plannen voor een eigen bedrijf al heel concreet zijn of dat het alleen nog een plan is dat ze in de toekomst ten uitvoer zouden willen brengen. Een respondent die in het land van herkomst een kledingwinkel had, zou in Nederland ook een eigen bedrijf willen starten, maar ziet nog niet hoe dat zou moeten:

‘Een eigen bedrijf is goed voor ons maar een beetje lastig in Nederland. Er zijn problemen met taal, veel papierwerk.’ (man, Syrië, 40 jaar)

Stappen naar werk

Diploma's

Statushouders kunnen in Nederland hun diploma's uit het land van herkomst kosteloos laten herwaarderen. Respondenten benadrukken het belang van diploma's:

'Ze vragen diploma voor alles. De enige mogelijk werk binnen een restaurant is tafels schoonmaken of afwassen als je geen relevante diploma hebt.'
(vrouw, Syrië, 54 jaar)

Respondenten geven ook aan geen diploma te hebben laten waarderen, omdat zij in het land van herkomst geen diploma hebben behaald of omdat zij hun behaalde diploma niet mee naar Nederland hebben kunnen nemen tijdens de vlucht. Een aantal deelnemers heeft wel ervaring in een bepaald vakgebied, maar heeft hier nooit een diploma of certificaat voor behaald.

Wanneer statushouders hun diploma hebben (kunnen) laten waarderen, leidt dit overigens niet als vanzelfsprekend tot instroom in hetzelfde studie- of werkgebied in Nederland:

'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.'(vrouw, Afghanistan, 25 jaar)

Vaardigheden

Wij hebben deelnemers gevraagd naar de stappen die zij zetten om aan werk te komen. De respondenten die net zijn begonnen met een traject kunnen elementen benoemen die zij nog moeten leren, zoals het maken van een cv en het doen van een sollicitatiegesprek. Deelnemers die de trajecten hebben afgerond (bij het tweede en derde meetmoment), benoemen veel concreter de vaardigheden die zij hebben geleerd. Deze respondenten hebben tijdens de trajecten de basisvaardigheden voor het zoeken naar werk geleerd, zoals: hoe schrijf je een goed cv en een sollicitatiebrief, hoe vind je vacatures en hoe voer je een sollicitatiegesprek.

Respondenten vertellen na afloop van de trajecten ook dat ze de basisvaardigheden wel kenden, maar dat ze het heel nuttig vonden om te oefenen en om bijvoorbeeld te leren hoe je in Nederland omgaat met je leidinggevende en met collega's en hoe je je moet gedragen op het werk of tijdens een sollicitatiegesprek:

'Ik heb geleerd om rechtop te zitten, om rustig te zitten, mijn handen naast mij neer te leggen en om oogcontact te maken. Dit wist ik eerst niet.' (man, Syrië, 41 jaar)

Respondenten vinden het vooral heel waardevol om in de groep met elkaar te oefenen, omdat daardoor het daadwerkelijk voeren van een sollicitatiegesprek minder stressvol wordt:

‘We hebben daar goed mee geoefend samen met participatiecoaches en andere deelnemers.’ (man, Syrië, 37 jaar)

Respondenten vinden met name praktijkervaring leerzaam. Het gaat hier zowel om het actief oefenen met presentaties als het afleggen van werkbezoeken en het lopen van stage.

Respondenten die de cursus hebben afgerond, benoemen opvallende verschillen tussen de arbeidsmarkt in Nederland en het land van herkomst:

‘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 4 uur is, ook kom je niet stipt op tijd op een afspraak. Hier moet je precies op tijd zijn.’ (man, Eritrea, 30 jaar)

En een andere respondent vertelt:

‘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.”’ (man, Irak, 44 jaar)

De respondent legt uit dat men dat in zijn land van herkomst veel te brutaal zou vinden, maar dat dat in Nederland heel gebruikelijk is. Sterker nog, dat dat eigenlijk een voorwaarde is om werk te vinden.

Eerste ervaringen

Een belangrijk onderdeel van de trajecten is kennismaken met bedrijven in de klas en het bezoeken van bedrijven om op die manier kennis op te doen van de arbeidsmarkt en een beeld te krijgen van hoe het er op de werkvloer aan toegaat. Vanuit de interventies worden contacten tussen deelnemers en werkgevers gefaciliteerd. Werkgevers worden uitgenodigd tijdens de training, er zijn ontmoetingsevenementen en werkbezoeken:

‘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.’ (man, Syrië, 50 jaar)

Het bezoeken van bedrijven wordt zeer gewaardeerd door de respondenten. Een respondent legt uit waarom het zo belangrijk is om bedrijven te bezoeken. Het gaat niet alleen om kennis over de bedrijven en de werkvloer, maar ook om de stap naar werk daadwerkelijk te verkleinen:

‘Ik ken heel veel Syrische mensen die graag willen werken, maar het niet durven. Ze weten niet waar ze moeten beginnen. Ik denk dat als NVA ze ook zou

helpen met naar open dagen gaan zodat ze het zelf kunnen zien, het heel erg goed zal zijn.’ (vrouw, Syrië, 34 jaar)

Werkervaring en opleiding

Vrijwilligerswerk en leer-werkstages

Respondenten doen in de loop van het traject een vorm van vrijwilligerswerk of een leer-werkstage. De respondenten uit de tweede en derde meting doen vaker vrijwilligerswerk of een stage gericht op werk dan de respondenten uit de eerste meting. Deze eerste groep is nog aan het verkennen wat hun mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. Ze weten daarom nog niet zo goed in welk type baan ze terecht willen komen en welke stage of vrijwillige inzet daarbij past. Bij de groep uit de derde meting speelt bovendien mee dat sommige gemeenten een tegenprestatie (in de vorm van vrijwilligerswerk) wensen voor de uitkering die ze ontvangen.

Bij een deel respondenten sluit het vrijwilligerswerk of de stage goed aan bij wat ze willen en kunnen. Of het vrijwilligerswerk daarna daadwerkelijk tot een baan zal leiden is nog afwachten, maar de vrijwillige inzet is een stap in de goede richting:

‘Ik werk 4 dagen als vrijwilliger bij een middelbare school als ICT’er met reparatie en netwerkbeheer. Misschien na 6 maanden betaald vast contract. Ik heb nu een vrijwilligerscontract maar 6 maanden misschien verandert het naar een vaste baan, als ik het goed doe.’ (man, Syrië, 44 jaar)

De coaches van de trainingen kunnen een belangrijke brugfunctie vervullen tussen vraag en aanbod. De coaches kunnen onderscheid maken tussen stages en vrijwilligerswerk die in het verlengde liggen van de ambities en mogelijkheden van de deelnemers (het zogenoemde lerend vrijwilligerswerk) en vormen van vrijwillige inzet die meer een vorm van dagbesteding zijn. Deze laatste vorm kan voor de korte termijn zinvol zijn, maar op de (middellange) termijn niet per se bijdragen aan het vinden van een baan of dat zelfs belemmeren doordat vrijwilligers afstand nemen van de arbeidsmarkt en in het vrijwilligerswerk blijven ‘hangen’ (Kampen, 2014; Booijsink, Stavenuiter & Taouanza, 2017).

Opleiding (gericht op werk)

Een opleiding is een belangrijke stap naar betaalde arbeid, maar ook bij opleidingen zijn er verschillende ‘routes’. Er zijn mensen die de opleiding naar hun ‘droombaan’ niet haalbaar vinden vanwege de duur en de kosten van de opleiding en daarom een alternatief kiezen. Een respondent met een universitaire opleiding zou eigenlijk de opleiding tot maatschappelijk werk op hbo-niveau willen doen. Hij legt uit dat hij toch mbo gaat doen omdat het hbo te lang duurt. Hij is bang dat hij na de opleiding niet meer aan een baan komt vanwege zijn leeftijd (hij is dan 48 jaar):

‘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.’ (man, Irak, 44 jaar)

Welke opleiding het wordt, hangt ook af van de kosten en de financieringsmogelijkheden. Wanneer statushouders onder de 30 zijn, kunnen zij gebruikmaken van studiefinanciering, maar boven de 30 zijn zij afhankelijk van gemeentelijke regelingen. De verschillen tussen gemeenten zijn groot: in sommige gemeenten kunnen zij een opleiding volgen met behoud van een uitkering, in andere is dit niet mogelijk.

Voor een hbo-opleiding is bovendien kennis van de Nederlandse taal op B2-niveau een voorwaarde. Maar lang niet alle respondenten halen dat. Ze overwegen daarom verschillende strategieën: de studie op hbo-niveau uitstellen en eerst verder met een taalcursus om een diploma Nederlandse taal op B2-niveau te halen. Of een studie op mbo-niveau doen, waar ze met Nederlands op B1-niveau terechtkunnen en dan hopen dat ze later verder komen:

‘Ik heb een plan om een opleiding logistiek management te volgen, maar ik moet B2-niveau hebben.’ (man, Syrië, 39 jaar)

Er zijn ook mensen die een korte cursus doen om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het gaat dan bijvoorbeeld om het theorie- en praktijkexamen om chauffeur of heftruckchauffeur in een magazijn te worden.

Welke opleiding een respondent uiteindelijk gaat volgen, hangt uiteraard samen met hun persoonlijke ambities en talenten en omstandigheden, maar ook met wat mogelijk is wat betreft taal, de combinatie werk en leren, de duur van de opleiding en de financiering van de kosten.

Aan het werk

Bij de eerste meting had slechts 1 respondent een (tijdelijke) baan. Dit ligt ook voor de hand, want toeleiding naar werk was immers de reden om mee te gaan doen aan het VIP- of NVA-traject. Bij de tweede meting hebben 5 van de 20 respondenten een baan, en bij de derde hebben 6 van de 20 respondenten werk gevonden (dat wil zeggen 30 procent). Op basis van de enquête kunnen we vaststellen dat bij respectievelijk VIP en NVA de percentages deelnemers met betaald werk op 33,3 procent en 27,8 procent liggen (Stavenuiter e.a., 2019). De uitkomsten uit de interviews wijken dus niet ver af van het bredere vragenlijstonderzoek. Een respondent die in een Turkse winkel werkt, is tevreden over het werk en de collega's:

‘Ik heb ervaring op het gebied van kopen en verkopen. Het is niet precies wat ik in Syrië heb gedaan, maar het sluit goed aan bij mijn ervaring.’ (man, Syrië, 40 jaar)

Een andere respondent heeft in zijn land van herkomst twintig jaar als kapper gewerkt in een eigen zaak. Hij is druk bezig met zijn kapperszaak opzetten (dat is ondertussen gelukt) en heeft werkervaring opgedaan door bij verschillende kappers (betaald) aan de slag te gaan:

‘Ik heb deze zaak gevonden en ga beginnen met eigen zaak voor mij. Want, ik vind dat beter voor mij en de toekomst. Ik kan niet altijd bij mensen werken.’ (man, Syrië, 36 jaar)

De banen sluiten lang niet altijd aan bij de vooropleiding of de werkervaring van de betrokkenen in het land van herkomst. De respondenten werken onder hun niveau omdat ze graag snel aan de slag willen, werkervaring willen opdoen en de taal willen leren. Een man die werkt als postsorteerder vertelt:

‘Dit doe ik om Nederlands te leren en om te leren over werk.’ (man, Syrië, 34 jaar)

Niet iedereen vindt het een probleem om niet meteen een ‘droombaan’ te hebben. Een voormalig docent Arabische taal werkt bij de sociale dienst als re-integratie-ondersteuner:

‘Ik ben een contactpunt voor consulenten en kandidaten, ik maak een soort van verbinding tussen mensen.’

In de toekomst wil hij graag als maatschappelijk werker aan de slag en hij ziet zijn huidige werk als een opstap:

‘Mijn werk is nu ook wel een beetje maatschappelijk.’ (man, Irak, 44 jaar)

De meeste arbeidscontracten zijn tijdelijk. Een man die in een fabriek werkt, heeft een contract voor zeven maanden voor drie dagen per week. Hij weet niet of het een vast contract kan worden:

‘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.’ (man, Syrië, 40 jaar)

De re-integratieondersteuner heeft drie tijdelijke contracten gehad van een half-jaar. Hij weet niet of dat nog verlengd kan worden:

‘1 oktober loopt mijn contract af dus dan moet er iets gebeuren. Of een vast contract of geen.’ (man, Irak, 44 jaar)

Respondenten die een eigen bedrijf willen opzetten, lopen tegen specifieke belemmeringen aan. Niet alleen zijn daar geld, kennis en motivatie voor nodig, maar ook de juiste papieren:

‘Het is moeilijk om eigen bedrijf op te zetten. Met alle papieren, de [kamer van] koophandel etc.’ (man, Syrië, 36 jaar)

Een man die een bbl-traject⁴ als automonteur doet, wilde aanvankelijk een eigen garage beginnen. Inmiddels ziet hij daar van af:

‘Ik heb de ervaringen van andere mensen gezien, ik wil liever mijn huidige werk blijven doen.’ (man, Syrië, 39 jaar)

Een netwerk opbouwen

De VIP- en NVA-trajecten dragen op verschillende manieren bij aan het vinden van werk. Respondenten zeggen dat ze hun baan gevonden hebben met behulp van hun coach van VIP of NVA, of zeggen dat ze aan werk zijn geholpen door hun werkcoach van de gemeente. Bij het inzetten van het eigen netwerk is het van belang om te zien of respondenten in de trainingen inderdaad leren hun netwerk op die manier te gebruiken en hoe groot hun netwerk is.

De inzet van coaches

De individuele coaches helpen de respondenten actief met zoeken naar werk, vrijwilligerswerk en stages. De respondenten zijn daar positief over:

‘De coach hielp me met de papieren, we zijn samen naar een bedrijf gegaan, we hebben samen vacatures gezocht. Ze heeft me geholpen.’ (man, Syrië, 50 jaar)

De coach helpt niet alleen met het zoeken van werk, maar kan ook helpen met de arbeidscontracten en de onderhandelingen over een baan:

‘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.’ (man, Irak, 44 jaar)

Over het algemeen zijn de respondenten te spreken over hun contactpersoon bij de gemeenten:

‘De gemeente helpt heel erg goed [met bemiddelen naar vrijwilligerswerk]. Ik weet niet hoe dat is met andere gemeenten, maar tot nu toe ben ik hier heel goed geholpen. Ze zijn aardig, er is geen discriminatie, ze geven advies en is makkelijk.’ (man, Syrië, 44 jaar)

De contactpersoon helpt ook bij het actief zoeken naar een baan en helpt met voorwaarden scheppen voor een baan. Een respondent die vrachtwagenchauffeur

wil worden, vertelt dat de gemeente voor hem het theorie- en praktijkexamen betaalt:

‘Dat hoeft ik niet zelf te betalen. Ik mag vier keer de theorie doen en de praktijk twee keer, dat betalen ze dan.’ (man, Eritrea, 37 jaar)

Niet alle respondenten zijn enthousiast over hun contactpersoon bij de gemeente:

‘Nou de gemeente zegt steeds we gaan jullie helpen, maar dat doen ze alleen met woorden. Maar ik heb bijvoorbeeld tegen mijn werkcoach gezegd, ik wil graag bij een hotel stage lopen, maar dan zegt ze ik kan niks voor je doen.’ (vrouw; Iran 39 jaar)

Sociale leven in Nederland

Het opbouwen van een sociaal leven draagt bij aan het leren en verbeteren van de taal en – via het eigen netwerk – aan het vinden van een baan. Sociale contacten zijn ook belangrijk voor het voorkomen en verminderen van gevoelens van eenzaamheid en kunnen dienen als een hulpnetwerk voor bijvoorbeeld het vinden van werk (Pommer & Boelhouwer, 2015). Respondenten zijn zich bewust van het belang van een netwerk voor het vinden van een baan. Via contacten kom je makkelijker aan een passende baan, vinden ze. Ook helpen contacten met het leren van de Nederlandse taal. Respondenten geven aan dat contacten ervoor zorgen dat je je niet alleen voelt, waardoor mensen zich beter voelen.

Het leggen van contacten is echter niet altijd makkelijk. Respondenten reflecteren op hun eigen persoonlijkheid en geven aan al dan niet makkelijk contact te maken. Soms vinden respondenten het moeilijk om met Nederlanders in contact te komen door hun gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal:

‘Ik heb beperkte taalvaardigheden, waardoor ik niet echt Nederlandse contacten heb.’ (man, Eritrea, 42 jaar)

Respondenten vinden het ook niet altijd makkelijk om met Nederlanders in contact te komen:

‘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.’ (vrouw, Syrië, 37 jaar)

Bij het tweede en derde meetmoment lijken respondenten (nog) meer doordrongen van het belang van sociale contacten. Een aantal respondenten heeft dan ook duidelijk zijn of haar netwerk uitgebouwd:

‘De VIP training is heel goed. Mensen moeten niet te veel alleen thuis zitten. (...) Mensen moeten praten, contact maken met Nederlanders. Ik ging eerst

van huis naar school en van school naar huis. Nu praat ik meer met mensen en leer ik elke dag nieuwe woorden.’ (vrouw, Eritrea, 30 jaar)

Sommigen geven aan contact te hebben met collega’s op het werk of in het vrijwilligerswerk. De werkvloer is een belangrijke manier om de taal goed te leren:

‘Ik heb wel goede contacten op het werk. Ik wil graag meer Nederlandse goede contacten, dit heb ik vooral op het werk. Ik wil graag Nederlands met ze praten en oefenen.’ (man, Eritrea, 30 jaar)

Toch zijn er ook tijdens het derde meetmoment nog opvallend veel respondenten die weinig contacten hebben en aangeven te weinig Nederlands te spreken, terwijl ze dit wel graag zouden willen.

Zijn ambities realiseerbaar?

De ambities van respondenten lopen uiteen van ‘ik wil werk, maakt niet uit wat’ tot een specifiek beroep. Opvallend is dat deelnemers op het moment dat zij het traject volgen nog weinig zicht hebben op de stappen die leiden tot hun ambities. Een van de deelnemers wil bijvoorbeeld chauffeur worden, heeft van zijn contactpersoon gehoord dat dit moeilijk zal zijn en geeft aan eerst maar zijn inburgering af te gaan ronden. Hij weet op dat moment niet wat de benodigde vervolgstappen zijn. De meeste respondenten hebben na afronding van het traject een concreter plan. Zij praten over de stappen die zij willen zetten:

‘De eerste stap is de taal. Na de taal is een auto de tweede stap. Dan het zoeken naar werk.’ (man, Syrië, 40 jaar)

Ook bij het derde meetmoment is voor de respondenten hun droombaan nog ver weg. Slechts een paar respondenten zijn ver gekomen, zoals de kapper uit Syrië die net een kapperszaak is begonnen, of zijn stappen aan het zetten in de richting van hun ambities, zoals een voormalige docente Engels die een premaster is begonnen om opnieuw een hbo-opleiding Engelse taal of pabo te gaan doen. Het merendeel van de respondenten stelt gaandeweg de ambities bij en maakt een ‘plan B’. Dit geldt zowel voor opleiding als voor werk. Hiervoor zijn verschillende redenen: ze vinden de opleiding van hun dromen te lang duren en denken dat ze daarna te oud zijn om nog aan de slag te gaan, het lukt niet om in hun eigen vak werk te vinden en kiezen daarom voor second best, ze hebben gezinsverantwoordelijkheden waardoor een opleiding of (fulltime) baan er niet in zit. Sommigen kiezen voor een bepaalde opleiding omdat er werk in is. Een respondent die leraar basisonderwijs wil worden (hij is leraar van beroep), ziet daarvan af omdat de opleiding te lang duurt. Hij denkt nu na over een mbo-opleiding logistiek, omdat daar wel veel werk in is.

Ook bij het vinden van een baan nemen de respondenten een realistische houding aan. Een respondent die in eigen land docent Arabisch was en nu werkzaam is als re-integratieondersteuner is er realistisch over:

‘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.’ (man, Irak, 44 jaar)

Een respondent die in de toekomst een logistiek bedrijf wil starten, legt uit dat hij eerst tijdelijk iets gaat doen om ervaring op te doen en geld te verdienen:

‘Daarom wil ik beginnen met een “broodbaan”.’ (man, Syrië, 29 jaar)

De interventies hebben een belangrijk rol bij het managen van de verwachtingen van de deelnemers met betrekking tot een baan of opleiding. Respondenten kunnen anders gefrustreerd raken omdat het niet lukt om werk te vinden, terwijl ze wel heel erg gemotiveerd zijn. Een respondent legt uit dat ze graag aan de slag wil, maar ze heeft geen werk en verwacht dat ook niet snel te vinden.

‘Wij [zij en haar man] willen allebei heel erg graag werken. Maar het lukt niet, vooral door de taal. Mensen geven ons geen kans.’

Ze is daarom ook kritisch over de interventie, omdat deze verwachtingen wekt die niet worden waargemaakt:

‘Mensen geven je hoop voor de toekomst, dat je werkt vindt. Maar dan in de realiteit, is het heel anders. Wie kan ons nu helpen?’ (vrouw, Syrië, 37 jaar)

Een andere respondent wil een eigen bedrijf beginnen, maar het is onduidelijk wat dat voor bedrijf zou moeten zijn:

‘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.’ (man, Syrië, 40 jaar)

De interventies kunnen ambities van de deelnemers bijsturen en verwachtingen managen als een droombaan niet binnen het bereik ligt.

Conclusies

Linda Bakker heeft in haar proefschrift *Seeking Sanctuary in the Netherlands* (2016) laten zien dat voor het overwinnen van belemmeringen richting arbeidsmarkt er op meerdere niveaus aanpakken nodig zijn: door een concrete aanpak van leer- en taalachterstanden bij de nieuwkomers, door het wegnemen van

obstakels bij de toegang en de selectie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, en door een andere rol van de ontvangende samenleving. Dit laatste niveau is een belangrijke toevoeging. Nu lijkt het er soms op dat als we maar investeren in het arbeidsfit maken van de statushouders, het (op termijn weliswaar) allemaal wel goed komt. In de interviews lezen we, vaak tussen de regels door, dat de praktijk weerbarstiger is. Respondenten krijgen bijvoorbeeld geen baan omdat ze nog niet genoeg Nederlands spreken. Maar omdat ze niet werken, vragen ze zich af hoe ze Nederlands moeten leren als ze niet kunnen oefenen op hun werk. Het doorbreken van een dergelijke vicieuze cirkel is een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid. Juist maatschappelijke initiatieven als die van NVA en VIP spelen daarbij een belangrijke rol. In deze conclusie gaan we daarom in op de rol van de interventies, de stakeholders (werkgevers, opleiders en gemeenten) en bredere netwerken die de deelnemers kunnen helpen bij hun stappen naar werk.

De rol van de interventies

In de trajecten en bij de stappen naar werk is maatwerk een belangrijke vereiste. Dit vraagt goed kijken naar de talenten en mogelijkheden van de statushouders. We hebben gezien dat sommige deelnemers relatief snel een baan hebben, maar dat dit een baan onder hun niveau is. Een dergelijke 'broodbaan' kan een opstapje zijn naar een vervolgbaan, maar het gevaar bestaat ook dat mensen in een baan aan de onderkant van de arbeidsmarkt blijven 'hangen' en gefrustreerd raken. Hetzelfde geldt voor vrijwilligerswerk. Meehelpen bij een sportclub of op een school is prima, maar als het op termijn niet leidt tot een betaalde baan kan dat een doodlopende weg zijn. Inzetten op (tijdelijk) werkgericht vrijwilligerswerk is een belangrijke voorwaarde voor werk.

De interventies kunnen een grote bijdrage leveren door het ontwikkelen van een plan B. Sommige statushouders hebben grote ambities en hele hoge verwachtingen van wat er in Nederland mogelijk is. De interventies kunnen helpen bij het maken van een realistische inschatting van de waarde van een eerder gevolgde opleiding en opgedane werkervaring. Ook kunnen ze helpen bij het bieden van alternatieve trajecten naar de arbeidsmarkt, zodat misschien de droombaan niet (meteen) wordt bereikt, maar wel een 'broodachtige' droombaan. Dit vraagt dan wel om langdurige begeleiding om op termijn daadwerkelijk stappen verder te komen.

De stakeholders

Het is positief dat werkgevers worden bezocht en dat stages onderdeel zijn van het traject richting werk. Voor de toekomst zou nog meer ingezet kunnen worden op leer-werkplekken, waarbij werkgevers ook bereid zijn om na afloop van het leertraject de statushouder in dienst te nemen (en te houden). In onze onderzoeksgroep bevindt zich bijvoorbeeld een statushouder die stage loopt bij een bedrijf met zonnepanelen. Na afloop van de stage zal hij zeer waarschijnlijk in dienst komen. Meer van dit soort gerichte stages en leer-werkplekken zouden het pad naar werk kunnen effenen.

Een vaak genoemd knelpunt is de taal. Veel statushouders zeggen dat ze eerst een diploma op B1- of B2-niveau willen halen voor ze aan een opleiding beginnen.

Soms zien ze hierdoor helemaal af van een opleiding of beginnen ze (noodgedwongen) aan een opleiding op een lager niveau. Meer samenhang en gelijktijdigheid van opleiding en taaltraining zouden deze belemmering weg kunnen nemen. Een ander knelpunt is dat statushouders die een beroepsbegeleidende leerweg willen doen, aangeven geen werk te kunnen vinden. Nog meer afstemming tussen school en werkgevers kan hierin verbetering brengen. Sommige statushouders willen graag ondernemer worden, maar lopen tegen praktische bezwaren aan. Meer informatie daarover tijdens de werktrajecten en les in ondernemerschap zouden kunnen helpen bij het maken van bewustere keuzes.

Na de werktrajecten komen de statushouders weer terug bij de gemeente. Soms weten ze niet of hun coach nu van VIP of NVA was of van de sociale dienst. Ook weten ze niet altijd welke coach hen aan vacatures of een baan heeft geholpen. Dat hoeft op zichzelf geen probleem te zijn, maar sommige deelnemers zeggen dat ze na het werktraject weer opnieuw met een sollicitatietraining beginnen. Een 'warme' overdracht van traject naar gemeente kan dit voorkomen. Belangrijker nog is dat gemeenten de statushouders tijd geven om aan een baan te komen. Gemeenten die koste wat kost vasthouden aan de 'work first'-benadering denken te veel aan de korte termijn en hebben ook te weinig aandacht voor (psychische) problemen van statushouders, waardoor een duurzame inzet juist wordt ondermijnd (De Lange e.a., 2017). Verder is het van belang dat gemeenten aan bepaalde randvoorwaarden voldoen, zodat statushouders gelijke kansen richting werk/opleiding krijgen. Nu zijn er grote verschillen tussen gemeenten wat betreft het wel of niet mogen studeren, (intensieve) begeleiding naar (vrijwilligers)werk en al dan niet een 'work first'-benadering.

Het netwerk in Nederland

Uit de gesprekken met de statushouders blijkt duidelijk dat ze tijdens de trainingen gestimuleerd worden om te investeren in het opbouwen van een netwerk in Nederland. Ook zijn de statushouders zich zeer bewust van het belang van een Nederlandse netwerk, zowel voor het verbeteren van de taal als voor het vinden van stages en werk. Toch lukt het opbouwen van een netwerk nog maar in beperkte mate. Het contact met Nederlanders beperkt zich tot de coach van VIP of NVA of het taalmaatje met wie ze Nederlands oefenen.

Ook degenen met een baan zijn ambivalent over hun Nederlandse netwerk. In banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt werken vaak collega's die eveneens het Nederlands beperkt beheersen, waardoor er op de werkvloer weinig Nederlands wordt gesproken. Degenen die wel veel Nederlands spreken op de werkvloer zien dat als belangrijke meerwaarde, omdat het leren van de taal dan veel sneller gaat.

(Beginnende) contacten zijn er met burens en kennissen. Vaak zijn deze contacten vluchtig. De statushouders vinden het moeilijk om meer mensen te leren kennen omdat – in hun visie – iedereen zo druk is en geen tijd voor hen heeft. Degenen met kinderen op school of met hobby's hebben vaak contacten via school, de sportclub of een buurtcentrum.

Tot slot

De SER benoemt in de signalering *Vluchtelingen en werk* de volgende bouwstenen voor succes naar werk: vroeg beginnen, maatwerk, combineren van taal, onderwijs en werk, en continuïteit van de ondersteuning (SER, 2018). Op basis van ons onderzoek naar de interventies VIP en NVA Werktrajecten kunnen we vaststellen dat onze bevindingen nauw aansluiten bij de conclusies uit het SER-signalement. We onderschrijven dat voor statushouders snelle successen naar werk niet voor de hand liggen: ‘Het gaat erom dat we iedereen stap voor stap perspectief kunnen bieden op duurzame arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid’ (SER, 2018, 4). Onze gesprekken met statushouders laten zien dat de weg naar werk weerbarstig en een kwestie van lange adem is.

Ook is een waarschuwing op zijn plaats. Een (te) instrumentele aanpak (door het vergroten van werknemersvaardigheden, opleidingsniveau, taal, werkervaring et cetera) legt de verantwoordelijkheid voor arbeidsparticipatie (te) eenzijdig bij de statushouders neer. Aandacht voor contextvariabelen is noodzakelijk om hun achterstand op de arbeidsmarkt te verkleinen dan wel in te halen. Het komt niet vanzelf goed door alleen in de doelgroep (de ‘aanbodkant’) te investeren. We weten uit het vele onderzoek naar arbeidstoeileiding van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt dat er veel meer nodig is (Sol e.a., 2011; Blonk e.a., 2015). Investeren in de ‘vraagkant’ van de arbeidsmarkt is minstens even belangrijk, zo niet belangrijker. Te denken valt bijvoorbeeld aan werkgeversbenederingen (luisteren naar hun vragen en behoeften), een goede introductie op de werkvloer, probleemoplossend vermogen bij leidinggevend en humanresourcesmanagement (Borghouts-Van de Pas & Freese, 2017), begeleiding bij het werk (zowel door coaching als door maatjes) en blijvend werken aan mogelijkheden voor een loopbaan- en toekomstperspectief. Juist verder investeren in de vraagkant van de arbeidsmarkt is cruciaal voor een benutting van het onbenutte talent van statushouders.

Noten

- 1 Zie www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/preventie/programmas/programma-detail/vakkundig-aan-het-werk/. In het kader van dit programma doet Regioplan onderzoek naar de ‘Amsterdamse aanpak’, een interventie gericht op arbeidstoeileiding van vluchtelingen in Amsterdam, en Movisie onderzoekt de zogenaemde Piëzo-methodiek in Zoetermeer.
- 2 Sinds 2016 draagt de stichting deze volledige naam; daarvoor waren ze bekend onder de naam Stichting Nieuwkomers- en Vluchtelingenwerk Amersfoort of kortweg NVA.
- 3 Over de verschillen tussen mannen en vrouwen bij arbeidstoeileiding, zie: Razenberg e.a. (2018) en het artikel van De Gruijter e.a. elders in dit themanummer.
- 4 Bij een beroepsbegeleidende leerweg (bbl) is iemand vier dagen per week in dienst bij een werkgever en volgt iemand één dag per week een opleiding, meestal bij een roc.

Literatuur

- Bakker, L. (2016). *Seeking Sanctuary in the Netherlands: Opportunities and Obstacles to Refugee Integration*. Rotterdam: Proefschrift, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Blonk, R., Twuijver, M. van, Ven, H. van de, & Hazelzet, A. (2015). *Quicksan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk*. Leiden: TNO Gezond Leven.
- Booijink, M., Stavenuiter, M., & Taouanza, I. (2017). *Werkend leren als opstap naar werk voor vluchtelingen. Handreiking voor de begeleiding van vrijwilligerswerk, (taal)stages en werkervaringsplaatsen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Borghouts-Van de Pas, I., & Freese, C. (2017). Inclusive HRM and Employment Security for Disabled People: An Interdisciplinary Approach, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6: 1.
- CBS (2018). *Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigranten*. Den Haag: CBS.
- Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk. De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: UVA.
- Lange, T. de, Besselsen, E., Rahouti, S., & Rijken, C. (2017). *Van azc naar een baan. De Nederlandse regelgeving over en praktijk van arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Amsterdam: UVA.
- Pommer, E., & Boelhouwer, J. (2015). *Overall rapportage sociaal domein 2015: Rondom de transitie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Razenberg, I., Kahmann, M., & Gruijter, M. de (2018). *'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- SER (2018). *Vluchtelingen en werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: SER Signalering 18/05
- Sol, E., Glebbeek, A., Edzes, A., Bok, H. de, Busschers, I., Engelsman, J., & Nysten, C. (2011). *'Fit or Unfit' Naar expliciete re-integratie theorieën*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, RVO 5.
- Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & Hoff, M. van der (2019). *Statushouders tussen droombaan en realiteit. De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA Werktrajecten)*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.