

Statushouders tussen droombaan en realiteit

DE WERKING VAN TWEE INTERVENTIES VOOR ARBEIDSTOELEIDING
(VIP EN NVA WERKTRAJECTEN)

Monique Stavenuiter

Kirsten Tinnemans

Merel Kahmann

Marlinda van der Hoff

Statushouders tussen droombaan en realiteit

DE WERKING VAN TWEE INTERVENTIES VOOR ARBEIDSTOELEIDING
(VIP EN NVA WERKTRAJECTEN)

Monique Stavenuiter
Kirsten Tinnemans
Merel Kahmann
Marlinda van der Hoff

Utrecht, januari 2019

inhoud

1	Inleiding	5	4.3	Gezondheid	34
1.1	Achtergrond	5	4.4	Kennis en verwachtingen over de arbeidsmarkt	35
1.2	De interventies	7	4.5	Werkervaring	38
1.3	Doel- en vraagstelling	8	4.6	Opleiding	41
1.4	Opzet en leeswijzer	9	4.7	Betaald werk	43
2	Onderzoek op basis van Theory of Change	11	5	Statushouders aan het woord	46
2.1	Hoe werkt een Theory of Change	11	5.1	Motivatatie en verwachtingen deelname interventie	46
2.2	De ToC van VIP	12	5.2	Ambities en toekomstbeelden	49
2.3	De ToC van NVA Werktrajecten	14	5.3	Stappen naar werk	50
2.4	De ToC's en het onderzoek	15	5.4	Werkervaring	53
3	In gesprek met stakeholders	17	5.5	Netwerk opbouwen	58
3.1	Beschrijving van Vluchtelingen investeren in Participeren (VIP)	17	5.6	Gezondheid	61
3.2	Ervaringen van werkgevers	20	5.7	Zijn ambities realiseerbaar?	62
3.3	Ervaringen en de rol van de gemeenten	22	6	Onderzoeksresultaten op basis van ToC	64
3.4	Beschrijving van NVA Werktrajecten	23	6.1	Korte termijn veranderingen	64
3.5	Ervaringen van werkgevers	28	6.2	Veranderingen middellange termijn	71
3.6	Onderwijsinstellingen	30	6.3	Veranderingen lange termijn	74
3.7	Rol en aanpak van de gemeente Amersfoort	31	7	Conclusies	76
4	Arbeidstoeileiding in cijfers	32	8	Literatuur	88
4.1	Aantal en achtergrond respondenten	32			
4.2	Nederlandse taal	33			

Samenvatting

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. Wij hebben twee initiatieven onderzocht voor het ZonMw programma Vakkundig aan het werk, namelijk NVA Werktrajecten in Amersfoort en Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) van VluchtelingenWerk. Statushouders worden binnen deze interventies begeleid door middel van een intensief traject gericht op werk.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: Wat is de effectiviteit van twee interventies van maatschappelijke organisaties gericht op arbeidsmarkttoeleiding van statushouders, en wat zijn hiervoor de randvoorwaarden? Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden hanteren we een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Als kader daarbij gebruiken we veranderingstheoretisch onderzoek, de zogenoemde Theory of Change-benadering.

Bij beide interventies maakt het opdoen van praktijkervaring (een stage, proefplaatsing, werkervaringsplek en/of vrijwilligerswerk) onderdeel uit van het traject. De deelnemers maken zo kennis met werkgevers en doen op de werkvloer ervaring op. Ongeveer de helft van de respondenten uit ons onderzoek geeft aan dat zij werkervaring hebben opgedaan middels een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek. Sommige deelnemers geven aan dat ze heel gericht op zoek zijn gegaan naar een bepaald soort werk(ervaringsplek), die past bij hun ambities en eventuele vooropleiding en/of ervaring. Uit ons onderzoek blijkt verder dat van de deelnemers aan VIP-trajecten ongeveer twee derde vrijwilligerswerk heeft gedaan. Bij NVA Werktrajecten heeft ongeveer de helft op enig moment vrijwilligerswerk verricht.

Een deel van de statushouders is (nog) niet aan het werk, of werkervaring aan het opdoen, omdat ze een opleiding volgen. Dit geldt voor 25% van de respondenten bij beide interventies. De respondenten volgen een opleiding variërend van mbo tot wetenschappelijk onderwijs. De opleidingen liggen vaak onder het niveau van eerder

gevolgde opleidingen in het land van herkomst. Hiervoor zijn verschillende redenen te geven. De statushouders vinden de opleiding van hun dromen te lang duren en willen eerder aan de slag. Ze denken dat ze na de opleiding te oud zullen zijn om nog aan de slag te gaan. Of ze voldoen nog niet aan het vereiste taalniveau van de opleiding die ze voor ogen hadden (zoals het geval is bij veel hoogopgeleide statushouders). Een andere belemmering voor het volgen van een opleiding zijn de kosten. Statushouders jonger dan dertig kunnen gebruik maken van studiefinanciering, maar boven de dertig zijn zij afhankelijk van gemeentelijke regelingen.

Van de statushouders uit ons onderzoek had 33% van VIP en 28% van NVA Werktrajecten achttien maanden na het verkrijgen van hun verblijfsstatus een betaalde baan. Dit cijfer ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Uit CBS-cijfers blijkt namelijk dat na 36 maanden verblijf 18% van de statushouders een betaalde baan heeft. De meeste arbeidscontracten van de deelnemers zijn echter wel tijdelijk. Meestal krijgen ze een contract voor drie maanden en raken ze daarna weer werkloos. Contracten zijn ook voor een beperkt aantal uur per week of op basis van 0-uren. De banen voldoen lang niet altijd aan het niveau van de vooropleiding van de statushouder, maar kunnen wel een opstapje zijn naar een toekomstige droombaan.

Het merendeel van de respondenten maakt gaandeweg een 'plan B' dat beter aansluit bij de Nederlandse arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat het niet lukt om in hun eigen vak 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 ook in staat om naast hun werk een opleiding te volgen, de Nederlandse taal beter te leren, of hun werk beter met hun gezinsleven te combineren. De interventies spelen een belangrijke rol in het bijsturen van ambities en het scheppen van realistische verwachtingen als een droombaan niet binnen bereik is. De interventies ondersteunen de deelnemers in het gezamenlijk ontwikkelen van een zo concreet mogelijk plan B voor de arbeidsmarkt, of

helpen de betrokkenen een opleiding te kiezen in een andere richting of op een lager niveau dan eerder gewenst of gehoopt.

In de interventies hebben we werkzame elementen onderscheiden, zoals maatwerk in de trajecten, het oefenen met gesprekstraining, het oefenen met taal, maatwerk in de opleidingen en het kennismaken met bedrijven. De interventies vervullen verder een belangrijke brugfunctie bij stages, leerwerkplekken en op werk gericht vrijwilligerswerk, het investeren in een netwerk in Nederland, en het managen van verwachtingen van statushouders ten aanzien van hun kansen op de arbeidsmarkt en opleidingskeuzes.

In het rapport doen we de volgende aanbevelingen:

1. Zet in op meer leerwerkplekken.

De statushouders komen in tijdelijke banen terecht (meestal contracten van drie maanden), banen met 0-uren contracten en ze werken veelal onder hun opleidingsniveau. Een enkeling vindt een baan die past bij zijn of haar talenten, capaciteiten, ervaring en ontwikkeling. Het is positief dat werkgevers worden bezocht en dat (taal-werk) stages onderdeel zijn van het traject. Voor de toekomst zou nog meer ingezet kunnen worden op leerwerkplekken, waarbij werkgevers ook bereid zijn om na afloop van het leertraject de statushouder in dienst te nemen (en te houden).

2. Werk aan samenhang van opleiding en taaltraining.

Een vaak genoemd knelpunt naar een passende opleiding is de taal. Veel statushouders zeggen dat ze eerst een diploma op B1 of B2 niveau willen halen, voor ze aan een opleiding willen beginnen. Soms zien ze hierdoor 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 zou deze belemmering weg kunnen nemen.

3. Bied realistische informatie aan over (zelfstandig) ondernemerschap.

Sommige statushouders willen graag ondernemer worden, maar lopen aan tegen praktische bezwaren, regelgeving en papierwinkel. Meer informatie daarover en les in ondernemerschap zou hen kunnen helpen om daar bewuster voor te kiezen. De interventies kunnen de deelnemers al aan het begin van een traject beter informeren over ondernemen in Nederland, zodat ze daar een realistischer beeld van krijgen. Op basis van dat realistische beeld kunnen ze dan besluiten of ze met een plan om ondernemer te worden door willen gaan.

4. Een betere match tussen werkgever en statushouders door een makelaarsrol van de gemeente.

Werkgevers die hebben meegedaan aan dit onderzoek kijken er positief op terug dat ze statushouders in dienst hebben genomen. Wel geven werkgevers aan dat ze hebben onderschat hoeveel tijd het kost om statushouders in te werken, te begeleiden en bepaalde soft skills aan te leren. Werkgevers hebben een grote behoefte aan ondersteuning bij het op weg helpen van statushouders op de arbeidsmarkt. Ze zouden graag zien dat gemeenten een proactieve makelaarsrol op zich nemen om statushouders en werkgevers met elkaar in contact te brengen.

5. Zorg voor een 'warme' overdracht van traject naar gemeente.

Tijdens het traject zijn deelnemers tijdelijk vrijgesteld van hun sollicitatieplicht. Ook na afronding is het belangrijk dat gemeenten de statushouders enige tijd geven om aan een baan te komen. In gemeenten die koste wat kost vasthouden aan de work first benadering bestaat het gevaar dat ze te weinig ruimte geven aan de situatie en (ontwikkelings) behoeften van statushouders, waardoor een duurzame inzet op termijn juist wordt ondergraven.

1 Inleiding

Statushouders hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Uit CBS-cijfers blijkt dat 36 maanden na het verkrijgen van hun verblijfsvergunning niet meer dan achten procent betaald werk heeft gevonden (CBS 2018). De uitkeringsafhankelijkheid van statushouders is groot: 84 procent van de 18-65-jarige statushouders ontvangt een bijstandsuitkering. Degenen die wel werken, hebben vaak een contract voor bepaalde tijd (87% heeft na 30 maanden een tijdelijke baan) en/of werken in deeltijd. Slechts één procent is aan de slag als zelfstandige. De 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 (SER 2018, Razenberg e.a. 2018). Twee initiatieven, namelijk NVA Werktrajecten in Amersfoort en Vluchtelingen investeren in participeren (VIP) van VluchtelingenWerk in enkele gemeenten in Oost-Nederland, hebben wij onderzocht in het kader van het ZonMw programma Vakkundig aan het werk.¹ Deze rapportage is een verslag van ons onderzoek.

Het doel van het ZonMw programma Vakkundig aan het werk is gemeenten te ondersteunen bij het plaatsen van zoveel mogelijk mensen in zo regulier mogelijk betaald werk. De arbeidstoeleiding van statushouders is een grote opgave voor gemeenten en andere stakeholders, zoals maatschappelijke organisaties, werkgevers en opleiders. Uit recent onderzoek *Vluchtelingen aan het werk* (Razenberg e.a. 2018) blijkt dat in veel gemeenten prioriteit wordt gegeven aan het ontwikkelen en uitvoeren van integratie- en/of arbeidstoeleidingstrajecten voor statushouders, vaak via een zogenoemde integrale aanpak (van huisvesting tot werk). Gemeenten nemen daarin het voortouw, maar

zij werken vaak samen met maatschappelijke organisaties zoals VluchtelingenWerk. Er bestaat bij gemeenten een sterke behoefte aan kennis van effectieve aanpakken en werkzame bouwstenen. Maatschappelijke organisaties die zich met statushouders bezighouden, hebben ervaring in 'wat werkt' bij arbeidstoeleiding, maar deze ervaring is vaak impliciet, persoonsgebonden en niet beschreven. Zowel gemeenten als maatschappelijke organisaties die zich met statushouders bezighouden, hebben daarom baat bij explicitering van 'wat werkt' en van onderlinge uitwisseling van kennis en ervaring over arbeidstoeleiding van statushouders.

Met dit onderzoek willen we voldoen aan de behoefte van gemeenten en maatschappelijke organisaties aan kennis over wat effectieve aanpakken zijn, gericht op het (kunnen) verkrijgen en behouden van zo regulier mogelijk betaald werk dan wel de stappen daar naartoe. De focus ligt daarbij op de inzet en bijdrage van maatschappelijke organisaties, in de gemeentelijke context. Gemeenten en maatschappelijke organisaties krijgen zo inzicht in wat werkt bij het gezamenlijk aanbieden van ondersteuning voor statushouders op weg naar werk. Andere belangrijke stakeholders in dit onderzoek zijn (regionale) opleiders en werkgevers.

1.1 Achtergrond

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning van statushouders bij het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. In een aantal recente publicaties zijn verschillende voorstellen gedaan om statushouders sneller naar werk te begeleiden en/of sneller te laten participeren in de samenleving (Dagevos 2018, Razenberg e.a. 2018, SER 2018). Deze voorstellen hebben betrekking op het proces van integratie en inburgering en op de mogelijkheden en rollen van de verschillende stakeholders. Bakker heeft laten zien dat voor het overwinnen van belemmeringen richting arbeidsmarkt er op meerdere niveaus aanpakken nodig zijn (Bakker 2017). Op microniveau, door een

¹ Zie: www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/preventie/programmas/programma-detail/vakkundig-aan-het-werk/

concrete aanpak van leer- en taalachterstanden bij de nieuwkomers. Op mesoniveau, door het wegnemen van obstakels bij de toegang en de selectie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. En op macroniveau, door een andere rol van de ontvangende samenleving. We zullen zien dat maatschappelijke initiatieven - zoals die van VIP en NVA Werktrajecten - een belangrijke spilfunctie kunnen vervullen in de verbinding van de verschillende niveaus.

De SER signaleert dat de samenwerking tussen verschillende uitvoerende partijen op het lokale niveau geen sinecure is (SER 2018). De meeste vorderingen zijn gemaakt in gemeenten die beleid voeren om de arbeidstoeleiding van statushouders actief vorm te geven. Een belangrijke bouwsteen voor een effectieve aanpak is een op maat gesneden integrale aanpak met een combinatie van taal, onderwijs, werkervaring en werk. Andere werkzame bouwstenen zijn een warme overdracht tussen de verschillende partijen, een goede match tussen statushouders en werkgevers en langdurige begeleiding. Ook stelt de SER vast dat snelle successen niet moeten worden verwacht, maar dat met de juiste ingrediënten duurzame arbeidsrelaties voor statushouders zeker tot stand kunnen komen. Ook besteedt de SER aandacht aan zelfstandig ondernemerschap van statushouders. De weg naar zelfstandig ondernemerschap blijkt voor statushouders zeer ongewis, omdat er diverse barrières zijn. Ondernemerschap kan alleen werken door maatwerk en een regionale ondersteuningsstructuur. Het SER-onderzoek baseert zich op een groot aantal lokale en regionale interventies voor de (arbeids)toeleiding van statushouders. We zullen later zien of de genoemde bouwstenen ook in de door ons onderzochte interventies terugkomen.

Regioplan onderzoekt - eveneens in het kader van het ZonMw programma Vakkundig aan het werk - de zogenoemde Amsterdamse aanpak gericht op participatie en integratie van vluchtelingen. Het doel van deze aanpak is om vluchtelingen zo snel mogelijk naar zelfstandigheid te begeleiden. De gemeente doet dit door al in een zo vroeg moge-

lijk stadium (waar mogelijk al in het azc) te beginnen met een intensieve begeleiding naar werk. De gemeente zet hiervoor specialistische casemanagers in met een relatief lage caseload (vijftig statushouders per klantmanager). Een belangrijk aandachtspunt, ook voor onze interventies, is dat de klantmanagers een grote kloof constateren tussen de droombaan van een vluchteling en de mogelijkheden voor werk in de werkelijkheid. De klantmanagers kunnen een belangrijke rol spelen bij het scheppen van realistische verwachtingen. Ook is nog onduidelijk of vluchtelingen zich na de eerste 'broodbaan' verder kunnen ontwikkelen in de richting van een door hen gewenste 'droombaan' (Klaver e.a. 2017). De rol van de begeleiders bij het scheppen van realistische verwachtingen en het inzetten op bijvoorbeeld 'broodachtige' droombanen zijn aspecten die ook bij 'onze' interventies een rol spelen.

In de verschillende onderzoeken wordt geconstateerd dat stages, leerwerkplekken en op arbeid gericht vrijwilligerswerk voor statushouders waardevolle eerste stappen zijn op weg naar werk (Klaver e.a. 2017, Razenberg & de Gruijter 2017). In de praktijk blijkt het vaak ingewikkeld om een succesvolle match tot stand te brengen tussen een werkgever die een leerwerkplek of stage kan bieden en een statushouder. Gemeenten blijken veel moeite te hebben om voldoende geschikte werkervaringsplekken voor statushouders te vinden. En als dat wel lukt is een intensieve begeleiding tijdens dit 'werkend leren' een noodzakelijke randvoorwaarde. De begeleider dient ervoor te zorgen dat de werkzaamheden die de vluchteling tijdens zijn of haar vrijwilligerswerk, stage of werkervaringsplek doet daadwerkelijk in dienst staan van het leerproces. Alleen dan is het werkend leren een opstap naar duurzame arbeidsparticipatie (Booijink, Stavenuiter & Taouanza 2017). Kritische geluiden horen we ook in het onderzoek *Van azc naar een baan* (De lange e.a. 2017). De auteurs constateren dat stages, leerwerkplekken en vrijwilligerswerk kunnen leiden tot het faciliteren van gratis arbeid. Daarin ligt ook een risico van misbruik van de (toch al) kwetsbare positie van statushouders op de arbeidsmarkt. In

dit verband is het alvast van belang op te merken dat het werkend leren binnen de interventies VIP en NVA altijd een tijdelijk karakter heeft.

Onderzoek naar de rol van gemeenten bij arbeidstoeleiding van statushouders laat zien dat gemeenten vaak niet zo goed weten hoe ze werkgevers moeten ondersteunen (Razenberg & de Gruijter 2017). We kunnen wat dit betreft lessen leren van twintig jaar re-integratie onderzoek. Een (te) instrumentele aanpak (door het vergroten van werknemersvaardigheden, opleidingsniveau, taal, werkervaring et cetera) legt de verantwoordelijkheid voor arbeidsparticipatie 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 onderzoek naar arbeidstoeleiding van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt dat er veel meer nodig is (Sol e.a. 2011 en Blonk e.a. 2015). Investeren in de 'vraagkant' van de arbeidsmarkt is minstens even belangrijk, zo niet belangrijker. Te denken valt bijvoorbeeld aan een werkgeversbenadering (luisteren naar hun vragen en behoeften), een goede introductie op de werkvloer, probleemoplossend vermogen bij leidinggevend en HRM, begeleiding bij het werk (zowel door coaching als door maatjes) en blijven werken aan mogelijkheden voor een loopbaan- en toekomstperspectief (Borghouts-Van de Pas & Freese 2017). We zullen nog zien dat investeren in de vraagkant van de arbeidsmarkt cruciaal is voor een verdere benutting van het onbenutte talent van statushouders.

1.2 De interventies

In dit onderzoek onderzoeken wij interventies van twee maatschappelijke organisaties: Vluchtelingen investeren in participeren (VIP) in de regio VluchtelingenWerk Oost-Nederland en de werktrajecten van stichting NVA te Amersfoort. In beide gevallen focussen wij op statushouders die op basis van een uitgebreide intake, bemiddelbaar

worden geacht richting de arbeidsmarkt. Het gaat bij beide interventies nadrukkelijk niet alleen om personen die (vrijwel) direct bemiddelbaar zijn maar ook om personen die via een (aanvullende) opleiding of activeringsactiviteiten (bijvoorbeeld een stage, vrijwilligerswerk) op de arbeidsmarkt kunnen toetreden.

NVA, centrum voor integratie en participatie is in Amersfoort de uitvoerende partij voor de integratie en participatie van vluchtelingen. Het centrum biedt een breed palet aan voorzieningen en diensten, waaronder het initiatief NVA Werktrajecten. Dit initiatief heeft tot doel om deelnemers te activeren richting arbeidsmarkt en/of een realistische opleidingskeuze te maken. NVA begeleidt statushouders door middel van groepstraining (deels in eigen taal), individuele trajectbegeleiding, werkcoaching, taal-werk stages en door contact te leggen met werkgevers. De looptijd van NVA Werktrajecten is twaalf maanden, maar kan met instemming van de gemeente worden verlengd. De doelgroep van het traject zijn statushouders met een bijstandsuitkering, maar die nog niet in staat zijn zelfstandig betaald werk te vinden.

Het tweede initiatief dat we hebben onderzocht is het programma Vluchtelingen investeren in participeren (VIP) van VluchtelingenWerk. Negen gemeenten in Gelderland en Overijssel in de regio Oost-Nederland maken van dit initiatief gebruik.² 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 bedrijfsbezoeken) zijn onderdeel van het VIP-traject.

² VIP is een landelijk programma waaraan vanaf december 2017 60 gemeenten en 250 bedrijven hebben deelgenomen. In totaal hebben 1200 statushouders het traject doorlopen.

Een traject duurt gemiddeld zes maanden (inclusief eventuele stage). Daarna nemen de gemeenten de statushouders weer over in het begeleiden naar werk en/of scholing. Er is geen specifieke taal-eis. Wel moeten de deelnemers het Nederlands voldoende beheersen om de trainingen te kunnen volgen. Inmiddels is een vervolg op Vluchtelingen Investeren in Participeren van start gegaan dat zich nog meer richt op snellere participatie op de arbeidsmarkt.³ Dit vervolg valt echter buiten het bestek van dit onderzoek.

1.3 Doel- en vraagstelling

Het onderzoek richt zich op het systematisch in kaart brengen van assumpties die aan arbeidstoeleidingstrajecten ten grondslag liggen, het toetsen hiervan, het onderzoeken wat de werkzame elementen en randvoorwaarden zijn en het in beeld brengen van de resultaten. De initiatieven zijn gericht op het arbeidsfit maken van de statushouders, op kennismaken en het opdoen van eerste ervaringen met de Nederlandse arbeidsmarkt. In dit onderzoek willen we weten hoe effectief de beide interventies zijn en of deze statushouders op weg helpen met het zetten van stappen naar de arbeidsmarkt.⁴

Doel van dit onderzoek is tweeledig. Ten eerste het krijgen van inzicht in de effectiviteit, context en randvoorwaarden van twee interventies van maatschappelijke organisaties voor de arbeidstoeleiding van statushouders. Ten tweede is het doel om de – samen met betrokkenen ontwikkelde – kennis en inzichten tussentijds en na afloop van het onderzoek breed te verspreiden/delen met gemeenten, maatschappelijke organisaties, werkgevers en opleiders, teneinde de positie van statushouders te verbeteren door volwaardige deelname aan het arbeidsproces en daarmee niet alleen hun uitkerings-

afhankelijkheid te doen afnemen maar ook positieve effecten voor gezondheid en integratie te bewerkstelligen.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: *Wat is de effectiviteit van twee interventies van maatschappelijke organisaties gericht op arbeidsmarkttoeleiding van statushouders en wat zijn hiervoor de randvoorwaarden?*

We operationaliseren de hoofdvraag van het onderzoek aan de hand van de volgende deelvragen:

1. Welke activiteiten worden in de twee interventies ingezet om de doelen te bereiken, in welke context en met welke randvoorwaarden?
2. Wat zijn de impliciete en expliciete veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de opzet en uitvoering van de twee interventies?
3. Wat is de plausibiliteit en realiteit van deze veronderstellingen?
4. Wat zijn meetbare indicatoren van de uitgevoerde activiteiten (output) en van de doelen (outcome) op korte, middellange en lange termijn?
5. In hoeverre wordt de toeleiding naar de arbeidsmarkt van deelnemende statushouders gerealiseerd en op welke wijze? En als deelname aan de reguliere arbeidsmarkt nog niet mogelijk is, welke stappen richting arbeidsmarkt zijn dan gezet?
6. In hoeverre is sprake van diversiteit van uitkomsten tussen de twee interventies, en/of tussen diverse typen deelnemers?
7. Wat zijn de werkzame elementen van de twee interventies?
8. Welke rol draagt een positieve gezondheid bij aan de werkzaamheid van de interventies?
9. Hoe kunnen betrokkenen (gemeenten, maatschappelijke organisaties, statushouders, opleiders en werkgevers) samenwerken om de kwaliteit van de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders te vergroten?

³ Zie: www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/project-vip-2-vluchtelingen-investeren-participeren.

⁴ We doen dit aan de hand een theory of change, Zie: www.verwey-jonker.nl/publicaties/2018/wegen-naar-werk-voor-statushouders

1.4 Opzet en leeswijzer

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden hebben we gebruik gemaakt van een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek waarbij veranderingstheoretisch onderzoek, de zogenoemde Theory of Change-benadering, het kader vormt. De kern van de Theory of Change-benadering (ToC) is dat wordt nagegaan wat de inhoudelijke veronderstellingen achter een interventie zijn en dat vervolgens kan worden onderzocht of deze achterliggende veronderstellingen plausibel en realistisch zijn. Uitgangspunt van ToC is dat iedere interventie gebaseerd is op bepaalde assumpties over wat de interventie teweeg zal brengen, over wat de uiteindelijke verandering (of effect) is die de interventie beoogt te bewerkstelligen en hoe de interventie bijdraagt om dit te bereiken. De ToC-benadering van evaluatieonderzoek expliciteert en toetst deze expliciete, en vaak ook impliciete, assumpties, door betrokken actoren (beleidsmakers, uitvoerders en andere betrokkenen) bij elkaar te brengen en een gedeeld begrip te creëren ten aanzien van het doel of beoogde effect van de interventie en via welke subdoelstellingen (of 'early outcomes/short term change') dat doel kan worden bereikt. De reconstructie van de ToC van de interventies VIP en NVA Werktrajecten beschrijven we in **hoofdstuk 2**.

In **hoofdstuk 3** komt de procesevaluatie aan de orde. We wilden niet alleen weten hoe de statushouders de trajecten hebben ervaren en wat daarvan de effecten waren, maar we wilden ook de betrokken stakeholders bevragen over zowel bevindingen als bijbehorend proces. We hebben onderzocht hoe de uitvoering van de interventies verliep, of deze gebeurde zoals voorzien, en of het programma in de praktijk door de uitvoerder is aangepast. In hoofdstuk 3 laten we ook zien wat er goed en nog minder goed gaat, welke knelpunten er zijn en welke werkzame elementen zijn te onderscheiden. We hebben ons voor dit hoofdstuk gebaseerd op schriftelijke bronnen, observaties op locatie en (groeps)interviews.

In **hoofdstuk 4** doen we verslag van de kwantitatieve analyse. We hebben aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst op drie momenten data verzameld om inzicht te krijgen in de effectiviteit van de twee interventies. Bij de start van de interventie, na afronding van de interventie en tot slot een eindmeting, een half jaar tot een jaar na afronding van de trajecten. Zowel bij VIP als bij de werktrajecten van NVA zijn er verschillende startmomenten. Wij hebben alle VIP-groepen meegenomen die tussen voorjaar 2017 en september 2017 van start zijn gaan en de NVA-werktrajectgroepen die gestart zijn in februari 2017. Voor de benadering van de respondenten, hebben we nauw samengewerkt met NVA en VluchtelingenWerk Oost-Nederland. Voor meetmoment 1 en 2 hebben we zoveel mogelijk aangesloten bij de groepsmomenten die er binnen de trajecten zijn geweest. Ten tijde van meetmoment 3 waren de deelnemers klaar met de interventies, en hebben wij de respondenten benaderd via e-mail en sms.

In **hoofdstuk 5** gaan we in op de resultaten uit de diepte-interviews met statushouders. We hebben per meetmoment (M1, M2 en M3) twintig diepte-interviews met deelnemers aan de twee interventies uitgevoerd. Deze interviews hebben betrekking op de verwachtingen, wensen, belemmeringen en kansen die de deelnemers ervaren met betrekking tot het vinden en behouden van zo regulier mogelijk werk. Ook gaan we in op welke beperkingen en mogelijkheden de statushouders ervaren met betrekking tot het verkrijgen van regulier werk of andere vormen van participatie en in welke mate de interventie daaraan heeft bijgedragen. De interviewers hebben de afspraken zoveel mogelijk gepland op locaties van stichting NVA en VluchtelingenWerk, een voor de deelnemers vertrouwde setting. Soms zijn de interviews afgenomen bij de mensen thuis. 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 gebruik gemaakt van de inzet van getrainde meertalige interviewers.

In **hoofdstuk 6** komen we terug op de veronderstellingen uit de ToC en gaan we na in hoeverre de bevindingen uit de hoofdstukken 3, 4 en 5 aansluiten bij de uitgangspunten van het ToC. Om onze bevindingen en analyse te toetsen hebben we met zowel VIP als NVA Werktrajecten in het najaar van 2018 eindworkshops georganiseerd, waarin we de bevindingen uit het onderzoek hebben voorgelegd aan een range van betrokken stakeholders, zoals trajectbegeleiders, trainers, vrijwillige werkcoaches, werkgevers en medewerkers van gemeenten en van maatschappelijke organisaties.

In **hoofdstuk 7**, de conclusies, beantwoorden we de onderzoeksvragen van dit project. We gaan in op de effecten van de twee interventies, de geconstateerde werkzame elementen van de interventies in relatie tot de context waarin zij opereren, de inhoudelijke en organisatorische randvoorwaarden en de samenwerking met de verschillende stakeholders, zoals onderwijsinstellingen, werkgevers en gemeenten.

2 Onderzoek op basis van Theory of Change

Er is nog weinig bekend over beproefde en overdraagbare methoden voor arbeidstoeliding van statushouders. In het kader van dit onderzoek naar de interventies VIP en NVA Werktrajecten willen wij meer te weten komen over inzichten in 'wat werkt' en waarom. Aan de basis van dit onderzoek staat de zogenoemde Theory of Change (ToC) van de interventies VIP en NVA Werktrajecten, dat wil zeggen de veranderingstheorieën die eraan ten grondslag liggen.

In dit hoofdstuk beschrijven wij hoe de ToC voor elk van de onderzochte interventies er uit ziet. Dat doen we door per interventie de beoogde resultaten (ook wel changes) op korte, middellange en lange termijn inzichtelijk te maken. Ook laat een ToC zien wat de veronderstelde bijdragen van andere actoren zijn, te denken valt aan opleiders, gemeenten en werkgevers. Het opstellen van een ToC heeft een belangrijke meerwaarde voor onderzoek, omdat het impliciete veronderstellingen expliciet maakt.

Onderzoek op basis van ToC is een onderzoeksmethode waarmee de effectiviteit en werkzame elementen van interventies worden onderzocht. De kern van de Theory of Change-benadering is dat wordt nagegaan wat de inhoudelijke veronderstellingen achter een interventie zijn en dat vervolgens kan worden onderzocht of deze achterliggende veronderstellingen plausibel en realistisch zijn (Weiss 1972;1995, Connell e.a., 1995; Connell & Kubisch, 1998; Connell, Kubisch & Fulbright-Anderson, 2001. In: Snel, 2013).

2.1 Hoe werkt een Theory of Change

Aan het begin van ons onderzoek hebben we van de interventies VIP en NVA Werktrajecten een Theory of Change opgesteld. Samen met de betrokkenen (bedenkers, uitvoerders, gemeenten en bedrijven) hebben we een gezamenlijk beeld van de ToC opgesteld. We hebben de ToC van beide interventies gereconstrueerd, op basis van

wat er tot dan toe op papier stond en / of impliciet in de hoofden van de betrokkenen zat. Vervolgens hebben we per interventie een expertmeeting georganiseerd, waarbij de twee concept ToC's aan een groep van inhoudelijke en methodologische experts zijn voorgelegd. Tijdens deze bijeenkomsten is gezamenlijk gereflecteerd op de ToC's en zijn ervaringen in het gebruik van de ToC bij het onderzoek met onderzoekers en experts gedeeld.

De ToC's hebben voor betrokkenen (en voor de onderzoekers) inzichtelijk gemaakt:

1. Wat de activiteiten van een interventie beogen op te leveren (short term changes, gedurende de looptijd van de interventie).
2. Wat het uiteindelijke beoogde doel is van de interventie (intermediate change: wat beoogt de interventie aan het eind van de interventie bereikt te hebben?).
3. Wat de beoogde doelen zijn op langere termijn (long term change en impact): waar hopen VIP en NVA Werktrajecten met deze interventie uiteindelijk aan bij te dragen?
4. Waar draagt de interventie zelf aan bij (om de statushouder voor te bereiden, om werkgevers te stimuleren en te ondersteunen)?
5. Waarvoor is de interventie afhankelijk van de bijdrage van andere actoren (zoals werkgevers en opleidingsinstituten)?

De ToC maakt duidelijk waar de betrokkenen bij de interventie verwachten dat de interventie zelf invloed op heeft, maar ook wat andere actoren dienen bij te dragen, wil het uiteindelijke doel (long term change: statushouders zoveel mogelijk actief in passende, betaalde banen) worden bereikt. Wat is bijvoorbeeld de bijdrage van werkgevers en onderwijsinstellingen aan de long term change?

Belangrijk hierbij is het onderscheid tussen datgene waar je als uitvoerder van een interventie direct invloed op hebt (sphere of control), datgene waar een interventie aan verwacht bij te dragen op korte en middellange termijn (sphere of influence) en tot slot

de sphere of interest, datgene waar een interventie, via interventies of acties door andere actoren, op de lange termijn aan hoopt bij te dragen.

Zo kunnen tussentijdse veranderingen in de persoonlijke omstandigheden van de statushouder, bijvoorbeeld de gezondheidssituatie of stress vanwege nog lopende gezinsherenigingsprocedures en situatie in land van herkomst, invloed hebben op de mate waarin de statushouder zich kan richten op deelname aan de interventie. Deze veranderingen liggen in principe buiten de sphere of control van een interventie, maar zijn wel van invloed op het uiteindelijke resultaat van de interventie. Of ze zijn van invloed op de tijd die een deelnemer nodig heeft om alle onderdelen van de interventie te doorlopen. Ook kunnen tussentijdse veranderingen in de samenleving (zoals werkgevers die minder bereid zijn om stages aan te bieden) invloed hebben op de mate waarin de verwachte tussentijdse veranderingen gerealiseerd worden.

Samenvattend kunnen we voor het opstellen van een ToC de volgende vier stappen onderscheiden:

- Stap 1** Bepaal het uiteindelijke doel van de interventie, waar streeft een interventie naar, wat is de gewenste situatie? Bijvoorbeeld: deelnemers aan een interventie verkrijgen duurzame, betaalde banen. Vaak is dit een doel dat op de langere termijn realiseerbaar is.
- Stap 2** Bepaal wat de veranderingen zijn die daaraan voorafgaan. En verhelder de onderlinge samenhang daartussen. Ofwel: via welke tussentijdse veranderingen (of verbeteringen) bereiken we het beoogde doel? Denk hierbij niet alleen aan veranderingen waar je zelf aan verwacht bij te dragen met je interventie, maar denk ook aan veranderingen die buiten de scope van de interventie vallen of waar je met je interventie slechts in beperkte mate aan bijdraagt.

Stap 3 Bepaal hoe de verschillende type activiteiten van een interventie eraan bijdragen dat tussentijdse veranderingen bereikt worden. Bijvoorbeeld dat de deelnemende statushouders ook daadwerkelijk over de verschillende (sociaal-culturele en schriftelijke) vaardigheden beschikken en over zelfinzicht. Wat kan iemand goed? En bijvoorbeeld dat de statushouder inzicht krijgt in de Nederlandse arbeidsmarkt, een netwerk opbouwt en dat hij of zij ervaring opdoet met werken op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Stap 4 Tot slot, maak expliciet wat de veronderstellingen zijn ten aanzien van de verschillende onderdelen van de ToC. Welke veronderstellingen zijn onderliggend aan de gewenste veranderingen, die tot dan toe veelal impliciet waren?

In verkorte vorm komen deze vier activiteiten aan de orde in de ToC beschrijvingen van VIP en NVA Werktrajecten zoals in de volgende twee paragrafen uitgelegd en in de bijbehorende visualisaties.

2.2 De ToC van VIP

Binnen VIP zijn verschillende activiteiten ontwikkeld, zoals 1) een groepstraining gericht op 'wat wil ik', 'wat kan ik', wat zijn de functies en banen die er zijn / hoe ziet de Nederlandse arbeidsmarkt eruit en hoe kom ik er; 2) persoonlijke begeleiding of coaching door een jobcoach, 3) kennismaking met bedrijven en/of opleidingen (door meelopen, korte excursies); 4) een kortdurende aanvullende cursus of training en 5) stages of vrijwilligerswerk. De ToC van VIP laat zien hoe deze activiteiten gezamenlijk bijdragen aan de eerste stappen op weg naar arbeidstoeleiding.

Deze eerste stappen worden, zoals hierboven aangegeven, in de ToC short term changes genoemd.

De short term changes van VIP zijn als volgt geformuleerd:

1. Statushouders hebben inzicht in hun talenten en wensen voor een toekomstige baan;
2. Statushouders hebben inzicht in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de opleiding die daarvoor nodig is;
3. Statushouders beheersen de Nederlandse taal zodanig dat ze aansluiting hebben bij de taal op de werkvloer van een toekomstige baan of van de toekomstige opleiding;
4. Statushouders hebben ervaring opgedaan met Nederlandse werkgevers en de Nederlandse werkcultuur;
5. Statushouders hebben de juiste documenten / instrumenten voor het zoeken van werk in Nederland, zoals cv, gewaardeerd diploma en eventuele certificaten;
6. Statushouders hebben de juiste vaardigheden voor het zoeken van werk in Nederland, zoals presentatie- en communicatievaardigheden en taalbeheersing om een oriënterend of sollicitatiegesprek met een werkgever of opleidingsinstituut te voeren;
7. Statushouders hebben een begin van een netwerk in Nederland opgebouwd dat toegang geeft tot eventuele toekomstige werkgevers en/of opleidingen.

Op het niveau van de short term change geeft de ToC van VIP ook aan wat er voor werkgevers nodig is.

De volgende short term changes zijn benoemd:

8. Werkgevers hebben een zo realistisch mogelijk beeld van wat het in dienst nemen van statushouders betekent voor hun als werkgever;
9. Werkgevers zien kansen en mogelijkheden om statushouders in dienst te nemen.

De ToC laat ook de onderlinge verhouding tussen de short term changes zien, bijvoorbeeld welke short term changes in principe worden voorafgegaan door welke andere short term changes. Het ligt voor de hand dat de deelnemers eerst inzicht moeten hebben in hun talenten en wensen voor een toekomstige baan, alvorens ze bijvoorbeeld aan de slag gaan met presentatie- en communicatievaardigheden. In de praktijk zijn dit overigens niet strak gescheiden processen en zal dit een iteratief proces blijven, naarmate een statushouder steeds verder komt in zijn of haar proces richting arbeidstoeleiding.

De short term changes van VIP leiden er gezamenlijk toe dat statushouders arbeids- en/of opleidingsfit zijn. Dit houdt in dat de statushouder er klaar voor is om de arbeidsmarkt op te gaan en/of te beginnen met een opleiding (als tussenstap naar werk). In de ToC wordt dit intermediate change genoemd. Op het niveau van de intermediate change staan bovendien werkgevers er open voor om statushouders in dienst te nemen in betaalde banen, leerwerkplekken of stages en zijn zij bereid hen te ondersteunen in hun ontwikkeling van benodigde kennis en vaardigheden, zoals taal, werkcultuur, en vakinhoudelijk, die van belang zijn in de werkcontext. Als derde speler op dit niveau staan onderwijsinstellingen open voor het toelaten van statushouders tot hun opleidingen en ondersteunen zij hen om de opleiding succesvol af te ronden.

De long term change waar de betrokkenen met deze interventie aan hopen bij te dragen (in samenhang met de bijdrages van werkgevers en opleidingsinstellingen) is dat statushouders werkzaam zijn in passende betaalde banen die hen in staat stellen actief deel te nemen aan de maatschappij en die hen in staat stellen zoveel mogelijk in hun eigen inkomen te voorzien. Het uiteindelijke doel van VIP is dat statushouders volop participeren in de Nederlandse samenleving. [Dit is geformuleerd als impact van de ToC van VIP.](#)

2.3 De ToC van NVA Werktrajecten

De ToC van NVA Werktrajecten beschrijft de volgende activiteiten: 1) Individuele begeleiding door trajectbegeleider op basis van persoonlijk stappenplan; 2) drie modules groepstraining (inzicht in kwaliteiten, vaardigheden en persoonlijke doelen; beroepsoriëntatie en werknemersvaardigheden; presenteren aan werkgevers, sollicitatievaardigheden, open dagen bezoeken en kennismaken met bedrijven); 3) parallel hieraan drie modules computervaardigheden 4) werkcoaching; 5) taal-werkstages; en 6) werkprojecten, waarbij een coördinator actief werkgevers benadert om statushouders kansen op werk te bieden. Deze activiteiten dragen gezamenlijk bij aan de eerste stappen op weg naar arbeidstoeleiding.

De short term changes van NVA Werktrajecten zijn als volgt geformuleerd:

1. Statushouders zijn zich bewust van wat er in de Nederlandse werkcontext van ze verwacht wordt, ze zijn zich bewust van de verschillen (ten opzichte van het land van herkomst) en houden daar rekening mee in hun keuzes voor opleiding en/of werk;
2. Statushouders hebben inzicht in hun mogelijkheden (wat ze kunnen en wat ze willen) voor betaald werk op de arbeidsmarkt en eventuele tussenstappen op weg daarnaartoe, zoals stages, leerwerktrajecten, vrijwilligerswerk, en eventuele opleiding die daarvoor nodig is;
3. Statushouders beschikken over relevante werknemersvaardigheden, zoals omgangsvormen op de werkvloer (op tijd komen, bereikbaarheid et cetera);
4. Statushouders beheersen de Nederlandse taal op het niveau dat noodzakelijk is om te kunnen starten in de functie waarin ze aan de slag willen of de opleiding waar ze mee willen beginnen;

5. Statushouders kunnen zich schriftelijk presenteren aan werkgevers in Nederland, met behulp van cv, gewaardeerd diploma, en eventueel certificaten;
6. Statushouders hebben sociale en culturele vaardigheden, om te kunnen functioneren in de Nederlandse werkcultuur (zoals communicatievaardigheden, proactieve houding/zelf actief inschakelen van beschikbare hulpbronnen). Deze vaardigheden kunnen zij ook toepassen bij het zich actief presenteren aan werkgevers (zoals bij sollicitatiegesprekken of op andere manieren);
7. Statushouders hebben een begin van een netwerk in Nederland (onder andere via een werkcoach en/of netwerkbijeenkomsten) dat toegang geeft tot potentiële toekomstige werkgevers (voor betaalde banen, of als tussenstap daartoe: stages en/of leerwerktrajecten) en weten dit netwerk actief in te zetten voor hun doel.

Op het niveau van de short term change geeft de ToC van NVA Werktrajecten ook aan wat er voor werkgevers nodig is.

De volgende short term changes zijn benoemd:

8. Werkgevers zien concrete kansen en mogelijkheden om statushouders in dienst te nemen en hebben een realistisch beeld van wat het in dienst nemen van statushouders voor hen als werkgever betekent;
9. Werkgevers die statushouders in dienst hebben, ondersteunen hen bij de kennisgeving met de Nederlandse werkvloer (vakinhoudelijk, maar ook op het gebied van werknemersvaardigheden).

Ook de ToC van NVA Werktrajecten laat de onderlinge verhouding tussen de short term changes zien, bijvoorbeeld welke short term changes in principe voorafgegaan worden door welke andere short term changes.

Alle short term changes van de ToC van NVA Werktrajecten beogen er gezamenlijk toe te leiden dat statushouders zelfbewust zijn van wat belangrijk voor hen is, eigen keuzes

maken en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leven. Ze hebben inzicht in kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en nemen de regie op hun leven in eigen hand bij het zoeken naar passend betaald werk of, indien dat nog niet mogelijk is, naar bijvoorbeeld een leerwerkplek als tussenstap richting betaald werk. Daarnaast weten zij concrete kansen op de arbeidsmarkt te benutten. Dit is de verandering zoals omschreven in de ToC van NVA als intermediate change. De ToC van NVA Werktrajecten geeft ook aan dat werkgevers in staat en bereid dienen te zijn om statushouders in dienst te nemen, en dat onderwijsinstellingen opleidingsmogelijkheden aanbieden en statushouders daarbij begeleiden.

De long term change waar de NVA Werktrajecten uiteindelijk aan verwacht bij te dragen is dat statushouders duurzaam in betaalde banen werkzaam zijn. En dat ze daarbij contracten hebben die hen in staat stellen om actief deel te nemen aan de maatschappij en voor hun inkomen niet afhankelijk zijn van bijstand. Uiteindelijk streeft de interventie ernaar dat statushouders naar vermogen participeren in de Nederlandse samenleving.

Zie ook [NVA werktrajecten](#)

2.4 De ToC's en het onderzoek

We hebben in dit onderzoek de Theory of Change gehanteerd als centrale kapstok voor de dataverzameling en voor de analyse van de data om inzicht te krijgen in 'wat werkt' bij de interventies. Na het opstellen van de ToC's hebben we hiertoe per ToC indicatoren opgesteld voor elk van de short term changes en de intermediate changes. Deze indicatorensets vormden weer de basis voor de vragenlijsten van het kwantitatieve en het kwalitatieve onderzoek.

Sommige indicatoren zijn hetzelfde voor beide ToC's. Overeenkomsten zijn het inzicht in de eigen mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt en eventuele tussenstappen daar naartoe en de vaardigheid om zich schriftelijk te presenteren. Er zijn ook enkele verschillen tussen de indicatoren van NVA Werktrajecten en VIP, wat logischerwijs volgt uit de verschillen in aanpak van de interventies. Zo is één van de indicatoren van VIP: 'Toepassing van getrainde vaardigheden met potentiële werkgevers en opleidingsinstituten in oriënterende sollicitatiegesprekken'. Een vergelijkbare indicator van de ToC van NVA is meer specifiek dat het om sociaal-culturele vaardigheden gaat: 'Toepassing van getrainde sociale/ culturele vaardigheden in contact met (potentiële) werkgevers'. Op het intermediate niveau legt VIP de nadruk op het arbeids- en opleidingsfit zijn van de statushouder; de indicator van het vergelijkbare beoogde resultaat op dit niveau van NVA luidt als volgt: 'de statushouder heeft regie over eigen leven richting werk'.

De indicatoren hebben zoals gezegd gefungeerd als leidraad voor de (kwantitatieve en kwalitatieve) dataverzameling die we in dit onderzoek hebben gedaan tijdens drie meetmomenten, tijdens de nulmeting, de tussenmeting en de eindmeting. De centrale vraag bij het opstellen van dit raamwerk was: welke data hebben we nodig voor deze indicator en hoe verzamelen we deze? Welke vragen moeten we daarvoor stellen in de kwantitatieve studie en welke vragen moeten we daarvoor stellen tijdens de kwalitatieve studie? En wie moeten we daar nog meer op bevragen, behalve de statushouder zelf?

Door middel van de kwantitatieve studie hebben we inzicht verkregen in de ontwikkeling die deelnemers maken richting toeleiding naar de arbeidsmarkt. De kwalitatieve studie (op basis van interviews met statushouders) vormt een verdieping op de uitkomsten van het kwantitatieve onderzoek. De interviews geven bijvoorbeeld achtergrondinformatie over waarom bepaalde tussenstappen (short term changes) al dan niet bereikt zijn. Ook geven de kwalitatieve interviews inzicht in welke belemmerende factoren

volgens de statushouders een rol hebben gespeeld bij hun toeleiding naar werk of opleiding en waar eventuele kansen liggen.

Met deze onderzoeksaanpak kunnen we niet alleen onderzoeken of mensen er in slagen voorbereid te zijn op de toeleiding naar een baan of een opleiding, maar ook wat daaraan voorafgaand aan tussenstappen (short term changes) al wél bereikt is. Ook krijgen we door dit onderzoek meer zicht op hoe de activiteiten van de interventies worden uitgevoerd. Hoe worden trainingen gegeven, hoe is begeleiding en coaching gedaan? En hoe wordt de statushouder ondersteund bij het kennismaken met de arbeidsmarkt? En ten slotte, wat zijn de werkzame elementen die interessant zijn voor andere toekomstige interventies gericht op arbeidstoeleiding van statushouders?

Voor beide ToC's geldt de vraag of de intermediate change werkelijk kan resulteren in een situatie waarin statushouders werkzaam zijn in duurzame betaalde banen (zoals geformuleerd in de long term change). Dit is niet alleen afhankelijk van de (opgedane) capaciteiten, vaardigheden en contacten van de statushouder zelf (en of statushouders kansen die zich voordoen benutten), maar ook van werkgevers en onderwijsinstellingen. Werkgevers moeten ervoor openstaan om statushouders in dienst te nemen voor betaalde banen, stages of leerwerktrajecten en hen te ondersteunen bij hun ontwikkeling op de werkvloer. Ook hangt het ervan af of onderwijsinstellingen statushouders toelaten tot hun opleidingen en hen daarbij ook ondersteuning bieden. Daarnaast hebben ook gemeenten – hoewel niet expliciet gemaakt in de ToC's - invloed op de effectiviteit van de onderzochte interventies, door de beleidskeuzes die zij maken op het gebied van toeleiding naar werk en onderwijs van statushouders in hun gemeenten.

In de volgende drie hoofdstukken gaan we respectievelijk in op de resultaten uit de gesprekken en bijeenkomsten met de verschillende stakeholders (hoofdstuk 3), het

kwantitatieve onderzoek (hoofdstuk 4) en de interviews met statushouders (hoofdstuk 5). Daarna, in hoofdstuk 6, verbinden we de uitkomsten van ons onderzoek aan de in dit hoofdstuk benoemde short term changes en intermediate changes uit de ToC's.

3 In gesprek met stakeholders

We hebben voor dit onderzoek gesproken met relevante stakeholders, te weten met medewerkers van de interventies zelf, van betrokken gemeenten en met enkele werkgevers. We spraken met hen over de interventie, over hun betrokkenheid daarbij en over hun ervaringen.

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst de interventies, zoals uitgevoerd door VluchtelingenWerk en NVA. We beschrijven doel, opzet en de instrumenten die de interventies inzetten ten behoeve van het doel. Vervolgens beschrijven we de ervaringen en inzichten van werkgevers en gemeenten met de interventies VIP en NVA en arbeidstoeleiding van statushouders in het algemeen.

3.1 Beschrijving van Vluchtelingen investeren in Participeren (VIP)

VIP wordt uitgevoerd in minimaal 35 gemeenten verspreid over gemeenten in heel Nederland. Voor dit onderzoek is gericht op een aantal gemeenten in de regionale stichting VluchtelingenWerk Oost-Nederland. Doel van VIP is om samen met werkgevers, opleiders en gemeenten, statushouders voor te bereiden op het vinden van een baan of opleidingsplaats. De ondersteuning van de statushouder bij het verwerven van inzicht in de eigen talenten en capaciteiten staat centraal. Andere doelen zijn ervaring opdoen met de Nederlandse arbeidsmarkt, het opdoen van sollicitatievaardigheden in de Nederlandse context, kennismaken met bedrijven en/of opleidingen en het opdoen van ervaring via stages en/of vrijwilligerswerk.

Statushouders kunnen zichzelf aanmelden bij VIP, maar dat kan ook gebeuren door medewerkers van gemeenten, medewerkers van VluchtelingenWerk (bijvoorbeeld betrokkenen bij de maatschappelijke begeleiding of inburgering) of medewerkers van andere aanbieders van inburgering, waar de desbetreffende statushouder een inbu-

geringscursus volgt. Statushouders die willen deelnemen aan VIP hebben hiervoor toestemming nodig van de gemeente. In sommige gevallen wordt geen toestemming verleend om deel te nemen aan VIP, omdat de statushouder dan niet direct beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.

Er geldt geen officiële taal-eis om te kunnen deelnemen aan VIP. 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.

De duur van een VIP-traject beslaat een periode van circa zes maanden, maar kan ook – in overleg met de gemeente - langer zijn. De duur is afhankelijk van de situatie en behoefte van de statushouder en de duur van de eventuele stageplek. Over het algemeen hebben deelnemers aan VIP geen andere trajecten ernaast. Of dit wel of niet zo is, hangt af van het beleid van de gemeente, waarin in een statushouder woont.

In de ervaring van VluchtelingenWerk zijn gemeenten gedurende de looptijd van VIP op verschillende manieren bij statushouders betrokken. Sommige gemeenten volgen het VIP traject actief, andere gemeenten laten iemand gedurende een half jaar los.

Beschrijving van instrumenten van VIP

Het VIP traject bestaat uit verschillende fases in het oriëntatie- en arbeidstoeleidingsproces. Het betreft de onderdelen 'naar binnen' (wat kan ik en wat wil ik?) en 'naar buiten' (Welke functies en banen zijn er? Hoe ziet de arbeidsmarkt er in Nederland uit? En: Hoe kom ik er?).

De groepstraining is een belangrijk onderdeel van de aanpak en omvat negen trainingssessies, waarbij één van de sessies is gewijd aan een (bedrijfs)bezoek. Daarnaast worden statushouders individueel begeleid door een vrijwillige arbeidscoach van VluchtelingenWerk. De organisatie heeft op sommige locaties in de regio

VluchtelingenWerk Oost-Nederland ook een spreekuur waar statushouders naartoe kunnen gaan voor tussentijdse vragen in aanvulling op de contactmomenten met de coach. De veronderstelling daarbij is dat statushouders, ook op dagen en tijdstippen dat de coach niet beschikbaar is, contact kunnen opnemen met VluchtelingenWerk voor sommige vragen, om zo de voortgang van het traject van de statushouder te ondersteunen.

De statushouders kunnen eveneens een kortdurende aanvullende cursus of training volgen (individueel of groepsgewijs). Het opdoen van ervaring tijdens stages of vrijwilligerswerk – naast het bezoeken van open dagen van opleidingen en aanvullende bedrijfsbezoeken - maakt ook onderdeel uit van VIP.

Groepstraining

De training is opgebouwd uit de volgende onderdelen: zelfbeeld van je eigen kwaliteiten en hoe deze te gebruiken ('Wie ben ik en wat wil ik?'), beroepsoriëntatie ('Welke mogelijkheden zijn er nog meer, anders dan in het land van herkomst? Welke functies en banen zijn er?') en netwerken ('Hoe kom ik er?'). De trainingen van VIP worden in het Nederlands gehouden. Waar nodig, kan in de praktijk een trainer, een soms aanwezige coach of een van de deelnemers sommige onderdelen vertalen.

VluchtelingenWerk heeft voor de trainers van de groepstraining een trainershandleiding ontwikkeld. Deze handleiding dient ter ondersteuning van de trainers voor het bereiken van de trainingsdoelen en beoogde resultaten van de groepstraining. De werkvormen die daadwerkelijk bij de groepstrainingen worden gebruikt, kunnen per groep weer anders zijn. De trainer stemt deze af op de trainingsbehoeftes van deelnemers en de samenstelling van de groep. Op deze manier zijn ook de groepstrainingen steeds maatwerk.

De training gaat in op oriëntatie en bewustwording over de eigen kwaliteiten (onder andere via een mindmap die statushouders aan elkaar presenteren). Ook komt beroeps-

oriëntatie (zoals op basis van inzicht krijgen in branches en bedrijfssectoren) aan de orde. Vervolgens komt het zoeken naar vacatures, het maken van een (online) cv, diplomawaardering en het verkrijgen van eventuele benodigde certificaten aan bod.

In sommige trainingen geeft een re-integratie consulent en een klantmanager van de gemeente informatie over werkgelegenheid in Nederland en aan welke beroepen er vraag is op de arbeidsmarkt. Ook kan het opstellen van een netwerklijst in de trainingen aan de orde komen: een lijst van contacten van een deelnemer (zoals de VIP-coach, burens en medecursisten van een training) die tot het netwerk behoren van de statushouder.

Naast bovenstaande bewustwording en oriëntatie, wordt in de trainingen aandacht besteed aan non-verbale communicatie (zoals oogcontact, stevige handdruk et cetera) en het oefenen met het zichzelf presenteren. In de training wordt besproken wat hierbij de gewoontes en verwachtingen zijn van werkgevers en wordt geoefend met het houden van een pitch. Soms is daarbij een medewerker van een gemeente aanwezig, die ter plekke reageert op de pitch en tips geeft. Ook oefenen statushouders met het voeren van sollicitatiegesprekken door middel van rollenspellen, waarbij deelnemers worden uitgenodigd te leren van elkaar door elkaar feedback te geven.

Werkgevers en onderwijsinstellingen worden uitgenodigd bij de trainingen, en een bedrijfsbezoek maakt deel uit van de trainingen. Waar mogelijk gaan deelnemers ook naar ontmoetingsevenementen met werkgevers toe.

Persoonlijke begeleiding/coaching

Naast de groepstrainingen volgt de individuele begeleiding door een vrijwillige arbeidscoach. De begeleiding door de coach is in het Nederlands. Tijdens de trainingen zijn coaches ook aanwezig, om waar nodig te vertalen, of te helpen bij een opdracht. Het komt ook voor dat de coach dingen uitlegt of tips geeft, zoals waar vacatures te vinden zijn.

De coach ondersteunt de statushouder bij het realiseren van zijn of haar persoonlijke doelen, zoals bij het kennismaken met bedrijven en/of opleidingen (door bijvoorbeeld mee te gaan naar open dagen), bij het zoeken naar een vrijwilligers- of stageplek en bij het opstellen van een persoonlijk plan. Ook ondersteunt de coach de statushouder bij de oriëntatie op mogelijk interessante opleidingstrajecten.

Daarnaast ondersteunt de coach bij het opbouwen van een netwerk, op basis van het persoonlijke netwerk van de coach. De coach helpt statushouders ook met het zoeken van een taalmaatje (al dan niet op de werkvloer) als daar behoefte aan is. De coach gaat mee naar (eventuele) sollicitatiegesprekken bij werkgevers en ondersteunt de statushouder bij de onderhandelingen over een baan.

Sommige coaches blijven ook na afloop van het traject in contact met de statushouder, om zo zicht te houden op de ontwikkeling die een statushouder doormaakt en om af en toe te blijven ondersteunen waar nodig. Tegelijkertijd zijn de mogelijkheden om dat als interventie structureel te doen beperkt, in verband met de start van nieuwe VIP-groepen. Deelnemers zijn zelf verantwoordelijk om contact op te nemen met hun coach, bijvoorbeeld na afloop van een stage om diegene te vragen mee te denken over eventuele vervolgstappen. In de praktijk, zo merkt VluchtelingenWerk, nemen statushouders dit initiatief te weinig.

Aanvullende training

VIP biedt statushouders de mogelijkheid om naast de groepstraining ook een aanvullende (korte) training te volgen voor het leren van algemene vaardigheden, zoals op het gebied van taal en/of voor het behalen van een veiligheidscertificaat, specifiek voor anderstaligen. Dit budget is nadrukkelijk bedoeld voor kortdurende aanvullende trainingen, en niet voor het financieren van bijvoorbeeld een opleiding. In de praktijk wordt hier beperkt gebruik van gemaakt.

Praktijkervaring

Alle deelnemers van VIP doen praktijkervaring op. Het opdoen van praktijkervaring is een vereiste voor alle deelnemers. Praktijkervaring opdoen kan bij het VIP-traject op verschillende manieren, zoals door een bedrijf te bezoeken, door vrijwilligerswerk te doen of door een meeloopstage.

De oriëntatie ten aanzien van de noodzakelijke stappen richting een baan gaat door als een statushouder al aan de slag is. Door ervaring op de werkvloer krijgen statushouders én hun werkgevers aanvullende inzichten over andere vervolgstappen die nog nodig zijn, op het gebied van taal, vakinhoudelijke kennis en/of werkcultuur.

Werkzame elementen volgens VluchtelingenWerk

Flexibiliteit en maatwerk zijn volgens VluchtelingenWerk belangrijke werkzame elementen van het VIP-traject dat statushouders doorlopen. Elk VIP-traject wordt op individueel niveau vormgegeven. Dit blijkt ook uit het feit dat de deelnemers niet alle trainingsmodules hoeven te volgen (de precieze samenstelling is maatwerk) en het feit dat ook de groepstrainingen worden afgestemd op de samenstelling en behoeftes van iedere groep afzonderlijk.

Een ander werkzaam element, aldus VluchtelingenWerk is het opdoen van praktijkervaring door middel van een persoonlijke benadering. Wanneer werkgevers of klantmanagers van gemeenten worden uitgenodigd voor een bijeenkomst van de groepstrainingen, hebben statushouders de gelegenheid om zelf met hen kennis te maken en op deze manier meer te weten te komen over de Nederlandse arbeidsmarkt. Statushouders kunnen binnen VIP ook praktijkervaring opdoen door werkbezoeken (vanuit de groepstrainingen) en (individuele) stages. Deze praktijkervaringen dragen bij aan zelfvertrouwen van statushouders en dragen eraan bij dat statushouders keuzes maken, die zo dicht mogelijk bij hun droom liggen en tegelijkertijd realistisch zijn, aldus

VluchtelingenWerk. VluchtelingenWerk legt inmiddels bij het vervolg van VIP (VIP²) (nog) meer de nadruk op het vormen van een realistisch toekomstbeeld.

3.2 Ervaringen van werkgevers

Eind oktober en begin november 2018 is gesproken met twee werkgevers betrokken bij VIP. Werkgevers met wie we in het kader van VIP gesproken hebben, geven aan dat ze iets wilden doen voor statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de woorden van een van de werkgevers: “*van mensen die het alleen niet redden*”. Of, zoals een andere werkgever het verwoordt:

“Wat wij zagen is dat hele scheepsladingen mensen uit Syrië en andere landen naar ons toekwamen. Hier mag je niet werken omdat je geen aansluiting hebt. Wij wilden daar als bedrijf iets in betekenen. Toen heb ik contact opgenomen met VluchtelingenWerk: hoe kunnen we iets bijdragen aan het leed?”

Hoewel de eerste motivatie (iets willen doen voor statushouders) voorop staat voor werkgevers, speelt vaak ook de behoefte aan personeel een rol. Wel zijn werkgevers zich ervan bewust dat het motief om iets te betekenen voor een statushouder de hoofdmoot moet zijn, want, zo merkt een van de werkgevers op:

“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”.

De werkgevers zijn in contact gekomen met de statushouders via VluchtelingenWerk. In één van de gevallen was dat op eigen initiatief van de werkgever. Deze werkgever merkt daarbij op dat het opvallend was hoe ingewikkeld het was om bij gemeenten en

VluchtelingenWerk uit te vinden waar het bedrijf bij kon aansluiten. Een andere werkgever werd zelf benaderd door een vrijwilliger van VluchtelingenWerk.⁵

Kennismaking met statushouders

De mondelinge communicatie met de statushouder verliep vanwege de taal best moeizaam. Zo merkt een van de werkgevers op “*[Het sollicitatiegesprek] ging goed en moeizaam. De taal was nog tamelijk beroerd*.” De andere werkgever handelde pragmatisch: “*Ik had de insteek van: we proberen het maar, we kijken wat het wordt*”.

Beide werkgevers geven aan een cv te hebben ontvangen, maar dit minder relevant te vinden voor de kennismaking. Gevalideerde diploma's worden door de werkgevers wel tot op zekere hoogte gewaardeerd, aangezien dit wel iets aangeeft over het denkniveau van de statushouder. Niet alle werkgevers hebben duidelijk selectiecriteria toegepast:

“Ditmaal was het anders: wij hebben zelf iemand gevraagd naar iemand in een traumasituatie. Oorspronkelijk was het bedoeld als hulpproject, maar dat gaat niet zo blijven. Je wilt iemand eigenwaarde geven”.

Wel stelde een van de werkgevers een voorwaarde aan het aannemen van de statushouder op het gebied van taal. De statushouder werd verzocht “*Dat je taal meer native wordt. Anders kun je niet functioneren*”.

Ervaring en ondersteuning in de praktijk

Met name de taal blijkt veel meer aandacht te behoeven dan verwacht. De werkgevers hebben daarbij een actieve rol gespeeld, zoals het betalen van een taalopleiding en bij het zoeken van een taalmaatje. Zo werd – op advies van VluchtelingenWerk – met succes een taalmaatje gevonden die al gepensioneerd was, die met de statushouder het jargon

⁵ De geïnterviewde gebruikt zelf de term 'buddy'.

ging doornemen. Dat vakjargon zo'n groot deel van de communicatie uitmaakte, had deze werkgever niet van tevoren verwacht. Eén van de werkgevers geeft aan dat je er met taal alleen nog niet bent in de communicatie:

“Als je iets uitlegt, dan zeggen mensen ja. Het is heel lastig om aan te geven dat je iets niet snapt. Wij willen directheid in Nederland”.

In reactie hierop is de werkgever meer gaan controleren door aan de statushouder zelf te vragen iets nog een keer uit te leggen of de informatie begrepen is.

Daarnaast hebben beide werkgevers ervaren dat het zich eigen maken van de (in desbetreffende branche of sector) de Nederlandse werkcultuur de nodige tijd en aandacht vergt. *“Soft skills zijn verschrikkelijk belangrijk”*, merkt een van de werkgevers op.

Toch verloopt bij beide werkgevers de sociale interactie op de werkvloer soepel: *“Hij deed goed mee met het team”*. De werkgever maakte ook letterlijk ruimte voor de behoeftes van een van de statushouder door ook ruimte beschikbaar te maken om in de pauze te kunnen bidden. De werkgever waardeerde het zeer dat de statushouder ook actief deelnam aan het sociale leven buiten de werkcontext. Een werkgever geeft aan dat de werknemersvaardigheden (zoals op tijd komen) prima in orde waren. *“Met het aanpassen aan ons bedrijf was niets aan de hand”*.

Daarnaast geeft één van de werkgevers geleerd te hebben dat de inrichting van de opleiding in land van herkomst (bijvoorbeeld meer specialistisch) behoorlijk kan verschillen ten opzichte van de meer generieke opleiding in Nederland. Hierdoor ontbrak het de statushouder aan bepaalde basiskennis die in Nederland verondersteld werd. De andere werkgever werd zich er extra van bewust dat samenwerken in het vakgebied heel belangrijk is, en dat er veel onuitgesproken regels in de sector gelden. Om deze reden volgt de statushouder (op kosten van de werkgever) intussen een versnelde opleiding van twintig uur per week.

Overall erkennen beide werkgevers aan dat het begeleiden van statushouders in de praktijk behoorlijk anders uitpakt is dan van tevoren verwacht. Over een statushouder zegt een werkgever:

“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”.

Ook hadden werkgevers andere verwachtingen op het moment dat de statushouder in dienst kwam.

“Je hebt een bepaalde verwachting met iedereen die je aanneemt. Die verwachtingen heb ik intussen verschillende keren bijgesteld (...). Er is een groot verschil. We hadden verwachtingen, namelijk dat iemand met gezond verstand en een sympathiek iemand dat iemand gaat functioneren. De aanpak die wij gedaan hebben bij hem heeft niet geleid tot resultaten die we graag hadden gezien”.

Het niet in staat zijn om de statushouder duurzaam in dienst te houden, heeft bij deze werkgever ook tot frustraties geleid:

“Ik voel dat ik gefaald heb, enerzijds probeer ik van alles te doen, [maar] je merkt ook dat het niet lukt in je eigen bedrijf”.

Werkgevers die we voor dit onderzoek spraken, geven aan verschillende activiteiten te hebben ondernomen of nog ondernemen om statushouders te ondersteunen op de werkvloer. Dit varieert van het aanbieden en financieren van taalcursussen, het organiseren van een taalmaatje, en het financieren van een versnelde (vakinhoudelijke) opleiding. Ook valt op dat ook buiten de werkcontext er (in meer of mindere mate) contact is tussen werkgever (of medewerkers van de werkgever) en de statushouder.

Eén van de werkgevers geeft aan dat hij ziet dat de statushouder ook graag iets wil terugdoen voor de werkgever door ook zoveel mogelijk mee te draaien in het maken van

declarabele uren. “*Dat voelt als een eer voor hem*”. De werkgever heeft intussen geaccepteerd dat de statushouder nog niet als onderdeel van de vaste bezetting wordt gezien, terwijl intussen verder gewerkt wordt aan taal en werknemersvaardigheden.

In de periode dat de statushouder bij de werkgevers kwam werken was er vooral in de beginperiode contact met de vrijwillige arbeidscoach van VluchtelingenWerk.

Belemmeringen

De werkgevers roepen op omsubsidies (of andere vormen van vergoeding), die in sommige gemeentes bestaan, kostendekkend te maken. De subsidies die er op dit moment zijn, zijn dat nog lang niet, aldus de werkgevers. Er zijn werkgevers, die veel investeren in statushouders, terwijl van tevoren onzeker is of de statushouder in de functie zal passen en zal kunnen blijven. Een werkgever formuleert het als volgt:

“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”.

Diezelfde werkgever merkt op dat de bandbreedte erg klein wordt naarmate het meer tijd kost om een statushouder in te werken. Hierdoor wordt het voor een werkgever financieel steeds lastiger om statushouders in dienst te nemen.

Werkgevers erkennen het belang van taaltrainingen en intensieve begeleiding die statushouders nodig hebben bij het zich een weg vinden in de Nederlandse samenleving. Buddies zouden zo’n rol kunnen vervullen, vooral de lager opgeleide statushouders, aldus één van de werkgevers.

Ook is er behoefte aan meer een makelaarsrol van gemeenten om bedrijven en statushouders meer met elkaar in contact te brengen.

3.3 Ervaringen en de rol van de gemeenten

Voor dit onderzoek is gesproken met verschillende gemeenten waar statushouders deelnemen aan VIP. Een van de geïnterviewden werkt bij een organisatie die door meerdere gemeenten is gevraagd de gemeentelijke taken van arbeidstoeleiding te verzorgen.

Een van de redenen van een gemeente om deelname door statushouders aan VIP mogelijk te maken is dat het aansluit bij de visie van de gemeente. Dit geeft één van de betrokken gemeentes aan: *“iedereen zo snel mogelijk en volwaardig laten participeren naar vermogen” en: “geen volgtijdelijke integratie, maar parallelle integratie”*. Ook kan de behoefte om statushouders weer te leren kennen en met hen mee te denken een rol spelen. In een van de gemeenten zijn zodoende regisseurs aangesteld die moeten zorgen voor een integrale aanpak en voor passend samengestelde teams. In deze gemeente was ook een actievare rol van werkcoaches richting werkgevers voorzien.

Eén van de gemeenten geeft aan dat de toename in aantallen statushouders en de behoefte om de activiteiten aan deze doelgroep aan te passen, nadrukkelijk de reden was om statushouders in hun gemeenten mee te laten doen met VIP. Bij aanvang zijn statushouders onderdeel van de groep die een werktraject volgt.

Sommige gemeenten hebben na afloop van VIP besloten door te gaan met specifieke programma’s voor statushouders, zoals bijvoorbeeld met sollicitatietrainingen voor statushouders. Een van de geïnterviewden geeft aan dat het de voorkeur heeft om verder te gaan met VluchtelingenWerk, in verband met de benodigde specialistische kennis over de begeleiding van statushouders naar werk.

Rol van de gemeente

Gemeenten zijn complementair aan de interventies, aldus een uitvoerder namens een groep gemeenten. Zo ook bij het ondersteunen van statushouders bij de oriëntatie op de Nederlandse werkcontext en het in kaart brengen van talenten, wensen en mogelijk-

heden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is de rol van de gemeente om partijen bij elkaar te brengen, zoals werkgevers en statushouders, aldus deze gemeente.

Eén van de gemeenten geeft aan statushouders te ondersteunen bij het inzichtelijk maken van de bestaande opleidingen en het beroepenveld. Soms kunnen statushouders niet aan de gewenste opleiding beginnen, doordat er een tekort aan stageplaatsen is.

Andere gemeenten zien als rol voor zichzelf het bij elkaar brengen van werkgevers, maatschappelijke organisaties en ondernemers. Doel hiervan is om zo werkervarings- en arbeidsplaatsen voor statushouders te creëren. Een gemeente kan werkgevers hier ook toe stimuleren door begeleiding of loonkostensubsidie. Of een gemeente kan iets extra's bieden, om zo de overgang naar een dienstverband voor een statushouder mogelijk te maken.

Een van de gemeenten geeft aan erop toe te zien dat vrijwilligerswerk niet te lang duurt. Dit om te voorkomen dat vrijwilligerswerk een vervanging wordt van betaald werk.

Ervaringen en geleerde lessen

Voor het slagen van VIP is de goede samenwerking met alle partijen noodzakelijk, aldus een gemeente: te weten VluchtelingenWerk, externe partners (ondernemers) en de gemeente zelf. De samenwerking tussen een arbeidstoeleidingsorganisatie van de gemeente en VluchtelingenWerk heeft deze persoon gaandeweg zien verbeteren. De afspraak is bijvoorbeeld gemaakt dat er voor elke werkgever steeds één contactpersoon is (in plaats van elke statushouder één contactpersoon).

Een van de gemeenten is positief over de inzet (door de gemeente) van werkcoaches die zich specifiek met de arbeidstoeleiding van statushouders richten. Dit heeft, aldus deze gemeente, bijgedragen aan het verlagen van de werkdruk van werkcoaches bij de gemeente.

Een andere betrokkene vanuit de gemeenten geeft aan geleerd te hebben dat het belangrijk is goed met elkaar af te stemmen en een goede selectie te doen aan de voorkant, door

VluchtelingenWerk en de werkcoach [van de gemeente], wie er zal deelnemen aan VIP. Dit ook om tijdig te organiseren dat de statushouder eventueel benodigde vrijstelling krijgt van de verplichting betaald werk te doen. Ook geeft één van de geïnterviewden aan dat beide partijen de statushouder op een andere manier kennen en een andere rol hebben.

Een betrokkene vanuit de gemeenten roept op om tijdig met andere partijen af te stemmen, zoals met Roc's. Ook wordt het belang benadrukt van een gezamenlijke aanpak, en goede samenwerking, zodat elke partij kan bijdragen.

Eén van de gemeenten geeft aan dat zij zich specifiek wil richten op het voorbereiden van werkgevers op wat ze kunnen verwachten als statushouders er komen werken.

3.4 Beschrijving van NVA Werktrajecten

NVA Werktrajecten wordt uitgevoerd in opdracht van de gemeente Amersfoort. Doel van NVA Werktrajecten is statushouders te trainen en begeleiden om zo duurzaam mogelijk aan het werk te kunnen.⁶ NVA biedt daarnaast ook inburgering aan statushouders aan. Deze staan los van NVA Werktrajecten.

Op welke onderdelen van het werktraject statushouders aan de slag gaan, is maatwerk en wordt op individuele basis bepaald op basis van behoeftes en mogelijkheden van de statushouder. De gemeente geeft goedkeuring aan de inzet van instrumenten van NVA Werktrajecten op individueel niveau. Tevens geeft de gemeente een speciaal akkoord op de verlenging van het individuele werktraject met opnieuw twaalf maanden. Naast de financiering van NVA Werktrajecten kan de gemeente ook besluiten een opleidingstraject te financieren, dat één tot maximaal twee jaar duurt.

⁶ Wanneer iemand niet in staat zal zijn om uit de bijstand te raken, dan heeft zo iemand geen werktraject maar een zorgtraject of een activeringstraject.

Bij de start van de training moeten deelnemers taalniveau A1 hebben, hoewel dit in de praktijk niet altijd haalbaar is. NVA streeft ernaar dat op het moment van afronding van de inburgering de deelnemer een baan heeft gevonden. De inburgeringscursus volgen zij veelal ook bij NVA. In de praktijk varieert het taalniveau en de leerbaarheid van deelnemers aan NVA Werktrajecten. Sommigen zitten in een langzame inburgering, anderen volgen de snelle variant. Een kleine groep doet staatsexamen.

Deelnemers aan NVA Werktrajecten hebben ofwel een bijstandsuitkering ofwel ontvangen studiefinanciering. Deze laatste groep heeft door de toegang tot het volgen van een opleiding meer mogelijkheden bij het bepalen van het pad richting arbeidstoelating. Doel van NVA Werktrajecten is de statushouder en zijn/haar gezin te ondersteunen om zo snel mogelijk onafhankelijk te zijn van de bijstand of van een uitkering. Onderlinge afspraken tussen partners over wie gaat werken en wie eventuele zorgtaken op zich neemt, is aan de betrokkenen zelf en kan een aandachtspunt zijn in begeleidingsgesprekken.

Bij de start van het traject wordt het profiel van een deelnemer in kaart gebracht. Na een half jaar wordt de voortgang van de deelnemers geëvalueerd. In het eerste half jaar wordt dit profiel getoetst op juistheid en daarna vastgesteld. De deelnemers starten binnen een half jaar na de intake, meestal binnen drie maanden. De voortgang van het traject wordt iedere drie maanden geëvalueerd. De trajectbegeleider speelt gedurende het hele traject een belangrijke rol.

Het maximaal aantal deelnemers per trainingsgroep is 12 en minimaal 8. De groepen in dit onderzoek bestonden elk uit 10 deelnemers. De achtergrond in opleiding en werker-
varing binnen de groep verschillen onderling.

In de praktijk verschilt de duur van de NVA Werktrajecten per persoon, en duurt het soms even voordat duidelijk is wat de behoeftes en mogelijkheden van een deelnemer

zijn. Dit hangt ook samen met hoe lang het duurt voordat iemand 'geland' is. Ook de afronding van het inburgeringsexamen is soms later dan voorzien.

NVA biedt voor alle klanten trajectbegeleiding. Daarnaast worden de volgende instrumenten in bij NVA Werktrajecten ingezet: training, individuele (werk) coaching, taalwerkstages / werkervaringsplekken, en bemiddeling. Niet alle instrumenten worden voor iedereen ingezet: welke dat zijn is maatwerk. Het hele jaar door wordt minstens één extra instrument ingezet naast de inspanningen die een statushouder doet voor de inburgering. Bij de inzet van de instrumenten wordt ook rekening gehouden met eventuele gezondheidsbelemmeringen.

Trainingsmodules

De trainingen ondersteunen statushouders bij het weer perspectief zien na een moeilijke periode in het land van herkomst en tijdens de vlucht naar Nederland. Bewustwording over bijvoorbeeld de kwaliteiten die je nodig hebt in de Nederlandse context is in de visie van NVA het beginpunt van integratie. Het nemen van eigen regie staat bij de trainingen van NVA Werktrajecten centraal. Ook is er veel aandacht in de trainingen voor het identificeren en inschakelen van hulpbronnen.

De trainingen bestaan uit verschillende modules. De eerste twee trainingsmodules worden in de eigen taal gegeven. Dit in verband met het vaak lage taalniveau van deelnemers. Ook is in de derde trainingsmodule een trainer in eigen taal aanwezig als co-trainer. De trainingen volgen een vast format. Om de trainingen wat interactiever te maken, worden mensen uit het werkveld uitgenodigd in de trainingen.

Module 1 en 2 benadrukken de bewustwording ten aanzien van een plek vinden in de maatschappij, ten aanzien van integratie. Module 1 gaat over de vraag: 'Hoe ben ik hier gekomen? Hoe sta ik hier nu? Met welke prioriteiten?' De module eindigt met inzicht in kwaliteiten, vaardigheden en een keuze voor een bepaalde branche.

Bij module 2 gaat het om beroeps- en werkvloeroriëntatie. Gekeken wordt naar de werkcultuur in het land van herkomst maar ook de Nederlandse werkcultuur, en de eigen achtergrond en ervaring daarbij. Wat dat betekent op individueel niveau is voor iedereen weer anders. Het gaat bij deze module om vragen als: 'Waar loop je als persoon tegenaan en welke keuzes ga jij daarin maken en wat zijn de consequenties van die keuzes?'

Module 3 is meer praktijkgericht op het verkrijgen van een baan (via cv, solliciteren et cetera). Tijdens deze module worden werkgevers uitgenodigd en statushouders die al wat verder zijn in hun proces om hun ervaringen te delen. Een werkbezoek maakt ook onderdeel uit van de derde module. Er wordt ingegaan op (de inzet van) hulpbronnen, (het belang van) netwerken en (het proces van) solliciteren. Statushouders oefenen met solliciteren door middel van rollenspellen, waarbij geoefend wordt met werkgevers die worden uitgenodigd naar de les.

De inhoud van de trainingen overlapt deels met het inmiddels verplichte onderdeel van inburgering Oriëntatie op de Arbeidsmarkt (ONA), dat verdeeld over verschillende periodes wordt gegeven. De trainingen vanuit NVA Werktrajecten zijn compact en aaneensluitend, en worden bij voorkeur ergens halverwege het inburgeringsproces ingezet.

De trainingen vinden plaats in een open sfeer, waarbij ook moeilijke onderwerpen in de groep niet geschuwd worden. Ook als werkgevers in de training komen worden lastige vragen niet uit de weggegaan.

Parallel aan de NVA Werktrajecten worden modules computervaardigheden gegeven, zoals het verzenden van e-mails en het maken van een cv op de computer.

Alle statushouders volgen naast het traject ook een inburgeringscursus. De trainingen en ook de inzet van andere instrumenten van NVA Werktrajecten worden naast de

inburgeringslessen gepland. Hierdoor kunnen activiteiten soms ook aan het eind van de dag plaats vinden.

Werkcoaching

Zodra de trainingen zijn afgerond, komt de werkcoach in beeld bij de deelnemer. De werkcoach is een vrijwilliger van NVA die de deelnemer begeleidt bij het zoeken naar werk, werkervaringsplek of stage. De vrijwillige werkcoaches hebben diverse achtergronden: sommige werkcoaches zijn gepensioneerd, andere werkcoaches zijn op dat moment zelf ook werkzoekend. De werkcoach is soms al aanwezig bij de trainingen om alvast kennis te maken.

De taken van de werkcoach zijn veelomvattend en zijn arbeidsintensief. De werkcoach coacht de deelnemers bij het kennismaken en omgaan met de Nederlandse werkcontext. De coach helpt bij het opbouwen van een netwerk (voor het vinden van een baan) en bij het creëren van een werkstructuur (eenmaal in het bezit van een baan). De begeleiding van de werkcoach is volledig in het Nederlands. De werkcoach geeft sturing, zonder alles van de statushouder over te nemen.

De werkcoach onderhoudt contacten met de gemeente, bedrijven en organisaties, onder andere voor het vinden van stageplekken, en zet daarbij zoveel mogelijk zijn eigen netwerk in. Ook ondersteunt de werkcoach de statushouder bij de beginfase van een baan, bijvoorbeeld door zaken die voor de statushouder belangrijk zijn met de werkgever bespreekbaar te maken, wanneer bijvoorbeeld een statushouder behoefte heeft om vrijdags naar de moskee te gaan.

Ook ondersteunen werkcoaches deelnemers bij het zoeken van een bijbaan als zij studeren, om te voorkomen dat zij bij de overgang van uitkering naar studiefinanciering in de financiële problemen komen. NVA stimuleert nadrukkelijk voor deze statushouders om ook een bijbaan te zoeken. Veel van hen hebben dat aanvankelijk niet, vanwege administratieve complexiteit en de inrichting van het belastingstelsel.

Werkcoaches moeten aan de nodige eisen moeten voldoen. Een betrokkene van NVA legt uit:

“Je moet heel scherp hebben wat er nodig is om op die arbeidsmarkt te komen. Tegelijkertijd moet je ook heel praktisch en pragmatisch zijn over welke ondersteuning die klant dan nodig heeft. Ook je eigen netwerk moet je kunnen inzetten. Je moet wel van wat markten thuis zijn. Dat maakt ook dat je op wat jongere mensen koerst, want de manieren van solliciteren zijn veranderd. Dan kom je toch bij jongere mensen terecht, maar die zijn snel weer weg”.

Taalwerkstages

Stages zijn een belangrijk onderdeel van NVA Werktrajecten. In het begin zijn dit veelal taalstages. Statushouders hebben vaak geen realistisch beeld over hun taalniveau en daarmee hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt: *“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”.*

Daarnaast zijn stages belangrijk voor het opdoen van kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt. Deelnemers krijgen tijdens deze stages ook een beeld van wat hun mogelijkheden zijn en kunnen sociale contacten opdoen op de werkvloer.

Tijdens het werktraject kunnen vrijwilligerswerk en stages meerdere malen aan bod komen. Per stage worden leerdoelen geformuleerd. Waar in het begin vooral het accent kan liggen op taalontwikkeling, kan een latere stage zich bijvoorbeeld meer richten op het leren van bepaalde vaardigheden.

Individuele begeleiding door trajectbegeleider

Naast de trainingen en de begeleiding van de werkcoach maakt trajectbegeleiding onderdeel uit van NVA Werktrajecten. De trajectbegeleider is gedurende het hele traject betrokken bij de ontwikkelingen die een statushouder doormaakt. Hij/zij is verantwoordelijk voor het in goede banen leiden van het traject, en het traject dat de statushouder

stap voor doorloopt te volgen. De trajectbegeleider houdt het verloop van dat proces in de gaten en zorgt voor bij de persoon passende begeleiding. Ook gaat hij/zij mee naar open dagen met de statushouder.

De trajectbegeleider onderhoudt contact met zowel de statushouder als met de werkcoach. Zo is aan het begin van het traject en steeds na afloop van elke trainingsmodule er een contactmoment met de statushouder. Ook heeft de trajectbegeleider tijdens het traject contact met de werkcoach over het verloop van het traject en de begeleiding. Ook beantwoorden zij vragen van werkcoaches als er bijvoorbeeld persoonlijke issues spelen die aandacht vragen. Een belangrijk uitgangspunt van de trajectbegeleiding is dat statushouders zelf de regie leren nemen over hun leven en wat ze van de begeleiding van NVA kunnen verwachten.

De inzet van een coördinator werkprojecten

In april 2017 is een coördinator werkprojecten aangesteld, die verantwoordelijk is voor het vinden van een (oefen- of betaalde) plek op de arbeidsmarkt voor statushouders. In de praktijk bleken de vrijwillige werkcoaches hiervoor onvoldoende tijd te hebben. Een andere aanleiding hiervoor is de hoge in- en uitstroom van vrijwillige werkcoaches. Werkcoaches zijn veelal jonge mensen die zelf op zoek zijn naar werk. Zij stromen relatief snel weer snel uit, vanwege de economische groei en de aantrekkende arbeidsmarkt. Het inwerken van nieuwe mensen kost NVA daardoor veel tijd. Mede hierdoor is het vinden van een (oefen- of betaalde) plek op de arbeidsmarkt de verantwoordelijkheid geworden van de coördinator van de werkprojecten van NVA.

Doel van deze functie is het leggen van duurzame verbindingen met werkgevers op de arbeidsmarkt. Op verzoek van trajectbegeleiders gaat de coördinator op zoek naar werkgevers voor een stageplek of een betaalde baan. Ook kan de coördinator werkprojecten meedenken over eventuele andere sectoren waar de statushouder in terecht zou kunnen, als blijkt dat er weinig banen zijn in de sector die de statushouder voor ogen

heeft. Ook 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. *“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”*, aldus de projectleider van NVA Werktrajecten.

Ook wanneer een contract bijna afloopt gaat de coördinator werkprojecten weer langs bij de werkgever om te kijken of het contract verlengd wordt. Tussendoor houdt de coördinator ook evaluatiegesprekken samen met de statushouder en de werkgever.

Een actieve en inventieve houding bij de bemiddeling vanuit de werkprojecten is een must. Praktische ondersteuning bij het solliciteren is een belangrijk punt van aandacht.

Samen met het mbo Amersfoort is de coördinator werkprojecten testdagen gaan organiseren, om zo scherper te krijgen waar iemands capaciteiten liggen:

“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 afgevallen. 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”.

Omdat er tekorten zijn op de arbeidsmarkt, ziet NVA dat werkgevers bereid zijn om meer te investeren in statushouders. Statushouders, bijvoorbeeld in de elektrotechniek, krijgen een BBL-overeenkomst, die ze kunnen afronden met een certificaat. Werkgevers krijgen financiering voor de opleiding van statushouders. Niet alleen in de gemeente Amersfoort wordt gebruik gemaakt van deze trajecten, ook de gemeenten om Amersfoort heen. Onderzocht wordt of deze constructie bij meer branches valt te organiseren, zoals voor de zorg en de ICT.

NVA is te spreken over de taalontwikkeling die de statushouders door het volgen van een BBL-opleiding hebben gemaakt. *“Als je ze nu Nederlands hoort praten, gaat het hartstikke goed. Ze zijn gegroeid en over twee maanden zijn ze klaar en hebben ze een diploma op zak.”* Taal blijft over het algemeen toch een punt van zorg van werkgevers, aldus NVA. Sommige werkgevers investeren zodoende ook in taal op de werkvloer, zoals door middel van een taalcoach of taallessen. NVA speelt ook een rol bij het wegnemen van vooroordelen bij stakeholders, dat taal niet allesbepalend is, maar dat ook motivatie en inzet ontzettend belangrijk zijn.

De coördinator werkprojecten van NVA legt ook verbindingen met relevante organisaties, zoals aanbieders van VCA-trainingen en rijscholen. Zo zijn lessen voor het behalen van het VCA-certificaat op onderdelen aangepast aan de behoeftes van statushouders. NVA ondersteunt statushouders ook bij het regelen van een medische keuring, als dat is vereist.

Hoe de functie van coördinator werktrajecten in de toekomst zal worden ingevuld hangt ook samen, aldus NVA, met verdere ontwikkelingen in de samenleving en initiatieven van andere organisaties op dit gebied.

Werkzame elementen volgens NVA

Een van de werkzame elementen genoemd door NVA is het feit dat echt gekeken wordt naar wat nodig is voor de statushouder.

Een ander element dat genoemd wordt is dat er een verbinding gemaakt wordt tussen praten over werk en echt aan de slag gaan, tussen droom en werkelijkheid. Door concreet aan de slag te gaan leren deelnemers, aldus NVA, allerlei [werknemers]vaardigheden, variërend van kledingvereisten en aan wie een melding te doen bij ziekte, tot: ‘Wie is eigenlijk mijn baas?’.

Ook besteedt NVA nadrukkelijk aandacht aan het opbouwen van een vertrouwensrelatie met de statushouders die zij begeleiden in dit traject. Zoals een betrokkene van NVA het formuleert: *“Je moet echt investeren, het is follow up, aan het handje meenemen, maar tegelijkertijd echt leren dat ze in hun eigen kracht geloven.”*

Wat volgens NVA ook goed werkt is het actief contact zoeken met andere stakeholders zoals bijvoorbeeld het werkgeversservicepunt, over met welke werkgevers er contact is en wie er meer plekken heeft. Er is groeiend bewustzijn en toenemend vertrouwen bij het werkgeversservicepunt dat van elkaar geleerd kan worden en dat de inzet van NVA, samenwerking is.

NVA brengt zoveel mogelijk geleerde lessen in de praktijk in het contact met werkgevers, maar ook binnen de interventie zelf. Door bijvoorbeeld een checklist op te stellen die NVA voordat iemand bij een werkgever aan de slag gaat doorneemt. Hiermee kunnen behoeftes van de statushouder tijdig bespreekbaar gemaakt worden met de werkgever.

In de nabije toekomst wil NVA ook meer gaan doen om statushouders te ondersteunen bij het opzetten van een eigen onderneming. Gedacht wordt aan een training geven over ondernemen in Nederland, met behulp van rolmodellen.

3.5 Ervaringen van werkgevers

In april 2018 is met drie werkgevers gesproken die statushouders die deelnamen aan NVA Werktrajecten hebben begeleid, werkzaam in de bouw en de techniek. Bij sommige werkgevers worden statushouders ingezet voor opdrachten bij hun (externe) opdrachtgevers. Ook spraken wij met één van hen nogmaals begin november 2018 en met twee werkgevers uit de horeca.

Eerste contact met NVA

Er is regelmatig (soms wekelijks contact) uitwisseling over wat werkgevers NVA kunnen bieden en wat NVA een werkgever kan bieden. De intensiteit van het contact varieert per werkgever en per periode, en wordt medebepaald door behoeftes bij werkgevers, de capaciteiten/interesseelden van de statushouders, en de ontwikkelingen binnen NVA Werktrajecten.

NVA stuurt meestal eerst een cv naar de werkgever en plant dan een gesprek in. Dan komt NVA met de kandidaat naar de werkgever toe. Een cv vormt een goed vertrekpunt om te kijken naar een geschikte plaatsing voor iemand, maar is niet voldoende, aldus de werkgevers.

Kennismaking met statushouders

Een gesprek met de statushouder zelf is van belang, om te kijken aan welke werkgever iemand gekoppeld kan worden. *“Belangrijker is dat je iemand gewoon in de ogen kijkt. Dan weet ik voor 80% wel wie je voor je hebt”, vertelt een werkgever.* Aan de hand van het gesprek, neemt de werkgever de beslissing om de statushouder een (stage)plek aan te bieden.

De mate waarin een statushouder zich tijdens het eerste kennismakingsgesprek goed weet te presenteren verschilt, aldus de werkgevers. Sommige statushouders kunnen zich goed presenteren. Anderen beheersen nog onvoldoende de Nederlandse taal, wat een goed gesprek tussen de statushouder en de mogelijk toekomstige werkgever belemmert. Uiteindelijk gaat het erom: *“klikt het of klikt het niet”*, aldus een werkgever.

Werkgevers geven aan dat er heel veel talent is dat wel benut moet worden. Een gesprek vormt een goede gelegenheid om erachter te komen wat echt bij iemand past. Er wordt nu wel veel beter naar gekeken, dan een paar jaar geleden:

“Wij hadden ook iemand gehad die in een parfumerie had gewerkt en nu met zonnepanelen aan de slag moest. Dat vond hij ook niet leuk. Toen hebben wij ook gezegd van, hoe kun je dat beter organiseren. Toen is die samenwerking met scholen beter geworden. De voorselectie is beter geworden”.

Soms wil iemand bewust onder zijn niveau aan de slag en onderaan beginnen, aldus één van de bedrijven met wie we spraken.

Soms is het in de ervaring van de werkgever gemakkelijk om een statushouder bij een werkgever te plaatsen, omdat diegene bijvoorbeeld de werkgever zelf kent. En soms moet meer moeite worden gedaan om bij een bedrijf binnen te komen. Het komt ook voor dat iemand na het eerste gesprek meteen kan beginnen. In andere gevallen moet eerst een gesprek plaatsvinden, of loopt de statushouder een paar keer mee of om te kijken of het klikt. In weer andere situaties wordt intern bekeken of het kan en of de persoon in de groep past.

De vorm van de overeenkomst varieert van stages, proefplaatsingen, mogelijk gevolgd door een contract of opleidingsplaats. Een werkgever die zelf statushouders plaatst bij opdrachtgevers geeft aan dat iemand ergens twee weken plaatsen een goede manier is om de statushouder te leren kennen:

“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 bij 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.”

Eén van de werkgevers geeft aan dat statushouders aan de slag gaan via een stageovereenkomst. De stage kan één of twee maanden kan duren. Ook vinden er proefplaatsingen plaats, waarna iemand in dienst kan komen bij de werkgever. Zo'n proefplaatsing wordt als positief ervaren:

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

Ervaring en ondersteuning in de praktijk

Taal is op de werkvloer belangrijk, aldus de werkgevers die statushouders van NVA Werktrajecten begeleiden. Het taalniveau mag gebrekkig zijn, maar moet wel voldoende zijn om te begrijpen wat gezegd wordt, aldus deze werkgevers. Enige achtergrondkennis van wat gezegd wordt is ook belangrijk.

Ter ondersteuning van de taalontwikkeling zetten werkgevers iemand soms bewust in een team waar veel Nederlands wordt gepraat. Een werkgever kiest ervoor om statushouders niet apart te behandelen door bijvoorbeeld trainingen in de eigen taal te organiseren. Interne trainingen zijn bij deze werkgever in het Nederlands. Daarbij wordt gebruik gemaakt van afbeeldingen. In de praktijk wordt achter de schermen waar nodig wel vertaald.

Bij sommige werkgevers dienen opdrachtgevers verzoeken in voor aanvullende scholing voor statushouders in specifiek vakjargon, zoals op het gebied van materiaalkennis, en gereedchapskennis. Ook geven sommige werkgevers zelf aan dat het goed zou zijn als statushouders kennis kunnen opdoen over veelgebruikte termen in bijvoorbeeld de horeca. In de horeca zijn er, vooral in het begin, vaak misverstanden vanwege de Nederlandse taal, zoals bij het opnemen van bestellingen.

In sommige situaties wordt gewerkt naar een praktische oplossing, zoals bij het verkrijgen van het VCA-certificaat, dat voor bepaalde beroepsgroepen een vereiste is. Voor Tigrinya-sprekenden is niet mogelijk de VCA-training in de eigen taal te volgen. Om dit te ondervangen werkt een van de werkgevers veel met afbeeldingen. Een andere werkgever werkt met een vertaal-app voor beter begrip van de symbolen op de werkvloer.

Tegelijkertijd zien werkgevers ook dat statushouders grote stappen maken in hun taalontwikkeling. Het begrijpen van contracten blijft een punt van aandacht, aldus de werkgevers. Veel statushouders hebben hier moeite mee.

Sommige werkgevers ervaren dat sommige statushouders hebben moeten wennen aan vroeg beginnen en werkdagen van acht uur, en aan pauzes en/of vaste lunchtijden. Deze werknemersvaardigheden hebben statushouders geleerd op de werkvloer. Werkgevers geven aan dat het belangrijk is de verwachtingen bij de leidinggevende en de collega's van de statushouder op de werkvloer te managen, juist in het begin.

“In ons geval, komt iemand zich voorstellen, bijvoorbeeld iemand is aspirant schilder en dan begeleid je iemand bij zijn gesprek bij de opdrachtgever. Dan komen de jongens op de bouwplaats zelf, in een team met andere collega's, en die zien hem als gelijkwaardige. Dan gaat de communicatie fout, want dan zijn de verwachtingen gelijk aan hen”.

In de praktijk wordt dit opgelost door de situatie uit te leggen aan de leidinggevende. Meestal gaat het wel goed maar soms ook niet.

Bij sommige bedrijven ondersteunen statushouders die al eerder bij het bedrijf aan de slag zijn gegaan andere statushouders die later zijn gekomen.

“Wij hebben twee jongens die het vak geleerd hebben en daar staan twee of drie jongens omheen en die leren het elkaar. Bij die begeleiding wordt ook de taal in de gaten gehouden. Ze proberen de jongens op hoger niveau te brengen. Ze zien die jongens ook echt als een voorbeeld, iemand heeft een auto van de zaak en dat vinden ze prachtig”.

Sommige statushouders die vanuit hun werkgever bij een opdrachtgever geplaatst zijn, stromen daarna verder door in de ervaring van sommige werkgevers:

“We zien nu ook dat mensen bij ons zijn opgeleid, VCA betaald, opleiding, een leaseauto en dan zijn ze door naar andere werkgevers. Dat vinden wij natuurlijk wel heel erg jammer. Maar ik kijk liever niet naar de negatieve dingen.”

Een werkgever heeft in het contract met de statushouder opgenomen dat wanneer je binnen een jaar de werkgever verlaat, de volgende werkgever de opleiding moet betalen.

In het algemeen blikken geïnterviewde werkgevers positief terug op de eigen rol bij de begeleiding van statushouders. De werkgevers zien statushouders groeien in hun werk en zien dat ze erg blij en trots zijn op hun werk.

Belemmeringen

Werkgevers ervaren dat de begeleiding veel tijd en begeleiding kost: *“De beschikbaarheid wisselt, door de inburgering nog. Je moet heel veel aan opdrachtgevers uitleggen, waarom hij niet komt en wat de problemen zijn”.*

Een andere belemmering is dat met het aan het werk gaan en uit de uitkering komen, statushouders in de praktijk in de zogenoemde armoedeval terecht kunnen komen, zo hebben werkgevers ervaren: *“Soms verdienen ze 10 euro meer, maar worden ze 200 euro gekort”.*

Werkgevers proberen hiervoor een oplossing te vinden door iets te organiseren rondom onkostenvergoeding, of betaling van rijlessen. Dit lukt niet in alle gevallen. Zo geeft een werkgever het voorbeeld van de gemeente die (onbelaste) reiskosten gewoon bij het loon van een medewerker rekent: *“We zijn hier nu al een jaar mee aan de gang en we zijn er nog steeds niet uit”.*

3.6 Onderwijsinstellingen

In Amersfoort spelen onderwijsinstellingen een belangrijke rol bij het zicht krijgen op talenten van statushouders. Zo organiseert het mbo Amersfoort testdagen om beter

scherp te krijgen waar iemands capaciteiten liggen. Ook het mbo Eva (entree voor anderstaligen) organiseert een testweek, waarbij gekeken wordt of de statushouders talent hebben voor het beroep waarin ze aan de slag zouden willen.

Voor statushouders is in Amersfoort mbo EVA (entree voor anderstaligen) opgezet. Deze entreeopleiding omvat extra taallessen. Daarnaast zijn mbo-opleidingen bezig om de beroepsopleiding meer te verbinden met de praktijk en met competenties, aldus NVA. Dit om te voorkomen dat statushouders die een mbo-opleiding volgen, gefrustreerd raken door een gebrek aan verbinding met de praktijk. BBL-trajecten zijn, in de ervaring van NVA, waardevol voor statushouders. Door deze leer-werktrajecten gaan statushouders aan het werk en doen zij tegelijkertijd werkervaring op.

3.7 Rol en aanpak van de gemeente Amersfoort

De gemeente Amersfoort belegt al circa vijftien jaar trajecten op het gebied van arbeidstoeleiding bij NVA. De gedachte hierachter is dat de verbinding met andere terreinen, waar NVA zich mee bezighoudt, zoals inburgering en maatschappelijke begeleiding, hierdoor goed te maken is. De trajecten voor hoger opgeleiden heeft de gemeente belegd bij het UAF.

Net zoals veel andere gemeenten heeft Amersfoort geen doelgroepenbeleid, en dus ook geen specifiek beleid voor statushouders. Achterliggende gedachte daarbij is dat de persoonlijke kenmerken van de mens centraal moet staan en begeleiding voor iedereen maatwerk is.

Aan het begin van het onderzoek heeft de gemeente Amersfoort de caseload per trajectbegeleider sterk teruggebracht (naar ongeveer de helft), in de veronderstelling dat dit zal bijdragen aan snellere uitstroom van statushouders uit de bijstand. Door een kleinere

caseload is de verwachting dat trajectbegeleiders in staat zijn om weloverwogen keuzes te maken en zo betere kwaliteit maatwerk te leveren.

Voor de gemeente Amersfoort staat het vinden en behouden van een betaalde baan bij de begeleiding van statushouders door NVA voorop. Het is de bedoeling dat iemand die in de bijstand zit, als diegene kan werken, zo snel mogelijk aan de slag gaat. *“Kortgeleden werd ik benaderd door iemand die nog vrijwilligersplekken op te vullen had. Daar werken we niet aan mee. Wij zoeken een functie bij de mens.”* Wel kan de gemeente ertoe besluiten de begeleiding van een vrijwillige (werkervarings)plek, voor de duur van maximaal drie maanden te ondersteunen.

Maatwerk staat dus in de benadering van de gemeente centraal. Gekeken wordt naar een functie die past bij de persoon. Wel wordt wel gestimuleerd om zo vroeg mogelijk kennis te laten maken met de arbeidsmarkt, ter bevordering van de zelfredzaamheid van statushouders. Dat kan betekenen dat de gemeente iemand vraagt snel aan de slag gaan op de arbeidsmarkt. Een statushouder kan ook toestemming krijgen om een opleiding te volgen, als dat nodig is, als daarmee duurzame arbeidstoeleiding beter haalbaar wordt. Dit is juist om te voorkomen dat mensen uitvallen en onvoldoende toegerust zijn voor het werk, of werk doen dat niet bij hen past. Ook wordt gekeken naar het totaalplaatje, van iemands wensen, capaciteiten en persoonlijke situatie.

Om statushouders en werkgevers beter met elkaar te matchen, organiseert het werkgeversservicepunt van de gemeente Amersfoort in de regio trajecten om statushouders en werkgevers bij elkaar te brengen. In zes sectoren zijn trajecten ontwikkeld, waaronder in de bouw, techniek en schoonmaakbranche. Dit zijn trajecten ontwikkeld in het kader van ROSA (Regionaal Overleg Statushouders Amersfoort). Deze trajecten starten met een testweek, om zicht te krijgen op de talenten van statushouders. Aan het eind van de testweek krijgen statushouders een rapport en wordt gekeken waar werkplekken zijn.

4 Arbeidstoeleiding in cijfers

In dit onderzoek willen we inzicht te krijgen in de ontwikkeling van statushouders op weg naar de arbeidsmarkt. We hebben daartoe op een aantal momenten een gestandaardiseerde vragenlijst uitgezet onder deelnemers van de onderzochte interventies VIP en NVA Werktrajecten. In dit hoofdstuk gaan we in op de resultaten van dit vragenlijstonderzoek.

De vragenlijsten zijn afgenomen op drie meetmomenten: bij de start van de interventie, bij de afronding van de interventie, en een half jaar tot een jaar na afronding. Voor meetmoment 1 en 2 hebben we zoveel mogelijk aangesloten bij de groepsmomenten die er binnen de trajecten zijn geweest. Ten tijde van meetmoment 3 waren de deelnemers klaar met de interventie, en hebben wij de respondenten die in een eerdere vragenlijst hun adres- en/of contactgegevens hadden ingevuld, benaderd per mail, post en telefoon. De vragenlijst was telkens beschikbaar in het Nederlands, Arabisch en Tigrinya.

In dit hoofdstuk behandelen we achtereenvolgens verschillende thema's, te weten:

- Aantal en achtergrond respondenten
- Nederlandse taal
- Gezondheid
- Kennis en verwachtingen over de arbeidsmarkt
- Werkervaring
- Opleiding
- Betaald werk

Voor elk thema hebben we naar de betreffende vraag in de gestandaardiseerde vragenlijst gekeken en een beschrijvende analyse uitgevoerd. Hierbij zijn de data voor VIP en NVA steeds apart onderzocht. Per interventie en per meetmoment hebben we steeds gekeken naar de algemene uitkomsten, als ook uitgesplitst in groepen met verschillende achtergrondkenmerken: naar geslacht, land van herkomst en leeftijdsgroep. Zo kunnen de uitkomsten worden vergeleken, tussen meetmomenten en/of tussen verschillende

groepen respondenten. Per thema hebben we ook één of meerdere figuren weergegeven. De tabellen met cijfers die horen bij de weergegeven figuren, zijn te vinden in bijlage 1.

4.1 Aantal en achtergrond respondenten

Wij hebben bij het uitzetten van de vragenlijsten alle VIP-groepen meegenomen die tussen februari en september 2017 zijn gestart. Bij NVA zijn de vragenlijsten uitgezet bij de groepen die zijn gestart in februari 2017, september 2017 en maart 2018. In onderstaande tabel is te zien hoeveel deelnemers telkens de vragenlijst hebben ingevuld.

Tabel 1 Aantal vragenlijsten afgenomen

Interventie	Aantal respondenten M1	Aantal respondenten M2	Aantal respondenten M3
VIP	134	120	78
NVA	49	34	18
Totaal	183	154	96

Bij de laatste van de drie NVA-groepen zijn er alleen vragenlijsten afgenomen op meetmomenten 1 en 2. Dit had te maken met het (late) moment waarop deze groep startte met de interventie. Dit verklaart (mede) het lage aantal respondenten van de NVA Werktrajecten op meetmoment 3.

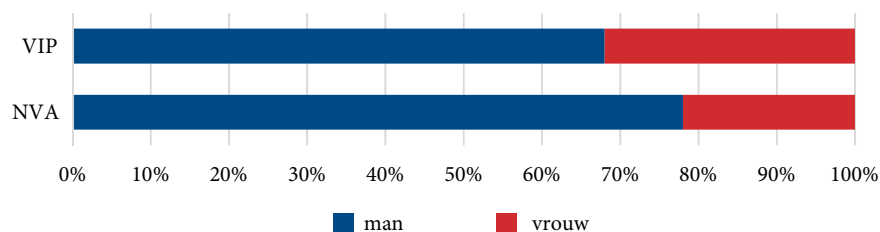
We hebben de uitkomsten van de respondenten van NVA op meetmoment 3 – alléén ingevuld door respondenten uit de eerste en tweede groep - voorgelegd aan en besproken met NVA. Onze vraag was in hoeverre zij de cijfers over deelnemers met een werker-varingsplek, vrijwilligerswerk, opleiding en betaald werk, (bij benadering) herkennen

voor de derde NVA-groep en deze plausibel vinden. Er zijn geen bijzonderheden opgemerkt over de bevindingen op meetmoment 3 voor de eerste en tweede groep.

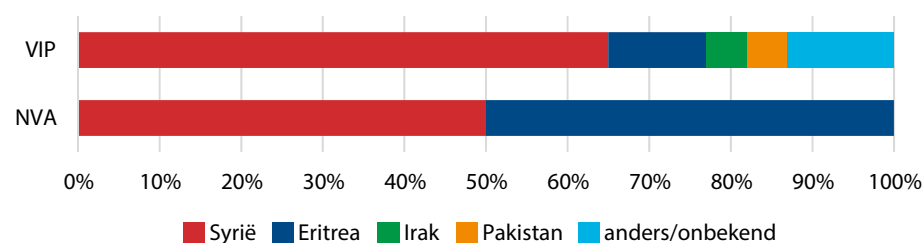
In de figuren 1, 2 en 3 zijn verschillende demografische kenmerken van de respondenten van het vragenlijstonderzoek te zien. Het gaat om de volgende achtergrondkenmerken: geslacht, land van herkomst en leeftijdsgroep. De verdeling van de respondenten gelet op de achtergrondkenmerken, komt op alle drie de meetmomenten vrijwel overeen.

In onze onderzoeksgroep bevinden zich meer mannen dan vrouwen: bij VIP is ongeveer 68% man en bij NVA ongeveer 78%. Naar land van herkomst zien we dat Syrische en Eritrese respondenten de grootste groepen zijn. Deze groepen omvatten alle respondenten van de NVA Werktrajecten, en bijna 80% van de respondenten van VIP. Het aantal respondenten uit andere landen is dusdanig laag, dat we hun resultaten in de analyse (verschillen tussen respondenten met verschillende landen van herkomst) niet afzonderlijk hebben meegenomen. Wat betreft leeftijd hebben we de respondenten onderverdeeld in drie leeftijdsgroepen: 18 t/m 29-jarigen, 30 t/m 39-jarigen en 40-plussers.⁷

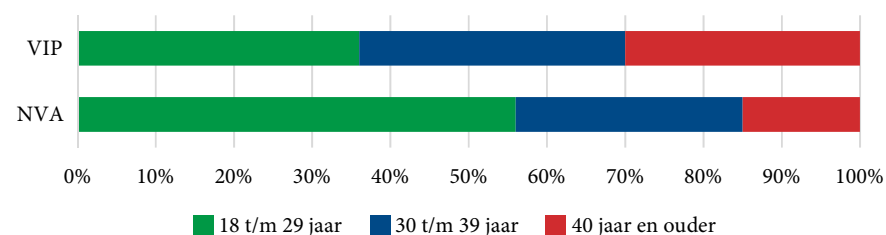
Figuur 1 Respondenten uitgesplitst naar geslacht



Figuur 2 Respondenten uitgesplitst naar land van herkomst



Figuur 3 Respondenten uitgesplitst naar leeftijdsgroep



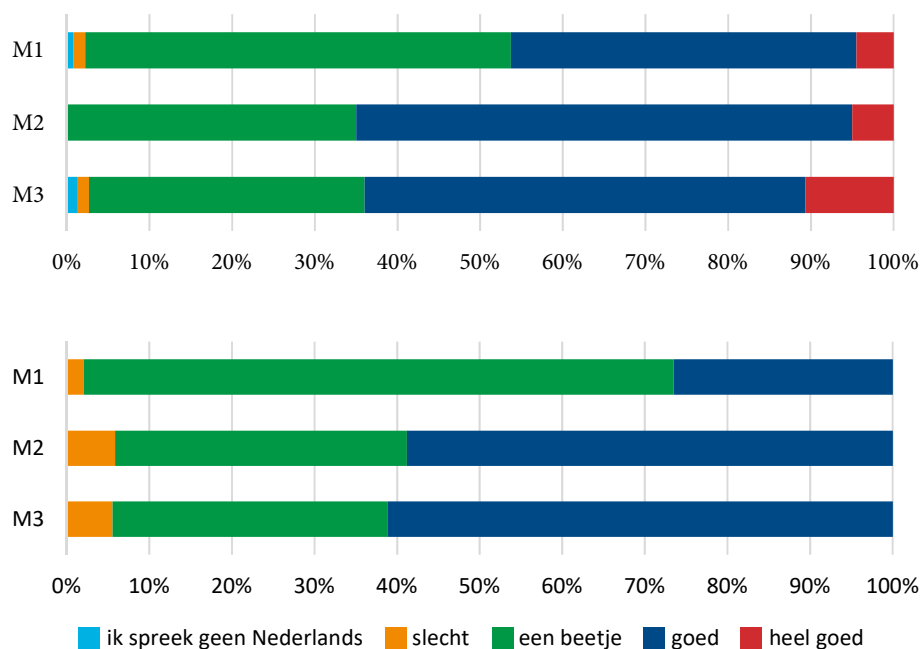
4.2 Nederlandse taal

Zowel bij VIP als bij NVA neemt het percentage respondenten dat vindt dat hij/zij de Nederlandse taal (heel) goed spreekt, toe tot ruim 60% bij meetmoment 3 (zie figuur 4). Op meetmoment 1 is er echter een groot verschil in de cijfers: waar 46,3% van de respondenten van VIP van mening is dat die de Nederlandse taal (heel) goed spreekt, is dit onder de respondenten van de NVA Werktrajecten 26,5%. Verder is er bij VIP op meetmoment 3 een lichte toename te zien in het percentage dat vindt dat die de Nederlandse taal niet of slecht spreekt. Hiervoor zijn verschillende verklaringen mogelijk, zoals het toegenomen bewustzijn over het taalniveau dat nodig is om te kunnen

⁷ Voor het bepalen van de leeftijd – en daarmee ook de leeftijdsgroep – hebben we per respondent de leeftijd op 31 december 2017 als uitgangspunt genomen.

functioneren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Wat ook een rol kan spelen is dat, naarmate het traject vordert, er meer van deelnemers wordt gevraagd.

Figuur 4 Reacties op de vraag: 'Hoe goed spreekt u de Nederlandse taal?': VIP (boven) en NVA (onder)



Tussen Syriërs en Eritreeërs zijn er verschillen in cijfers bij meetmoment 1. Zowel bij VIP als bij NVA ligt het percentage Eritreeërs dat van mening is dat die de Nederlandse taal (heel) goed spreekt, lager dan het gemiddelde (namelijk ongeveer 20%).

Onder de respondenten van VIP is te zien dat het percentage respondenten tussen 18-29 jaar dat van mening is dat die de Nederlandse taal (heel) goed spreekt, het hoogst is

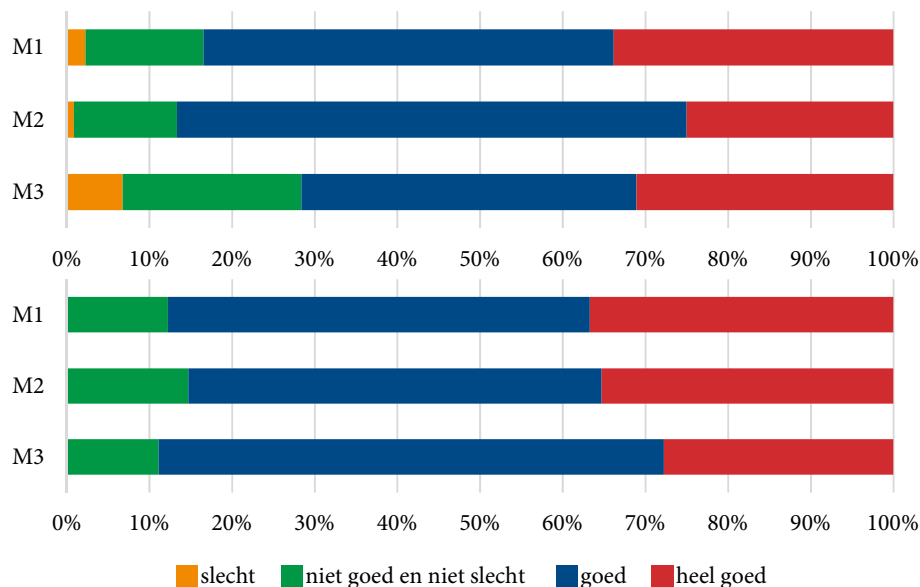
vergeleken met de andere leeftijdsgroepen; onder de 40-plussers is het percentage het laagst. Waar onder de respondenten tussen 18-29 jaar het percentage oploopt tot 83,3% op meetmoment 3, komt dit percentage onder 40-plussers uit op 41,7%.

4.3 Gezondheid

Het percentage dat zijn/haar gezondheid over het algemeen als (heel) goed ervaart, ligt ongeveer tussen 80 en 90% (zie figuur 5). Het aandeel respondenten dat zijn/haar gezondheid over het algemeen als (heel) goed ervaart, neemt op meetmoment 3 echter (licht) af. Dit kan mogelijk worden verklaard doordat statushouders die (betaald of onbetaald) werk hebben, vaker met gezondheidsklachten als stress te maken hebben (vergeleken met statushouders die (nog) niet werken).

Onze cijfers zijn aanmerkelijk positiever dan het landelijke beeld. Recent onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Dagevos e.a. 2018) onder Syrische vluchtelingen die tussen 1 januari 2014 en 1 juli 2016 een verblijfsvergunning hebben gekregen, toont aan dat veel Syriërs met psychische gezondheidsproblemen kampen: 41% van de Syriërs kan als psychisch ongezond worden aangemerkt. Over de gezondheidssituatie van recente Eritrese statushouders zijn geen kwantitatieve gegevens. Wel tonen verschillende verkennende onderzoeken aan dat ook bij deze groep gezondheidsproblemen veelvuldig voorkomen. Ook psychische en psychosociale problemen zoals stress, piekeren, slapeloosheid en nare dromen zijn onder Eritreeërs een bron van zorg (Witkamp e.a. 2019, ter perse).

Figuur 5 Reacties op de vraag: 'Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?': VIP (boven) en NVA (onder)



Bij VIP ligt het percentage vrouwen dat de gezondheid als goed ervaart, met 55,6% op meetmoment 3 beduidend lager dan het gemiddelde. Ook ligt bij VIP het percentage Syriërs dat zijn/haar gezondheid als goed ervaart, met 69,2% op meetmoment 3 lager dan het gemiddelde. Tot slot valt het percentage 40-plussers dat zijn/haar gezondheid als goed ervaart, lager uit vergeleken met de lagere leeftijdsgroepen.

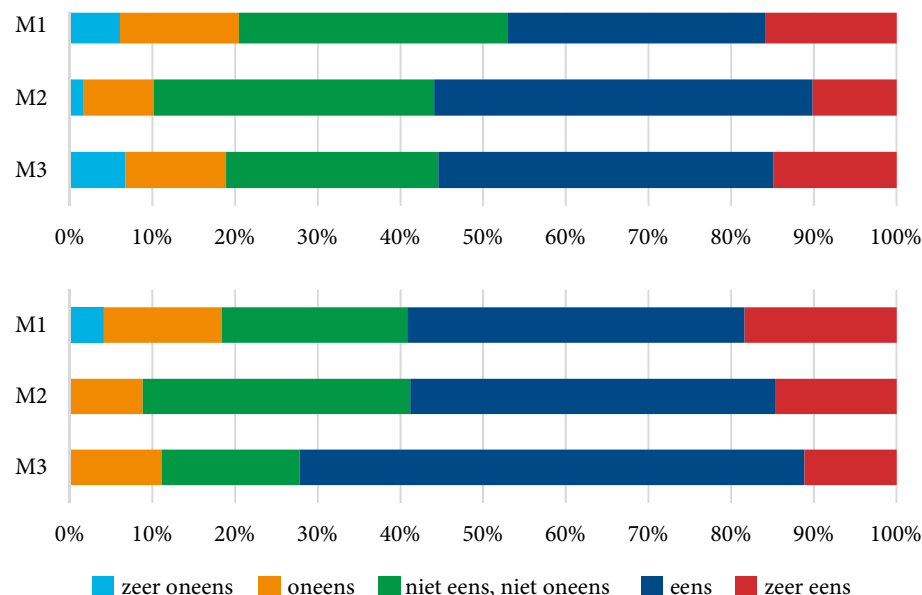
4.4 Kennis en verwachtingen over de arbeidsmarkt

In de vragenlijst hebben we de respondenten een drietal stellingen voorgelegd. De uitkomsten bij de stellingen op elk van de drie meetmomenten worden in deze paragraaf beschreven.

Ervaren kansen op betaald werk

In figuur 6 is voor de respondenten van zowel VIP als NVA te zien in hoeverre zij het, op elk van de drie meetmomenten, eens zijn met de stelling: 'Mijn kansen om betaald werk te vinden, zijn goed'.

Figuur 6 Reacties op de stelling: 'Mijn kansen om betaald werk te vinden, zijn goed': VIP (boven) en NVA (onder)



Het percentage dat het (zeer) eens is met de stelling, lijkt over het algemeen (licht) toe te nemen over de tijd. Het percentage dat het (zeer) eens is met de stelling, ligt op alle meetmomenten hoger bij NVA (respectievelijk 59,2%; 58,8%; en 72,2%) dan bij VIP (respectievelijk 47,0%; 55,9%; en 55,4%).

Onder de respondenten van VIP is te zien dat, waar op meetmoment 1 het percentage vrouwen dat het (zeer) eens is met de stelling, hoger ligt dan het percentage mannen, op meetmomenten 2 en 3 het tegenovergestelde geldt.

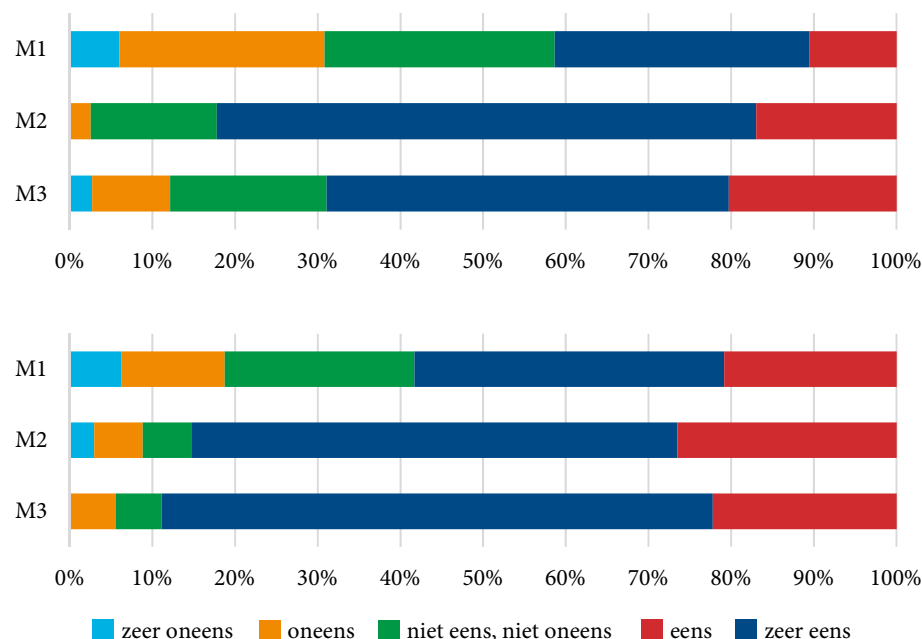
Onder Eritreeërs is er sprake van een forse stijging van het percentage dat het (zeer) eens is met de stelling. Bij VIP zijn de percentages per meetmoment achtereenvolgens 33,3%; 50,0%; en 66,7%.

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen leeftijdsgroepen, dan vallen bij VIP en bij NVA verschillende zaken op. Bij VIP is te zien dat, op meetmoment 1, het percentage respondenten dat het (zeer) eens is met de stelling, hoger is bij de hogere leeftijdsgroepen. Op meetmoment 3 is er echter maar weinig verschil tussen de percentages bij de verschillende leeftijdsgroepen. Bij NVA vallen twee zaken op. Allereerst steekt het percentage respondenten tussen 30-39 jaar dat het op meetmoment 1 (zeer) eens is met de stelling, met 78,6% fors boven de andere leeftijdsgroepen uit. Daarnaast valt het zeer hoge percentage respondenten tussen 18-29 jaar op dat het op meetmoment 3 (zeer) eens is met de stelling, namelijk 81,8%.

Kennis over werk vinden

In figuur 7 is voor de respondenten van zowel VIP als NVA te zien in hoeverre zij het, op elk van de drie meetmomenten, eens zijn met de stelling: 'Ik weet wat ik moet doen om in Nederland werk te vinden'.

Figuur 7 Reacties op de stelling: 'Ik weet wat ik moet doen om in Nederland werk te vinden': VIP (boven) en NVA (onder)



Zowel bij VIP als bij NVA neemt het percentage respondenten dat het (zeer) eens is met de stelling, toe over de tijd. Op meetmoment 2 - dus aan het eind van het traject - is een zeer groot deel van de respondenten het (zeer) eens met de stelling: 82% bij VIP en 85,3% bij NVA. Daarna - tot meetmoment 3 - neemt het percentage bij VIP af tot 68,9%, terwijl het percentage bij NVA nog licht toeneemt tot 88,9%.⁸

⁸ Bij NVA geldt, zoals eerder vermeld, op meetmoment 3 n=18; het hoge percentage dus een vertekend beeld geven.

Opvallend in de vergelijking tussen mannen en vrouwen is dat, op meetmoment 1, het percentage vrouwen dat het (zeer) eens is met de stelling, fors hoger ligt dan bij de mannen. Dit geldt zowel voor VIP (51,2% tegenover 36,3%) als bij NVA (72,7% tegenover 54,1%).

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen Syriërs en Eritreeërs, dan zien we onder de respondenten van de NVA Werktrajecten dat het percentage Eritreeërs dat het (zeer) eens is met de stelling, hoger ligt vergeleken met Syriërs. Verder is de opvallende piek onder de respondenten van VIP op meetmoment 2, wél zichtbaar onder Syriërs (81,1%), maar niet onder Eritreeërs (58,3%).

Kennis over verwachtingen van Nederlandse werkgevers

In figuur 8 is voor de respondenten van zowel VIP als NVA te zien in hoeverre zij het, op elk van de drie meetmomenten, eens zijn met de stelling: 'Ik weet wat Nederlandse werkgevers verwachten van hun werknemers'.

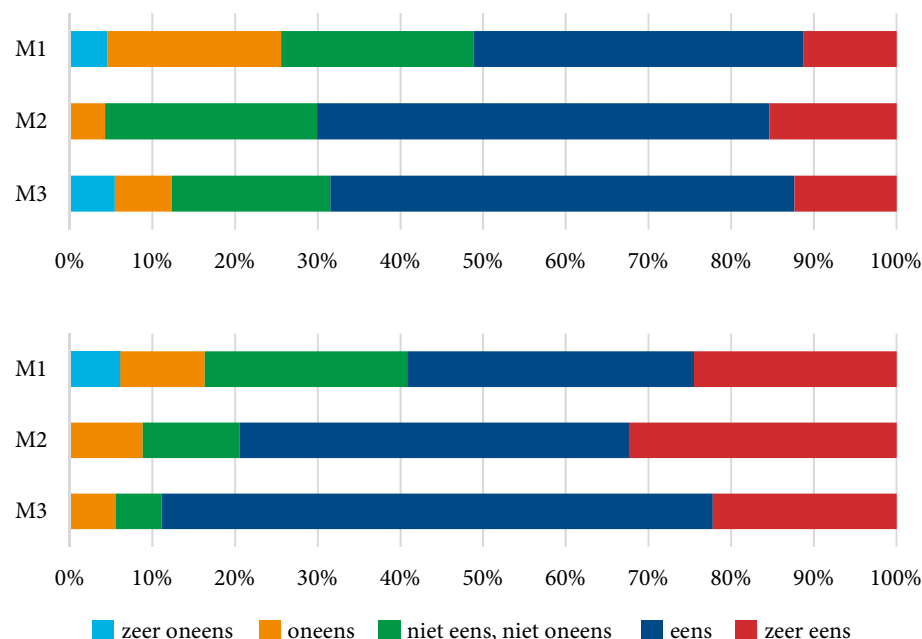
Zowel bij VIP als bij NVA neemt het percentage dat het (zeer) eens is met de stelling, toe over de tijd: van 59,2% tot 88,9% bij NVA en van 51,1% tot 68,5% bij VIP.

Over het algemeen ligt het percentage vrouwen dat het (zeer) eens is met de stelling, (licht) hoger vergeleken met mannen. Op meetmoment 2 is bij VIP echter een piek zichtbaar bij de mannen; het percentage mannen dat het op dat moment (zeer) eens is met de stelling, bedraagt 74,0% (tegenover 62,1% bij de vrouwen).

Wanneer we kijken naar de verschillen tussen Syriërs en Eritreeërs, dan zien we bij VIP en bij NVA verschillende ontwikkelingen. Bij VIP is te zien dat het percentage Syriërs dat het (zeer) eens is met de stelling, toeneemt tot ongeveer 68% op meetmoment 2 en meetmoment 3. Waar het percentage Eritreeërs dat het (zeer) eens is met de stelling, op meetmoment 2 nog achterblijft vergeleken met de Syriërs (namelijk 58,3%), overschrijdt dit percentage de grens op meetmoment 3 (namelijk 77,8%). Bij NVA is te zien

dat het percentage Eritreeërs dat het op meetmoment 2 en meetmoment 3 (zeer) eens is met de stelling, fors hoger is vergeleken met Syriërs.

Figuur 8 Reacties op de stelling: 'Ik weet wat Nederlandse werkgevers verwachten van hun werknemers': VIP (boven) en NVA (onder)



Onder de respondenten van VIP is te zien dat, waar het percentage respondenten tussen 18-29 jaar dat het (zeer) eens is met de stelling, op meetmoment 1 nog lager uitvalt vergeleken met het totaal (41,7%), op meetmoment 2 en meetmoment 3 dit percentage juist hoger uitvalt (respectievelijk 75,0% en 70,8%). Dezelfde trend is zichtbaar onder de respondenten van de NVA Werktrajecten; het percentage respondenten tussen 18-29 jaar dat het (zeer) eens is met de stelling, neemt toe van 55,6% op meetmoment 1 naar

ruim 90% op meetmoment 2 en meetmoment 3.⁹ Voor de respondenten van VIP van 30 jaar en ouder neemt het percentage minder hard toe, namelijk van 57,1% tot 66,7%.

4.5 Werkervaring

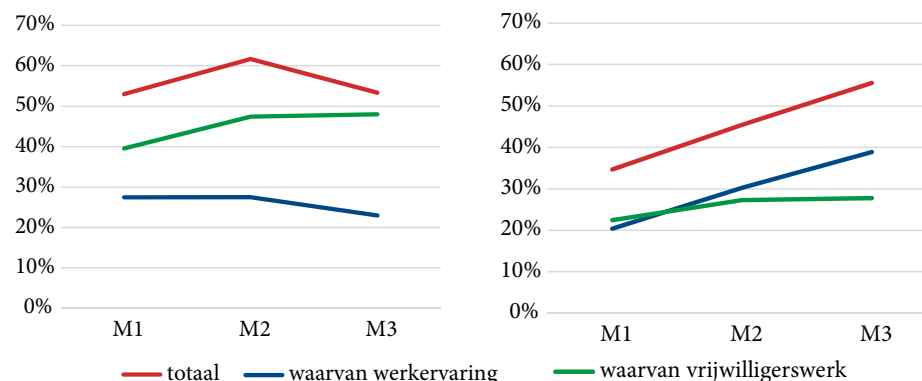
Zowel VIP als NVA zijn erop gericht om deelnemers ervaring te laten opdoen op de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld via een stage of andere werkervaringsplek. Wanneer deze opties (nog) niet mogelijk zijn voor een deelnemer, kan ervoor worden gekozen om in te zetten op vrijwilligerswerk.

Figuur 9 laat zien in welke mate de respondenten in de loop der tijd werkervaring opdoen (bijvoorbeeld een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek) en/of vrijwilligerswerk doen.

Het percentage respondenten dat op elk van de meetmomenten vrijwilligerswerk doet, ligt bij VIP hoger dan bij NVA.¹⁰ Mogelijk is dit (mede) een gevolg van de verschillende werkwijzen van VIP en NVA.

Waar het percentage dat op elk van de verschillende meetmomenten werkervaring opdoet, onder de respondenten van VIP weinig verschilt (ongeveer 25%), geldt onder de respondenten van de NVA Werktrajecten een toename van dit percentage over de tijd (respectievelijk 20,4%; 30,3%; en 38,9%).

Figuur 9 Percentage met een werkervaringsplek en/of vrijwilligerswerk: VIP (links) en NVA (rechts)



Over het geheel genomen zien we dat bij VIP het percentage respondenten dat werkervaring opdoet en/of vrijwilligerswerk verricht, een (lichte) piek vertoont op meetmoment 2 (61,7%), en vervolgens weer daalt. Bij NVA zien we juist een toename van dit percentage over de tijd (respectievelijk 34,7%; 45,5%; en 55,6%).

Stage, proefplaatsing of werkervaringsplek

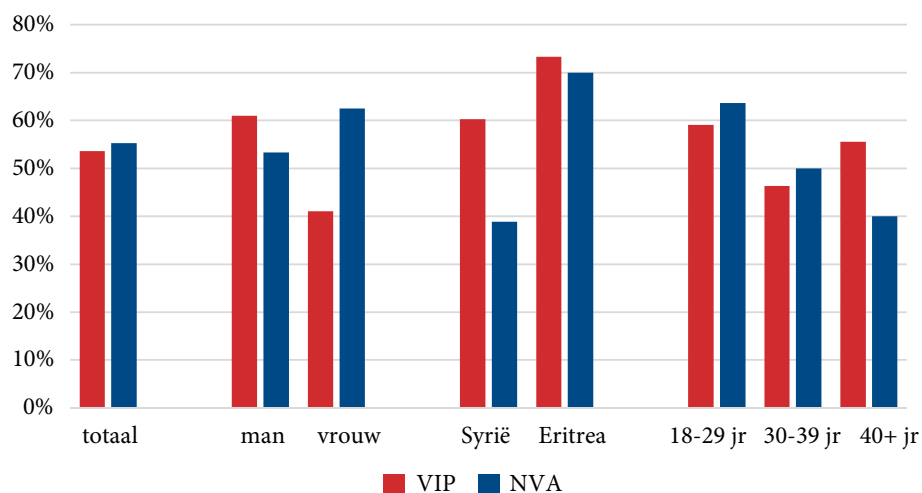
Ongeveer de helft van de respondenten heeft op minstens één van de meetmomenten werkervaring opgedaan via een stage, proefplaatsing of een werkervaringsplek (zie figuur 10). Dit geldt voor zowel VIP (53,7%) als NVA (55,3%). Gezien de werkwijze van VIP en NVA zou men verwachten dat de percentages hoger zouden liggen dan in figuur 10 te zien is. Een mogelijke verklaring is dat het feitelijke aandeel dat werkervaring heeft opgedaan, groter is, maar dat dit niet uit de enquête blijkt, omdat de vragenlijsten betrekking hadden op het moment van invullen zelf. Daarnaast is een werkervarings-

⁹ Voor de respondenten van NVA in de leeftijd 18 t/m 29 jaar geldt op de verschillende meetmomenten achtereenvolgens n=27, n=20 en n=11.

¹⁰ Deelnemers worden niet altijd vanuit het VIP of NVA traject aan vrijwilligerswerk gekoppeld. Ook de gemeente kan statushouders aan vrijwilligerswerk koppelen, buiten het VIP of NVA traject om.

plek niet voor alle deelnemers van VIP en NVA haalbaar; in een deel van de gevallen is daarom ingezet op vrijwilligerswerk als alternatief.

Figuur 10 Percentage dat een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek heeft gehad

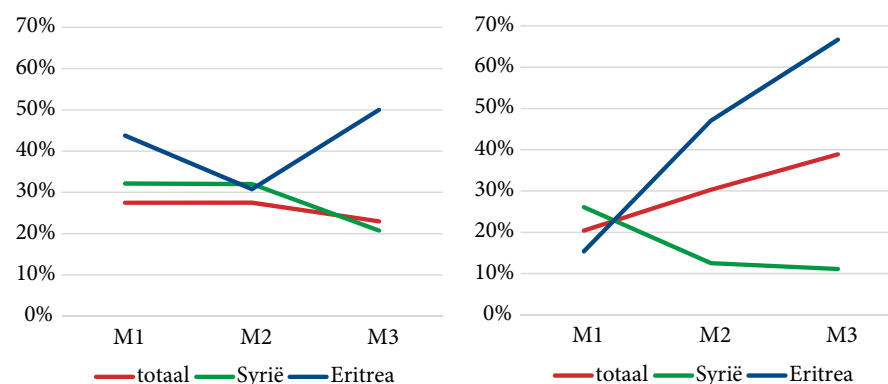


Onder de respondenten van VIP ligt het percentage dat werkervaring heeft opgedaan, onder mannen hoger dan onder vrouwen (respectievelijk 61,0% en 41,0%).

De verschillen tussen Syriërs en Eritreeërs zijn te zien in de figuren 10 en 11. Bij zowel VIP als NVA geldt dat het percentage respondenten dat werkervaring heeft opgedaan, onder Eritreeërs (ongeveer 70%) hoger ligt dan onder Syriërs (60,3% bij VIP en 38,9% bij NVA).¹¹ Ook is te zien dat het percentage Syriërs dat werkervaring opdoet, afneemt

over de tijd (zowel bij VIP als bij NVA); een mogelijke verklaring hiervoor is het (relatief) hoge percentage Syriërs dat op termijn betaald werk heeft gekregen. Deze afname is niet te zien bij de Eritreeërs; bij NVA neemt het percentage Eritreeërs dat werkervaring opdoet, juist toe over de tijd (respectievelijk 15,4%; 47,1% en 66,7%).

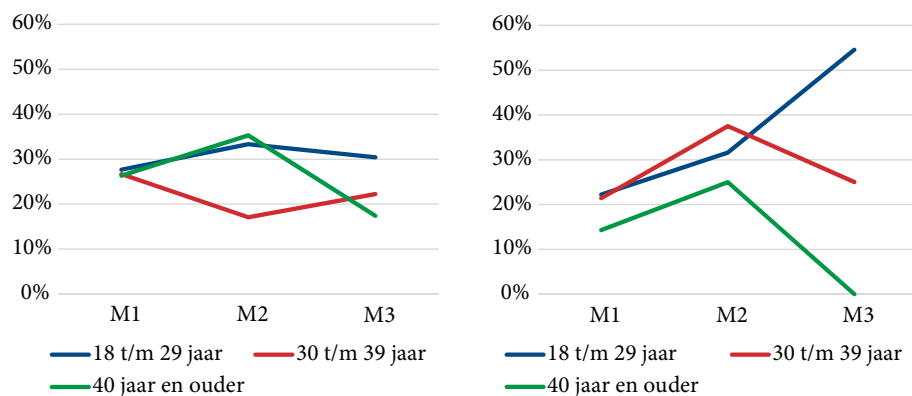
Figuur 11 Percentage met een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek, naar land van herkomst: VIP (links) en NVA (rechts)



De verschillen tussen de leeftijdsgroepen zijn te zien in de figuren 10 en 12. Bij VIP is te zien dat het percentage dat werkervaring opdoet, onder de respondenten tussen 18-29 jaar hoger ligt dan onder de hogere leeftijdsgroepen. Wel is er een piek te zien op meetmoment 2 onder de respondenten van 40 jaar en ouder (35,3%). Bij NVA is voor alle leeftijdsgroepen eerst een toename te zien in het percentage dat werkervaring opdoet (tussen meetmoment 1 en meetmoment 2), waarna de percentages vervolgens verder toenemen onder de respondenten tussen 18-29 jaar oud (tot 54,5% op meetmoment 3) en juist afnemen onder de respondenten tussen 30-39 jaar oud en respondenten van 40 jaar en ouder.

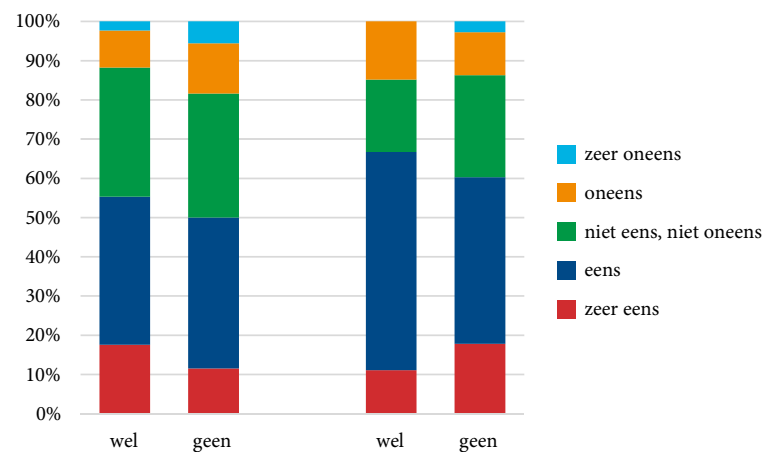
¹¹ Bij VIP is te zien dat het percentage respondenten dat werkervaring heeft opgedaan, zowel bij Syriërs (n=78) als bij Eritreeërs (n=15) hoger is dan het gemiddelde van alle VIP respondenten (n=123). Dit heeft ermee te maken dat respondenten uit andere landen van herkomst dan de genoemde twee, niet zijn meegenomen in deze figuur.

Figuur 12 Percentage met een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek, naar leeftijds-groep: VIP (links) en NVA (rechts)

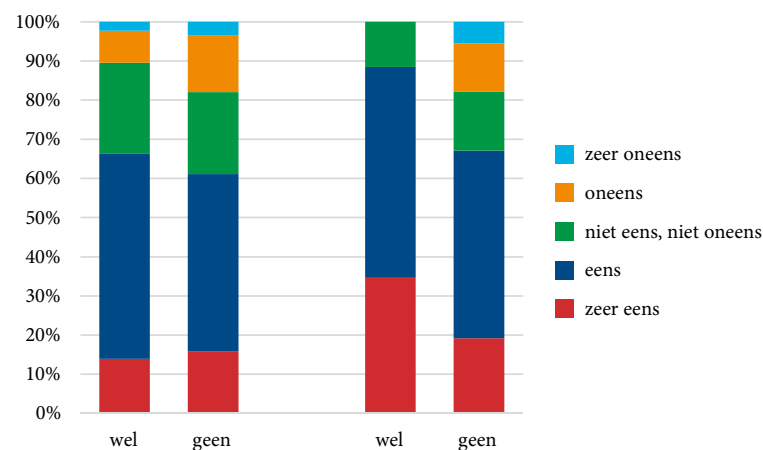


We hebben geen verband kunnen vinden tussen de ervaren taalbeheersing (Nederlandse taal) en het hebben van een werkervaringsplek, evenals tussen de ervaren gezondheid en het hebben van een werkervaringsplek. Echter, wanneer we kijken naar de uitkomsten op de drie stellingen over kennis en verwachtingen over de arbeidsmarkt, zijn er verschillen te zien tussen respondenten die – op het moment van het invullen van de vragenlijsten – wél werkervaring opdoen, en respondenten die op dat moment niet werkervaring opdoen. In de figuren 13, 14 en 15 is te zien dat respondenten die – op het moment van het invullen van de vragenlijsten – werkervaring opdoen, over het algemeen positiever reageren op elk van de drie stellingen. De meest opvallende verschillen zijn te zien bij de stelling: ‘Ik weet wat ik moet doen om in Nederland werk te vinden’ (alleen NVA) en bij de stelling: ‘Ik weet wat Nederlandse werkgevers verwachten van hun werknemers’ (zowel VIP als NVA).

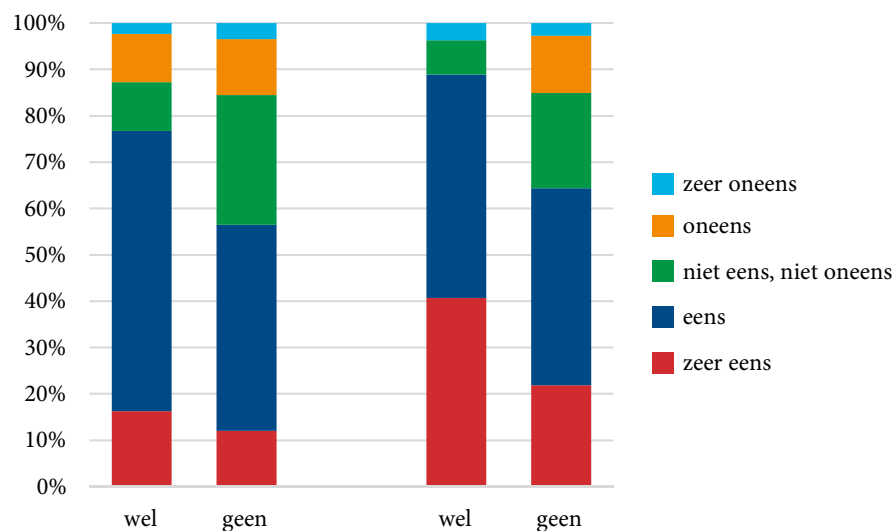
Figuur 13 Reacties op de stelling: ‘Mijn kansen om betaald werk te vinden, zijn goed’, uitgesplitst naar werkervaring op moment van invullen (wel/geen): VIP (links) en NVA (rechts)



Figuur 14 Reacties op de stelling: ‘Ik weet wat ik moet doen om in Nederland werk te vinden’, uitgesplitst naar werkervaring op moment van invullen (wel/geen): VIP (links) en NVA (rechts)



Figuur 15 Reacties op de stelling: 'Ik weet wat Nederlandse werkgevers verwachten van hun werknemers', uitgesplitst naar werkervaring op moment van invullen (wel/geen): VIP (links) en NVA (rechts)



Vrijwilligerswerk

Bij NVA geldt dat, waar op meetmoment 1 het percentage vrouwen met vrijwilligerswerk beduidend lager ligt dan het totaal (9,1% tegenover 22,4%), op meetmoment 2 en meetmoment 3 geldt dat het percentage mannen met vrijwilligerswerk lager ligt dan het totaal (respectievelijk 19,2% en 14,3% tegenover ongeveer 27% totaal).

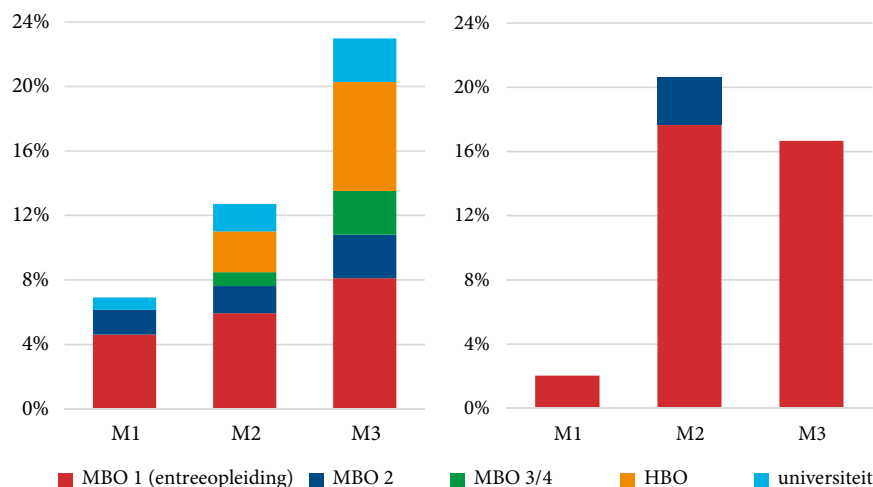
Bij VIP ligt het percentage dat vrijwilligerswerk heeft gedaan, onder Syriërs lager dan onder Eritreeërs (respectievelijk 67,1% en 86,7%). Bij NVA zien we juist dat het percentage dat vrijwilligerswerk heeft gedaan, onder Syriërs hoger ligt dan onder Eritreeërs (respectievelijk 61,1% en 38,9%).

Onder de respondenten van VIP is te zien dat het percentage dat vrijwilligerswerk heeft gedaan, onder 40-plussers veel hoger ligt (80,6%) vergeleken met jongere respondenten (ongeveer 60%). En wanneer we kijken naar de percentages op de verschillende meetmomenten, dan valt op dat het percentage 40-plussers met vrijwilligerswerk een piek vertoont op meetmoment 3: 69,6% vergeleken met ongeveer 50% op de eerdere meetmomenten. Onder de respondenten van NVA is een groot verschil te zien in het percentage dat vrijwilligerswerk heeft gedaan, tussen de groep 18-29 jaar (35,0%) en de groep 30-39 jaar (80,0%).

4.6 Opleiding

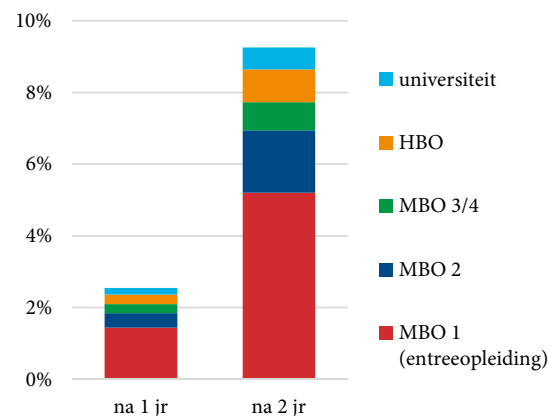
Het percentage respondenten dat een opleiding volgt, is over de tijd toegenomen. Dit geldt zowel voor VIP (respectievelijk 21,5%; 17,8%; en 33,8%) als voor NVA (respectievelijk 32,7%; 32,4%; en 50,0%). Daarbij zien we dat het percentage dat op elk van de meetmomenten volwassenonderwijs volgt, nagenoeg gelijk blijft, en dat het percentage dat een opleiding volgt van mbo 1 tot universiteit, wél over de tijd is toegenomen (zie figuur 16).

Figuur 16 Percentage dat een opleiding in Nederland volgt, per opleidingsniveau: VIP (links) en NVA (rechts)



In figuur 17 is te zien dat het percentage statushouders met een opleiding – landelijk gemiddelde - toeneemt tot 9,3% bij statushouders die ongeveer 2 jaar met status in Nederland verblijven.¹² Bij VIP en NVA ligt het percentage met een opleiding op meetmomenten 2 en 3 hoger. Voor zover geldt dat deelnemers aan VIP en NVA aan het einde van het traject korter dan 2 jaar met status in Nederland verblijven, liggen de percentages met een opleiding bij VIP en NVA hoger vergeleken met het landelijk gemiddelde.

Figuur 17 Percentage dat een opleiding in Nederland volgt (landelijk gemiddelde), per opleidingsniveau, aantal jaar vanaf status (bron: CBS)

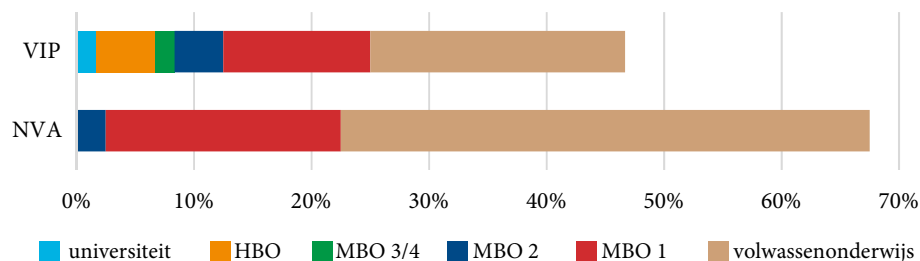


Zoals te zien in figuur 18, is het percentage respondenten dat – op minstens één meetmoment - onderwijs heeft gevolgd, onder respondenten van de NVA Werktrajecten hoger dan onder respondenten van VIP (respectievelijk 67,5% en 46,7%). Wanneer we het volwassenonderwijs buiten beschouwing laten, dan verdwijnt dit verschil tussen VIP en NVA. We zien dat ongeveer 25% van de respondenten een opleiding (van mbo 1 tot universiteit) heeft gevolgd.

Wanneer we specifiek kijken naar de verschillende opleidingsniveaus van dit deel (kwart) van de respondenten (van mbo 1 tot universiteit), zien we ook verschillen tussen VIP en NVA. Waar bij NVA geldt dat bijna alle respondenten binnen deze groep een mbo 1 (entree)opleiding heeft gevolgd, geldt bij VIP – binnen deze groep – dat de helft een mbo 1 (entree)opleiding heeft gevolgd, en de andere helft een opleiding op een hoger niveau (verspreid tussen mbo 2 en universiteit).

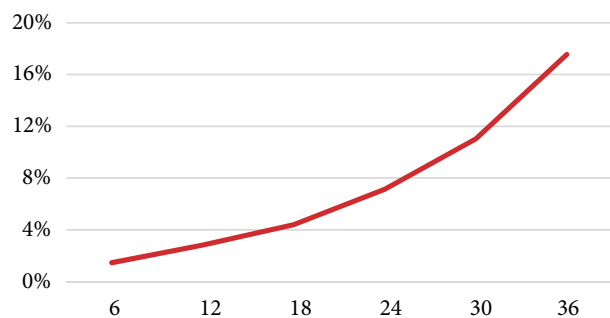
¹² De landelijke cijfers over betaald werk zijn afkomstig uit de tabellenset (dashboard) dat is gebruikt voor de cohortstudie asielmigranten van het CBS, dat samen met het rapport *Uit de Startblokken* op 17 april 2018 is gepubliceerd.

Figuur 18 Percentage dat een opleiding in Nederland heeft gevolgd, per opleidingsniveau¹³



4.7 Betaald werk

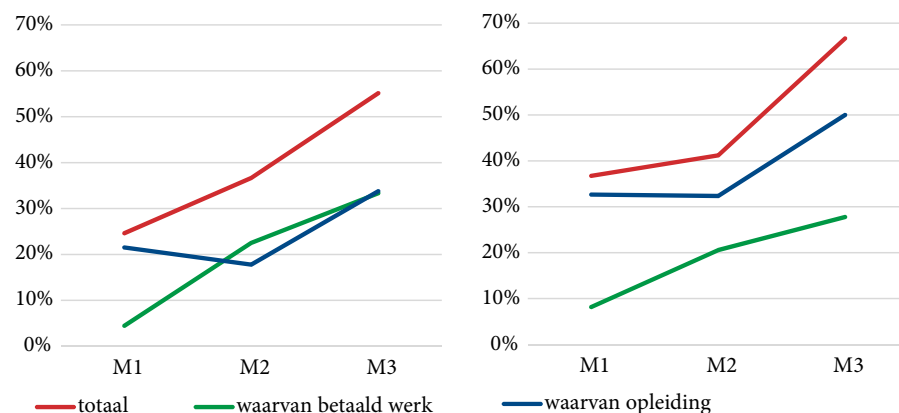
Figuur 19 Percentage met betaald werk en/of opleiding: VIP (links) en NVA (rechts)



13 Per unieke respondent is gekeken naar het hoogste opleidingsniveau.

Het percentage respondenten dat betaald werk heeft, is over de tijd toegenomen (zie figuur 19). Bij VIP loopt het percentage met betaald werk op tot 33,3% op meetmoment 3 (en daarnaast heeft 21,8% geen betaald werk, maar wél een opleiding). Bij NVA loopt het percentage op tot 27,8% op meetmoment 3 (en daarnaast heeft 38,7% geen betaald werk, maar wél een opleiding).

Figuur 20 Percentage met betaald werk (landelijk gemiddelde), aantal maanden vanaf status (bron: CBS)

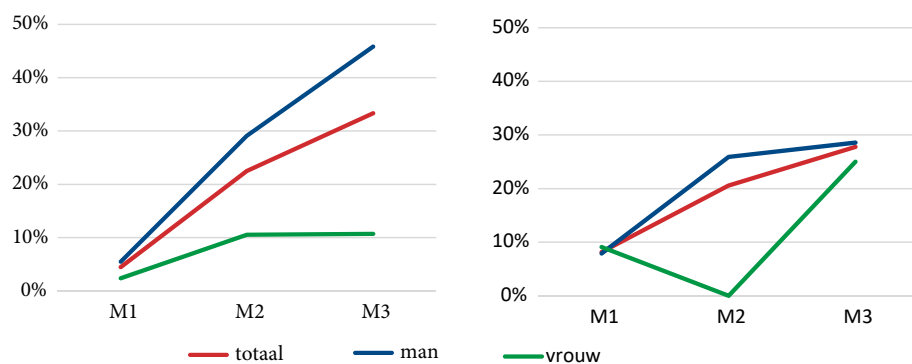


In figuur 20 is te zien dat het percentage statushouders met betaald werk – landelijk gemiddelde – toeneemt naarmate statushouders langer in Nederland verblijven: tot 17,6% na 3 jaar verblijf met status in Nederland.¹⁴ Bij VIP en NVA ligt het percentage met betaald werk op meetmomenten 2 en 3 hoger. Voor zover geldt dat deelnemers

14 De landelijke cijfers over betaald werk zijn afkomstig uit de tabellenset (dashboard) dat is gebruikt voor de cohortstudie asielmigranten van het CBS, dat samen met het rapport *Uit de Startblokken* op 17 april 2018 is gepubliceerd.

aan VIP en NVA aan het einde van het traject korter dan 3 jaar met status in Nederland verblijven, liggen de percentages met betaald werk bij VIP en NVA hoger vergeleken met het landelijk gemiddelde.

Figuur 21 Percentage met betaald werk, naar geslacht: VIP (links) en NVA (rechts)

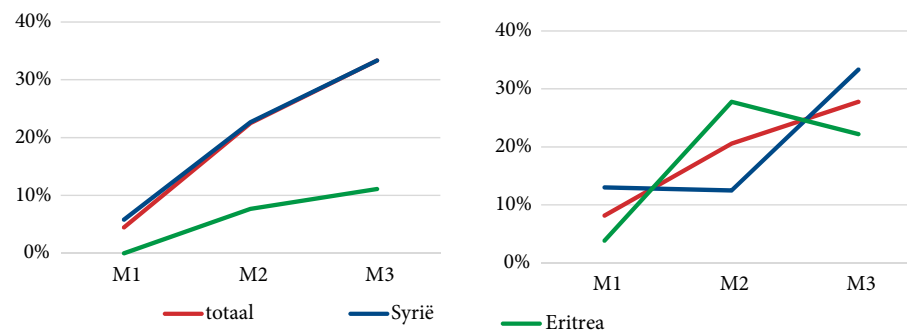


In figuur 21 is te zien dat, voor beide interventies, het aandeel respondenten met betaald werk op meetmomenten 2 en 3 veel hoger is onder mannen dan onder vrouwen. Bij VIP is te zien dat, waar het percentage vrouwen met betaald werk op meetmoment 2 en 3 blijft steken rond 10 à 11%, het percentage mannen met betaald werk 29,1% op meetmoment 2 en 45,8% op meetmoment 3 bedraagt. Twee mogelijke verklaringen voor dit verschil zijn dat getrouwde vrouwen met kinderen het lastig vinden om werk te combineren met een gezin, en dat gemeenten vaak minder geneigd zijn in deze groep te investeren (Razenberg e.a. 2018).

Over het algemeen ligt het percentage met betaald werk onder Syriërs hoger dan onder Eritreeërs (zie figuur 22). Onder de respondenten van VIP loopt het percentage Syriërs

met betaald werk op tot 33,3% op meetmoment 3; bij Eritreeërs is dit 11,1%. Het tegen-gestelde te zien bij de respondenten van de NVA Werktrajecten op meetmoment 2; met 12,5% van de Syriërs tegenover 27,8% van de Eritreeërs met betaald werk.

Figuur 22 Percentage met betaald werk, naar land van herkomst: VIP (links) en NVA (rechts)

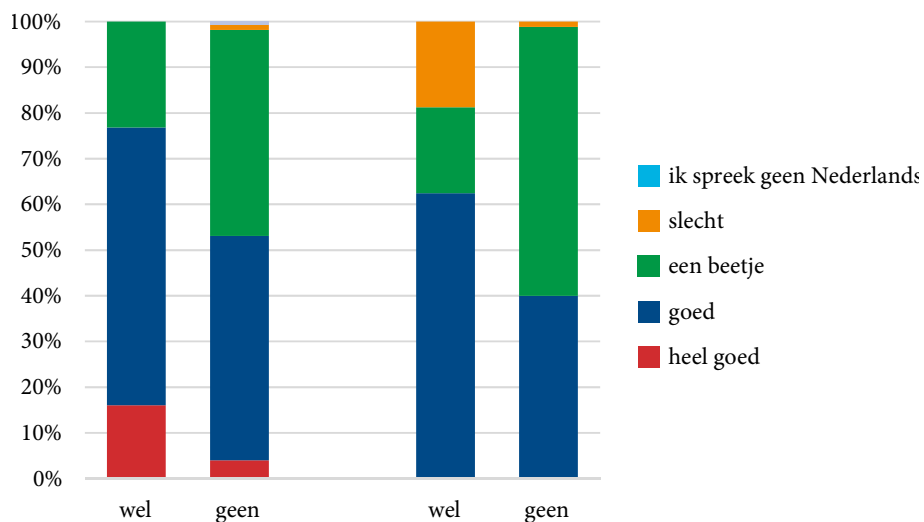


Binnen VIP is te zien dat op meetmoment 3 het percentage met betaald werk onder respondenten tussen 18-29 jaar hoger ligt, vergeleken met de groepen 30-39 jaar en 40-plussers (respectievelijk 38,5%; 25,9%; en 33,3%). Op meetmoment 1 geldt juist dat het percentage met betaald werk het hoogst ligt onder respondenten tussen 30-39 jaar: 10,9% tegenover minder dan 3% bij de andere leeftijdsgroepen.

We hebben geen verband kunnen vinden tussen de ervaren gezondheid en het hebben van betaald werk, maar wél tussen de ervaren taalbeheersing (Nederlandse taal) en het hebben van betaald werk. In figuur 23 is te zien dat respondenten die – op het moment van het invullen van de vragenlijsten – betaald werk hebben, hun taalbeheersing hoger inschatten. Dit kan aanleiding geven voor twee hypothesen met betrekking tot een (mogelijk) verband: (1) deelnemers die de Nederlandse taal beter (ervaren te)

beheersen, hebben een hogere kans op betaald werk; en (2) deelnemers met betaald werk schatten hun taalbeheersing hoger in.

Figuur 23 Reacties op de vraag: 'Hoe goed spreekt u de Nederlandse taal?', uitgesplitst naar betaald werk op moment van invullen (wel/geen): VIP (links) en NVA (rechts)



De belangrijkste reden die respondenten zonder betaald werk opgeven als verklaring, is dat ze meer willen leren (ongeveer 83%). Het kan hierbij gaan om het leren van de taal of het volgen van een opleiding of stage. Het percentage dat dit als belangrijkste reden opgeeft, ligt onder de respondenten van VIP echter lager op meetmoment 3, namelijk 64,0%. De tweede belangrijkste reden is dat respondenten geen (passend) werk kunnen vinden.

5 Statushouders aan het woord

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de deelnemers van VIP en NVA Werktrajecten. 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 hoofdstuk is gebaseerd op zestig face-to-face interviews met deelnemers aan beide trajecten die we gehouden hebben in 2017 en 2018.

De interviews zijn gehouden op drie meetmomenten: bij de start van een traject, bij de afronding en een half jaar tot een jaar na het afronden van een traject. Het benaderen van de respondenten is afgestemd met de interventies en de afspraken zijn op de locaties van NVA en VIP gemaakt. 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. Met statushouders die het Nederlands onvoldoende beheersen, zijn interviewers die hun taal spreken ingezet. Dit gold vooral bij het eerste meetmoment.

Van de 60 respondenten zijn er 43 man en 17 vrouw. Van de respondenten volgden er 18 het NVA Werktraject en 42 het VIP-traject. Dit verschil komt omdat NVA Werktrajecten een kleinschalig lokaal traject is in vergelijking met het landelijke VIP. De meeste respondenten komen uit Syrië en Eritrea; een enkeling komt uit Iran, Irak, Pakistan en 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 waarschijnlijk samen met de selectie om aan de trajecten deel te nemen, namelijk mensen klaarstomen voor de arbeidsmarkt. Voor jongere nieuwkomers zijn er trajecten richting onderwijs; voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft met name NVA-trajecten gericht op zorg of activering. Overigens blijkt uit onderzoek onder gemeenten dat 50% van de statushouders in het geheel niet in een traject zit dat op de korte termijn naar werk leidt (Razenberg e.a. 2018).

We zijn ons ervan bewust dat de respondenten geen dwarsdoorsnede vormen van de gemiddelde statushouder, omdat zij voor deelname aan de trajecten zijn geselecteerd op hun potentiële kansen op de arbeidsmarkt. Bovendien hebben we degenen geïnterviewd die zelf hebben aangegeven aan een interview te willen meedoen. Dit betekent dat wij mensen hebben gesproken die graag over hun situatie kunnen en willen vertellen. Het is waarschijnlijk dat dit voor een selectie zorgt van mensen die hier de tijd en energie voor hebben en mogelijk bovengemiddeld gemotiveerd zijn. Dit betekent ook dat we waarschijnlijk bepaalde mensen niet hebben gesproken, namelijk mensen die het druk hebben, voor wie het traject al een behoorlijke opgave is, die het lastig vinden over hun eigen situatie te spreken of die gezondheidsproblemen hebben.

De opzet van dit hoofdstuk is als volgt. Eerst gaan we in op de verwachtingen en motivatie en de ambities en toekomstbeelden van de statushouders. Daarna bespreken we de eerste stappen naar werk, werkervaring en (mogelijke) opleidingen. Vervolgens komen de statushouders aan het woord over hun netwerk in Nederland en hun gezondheidssituatie. Daarna komen we terug op de vraag hoe realiseerbaar de ambities van de statushouders eigenlijk blijken te zijn.

5.1 Motivatie en verwachtingen deelname interventie

Motivatie arbeidstoeleiding

We hebben de respondenten gevraagd naar hun motivatie om deel te nemen aan het traject. 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 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. Het opdoen van deze kennis is een belangrijk motief om mee te doen aan het traject.

“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 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.

“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”

(man, Syrië, 51 jaar).

Verwachtingen van de interventie

We hebben de respondenten ook gevraagd wat ze van de cursus verwachtten toen ze eraan 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 NVA of VIP-traject verwachten zij sneller werk te vinden. Op welke manieren het traject bijdraagt aan het sneller vinden van werk wisselt onder respondenten. Een aantal respondenten verwacht tijdens het traject vaardigheden te leren. Met deze vaardigheden, waaronder het maken van een cv en het leren van de taal en de werkcultuur, verwachten zij sneller passend werk te vinden. Andere respondenten gaan er van uit dat ze na het volgen van het traject een baan hebben. Deelnemers die geen werk hebben nadat zij het traject hebben afgerond zijn soms teleurgesteld over de interventie, omdat zij hoopten na afloop van de interventie een baan te hebben.

“Ze geven goede informatie. Maar ze zeggen eerst dat ze je helpen werk te vinden, maar ze geven je alleen informatie”

(man, Syrië, 35 jaar).

“Ik verwachtte dat dit programma kansen voor het scheppen van banen zou creëren, maar dat was niet het geval”

(man, Syrië, 36 jaar).

De bovenstaande citaten illustreren dat de verwachting en de hoop van deelnemers na afronding een baan te hebben tot teleurstelling kan leiden. De informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt kan de deelnemers helpen, maar wanneer dit niet concreet leidt tot werk, vragen deelnemers zich af wat ze hieraan hebben. Zo blijkt de informatie nuttig, maar blijft bijvoorbeeld de taalbarrière bestaan, waardoor zij nog geen werk hebben.

Een aantal deelnemers heeft via het traject een baan gevonden en is tevreden over het programma.

“Ik wilde de taal leren en werk vinden, ik deed mee omdat ik hoopte dat VIP mij hierbij kon helpen. 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).

Uit de motivatie en verwachtingen van deelnemers blijkt dat deelnemers verschillen in de ervaringen die zij al hebben met werk en het zoeken hiervan. Ook zijn er verschillen tussen mensen die al veel weten van de Nederlandse arbeidsmarkt en mensen die daarmee nog relatief onbekend zijn.

Taal tijdens de interventie

Op het moment van aanvang van het traject heeft bijna niemand betaald werk. De meeste deelnemers zijn naast VIP en NVA Werktrajecten nog bezig met hun inburgeringslessen en examens. Hoewel het taalniveau en de leerbaarheid van de deelnemers

uiteenloopt, is het taalniveau aan het begin van het traject voor bijna iedere deelnemer een belemmering om te gaan werken.

Het VIP-traject werd vanaf het begin in het Nederlands gegeven en de meeste respondenten vinden het goed om gelijk in het Nederlands te oefenen, ook wanneer ze niet alles begrijpen.

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

(man, Eritrea, 42 jaar).

“Het was goed ik kon het wel volgen. In principe hoef ik niet alles per woord te weten als ik maar weet waar een zin overgaat”

(vrouw, Syrië, 54 jaar).

De respondenten verstonden in het begin niet alles, maar veelal waren er VIP-coaches aanwezig die moeilijke woorden konden uitleggen. Het helpt respondenten ook wanneer de docenten langzaam en duidelijk spreken. Het VIP-traject heeft volgens respondenten 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 gegeven in de eigen taal, dat wil zeggen het Arabisch en het Tigrinya. Het derde (en laatste deel) van de groepstraining is in het Nederlands. Over de lessen in eigen taal zijn de meningen verdeeld:

“In de les had ik wel een Tigrinya vertaler willen hebben. Ik wil niet alles in mijn eigen taal, maar ik vond het af en toe lastig om te volgen”

(man Eritrea, 30 jaar).

“Ik heb een brief ontvangen in het Tigrinya ik dacht dat het wel nuttig was en het wordt ook nog eens in het Tigrinya gegeven. Vooraf wist ik er niks van ik heb het niet nagevraagd ik kwam gewoon gelijk naar de eerste les van de training”

(man, Eritrea, 27 jaar).

“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”

(vrouw, Syrië, 23 jaar).

In tegenstelling tot de bovenstaande reacties, geeft een andere NVA-cursist juist aan dat hij de cursus liever in het Nederlands had gehad, omdat dat volgens hem beter is voor de taalontwikkeling.

“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. Drie maanden is niet weinig tijd, die tijd kan ook gebruikt worden om het taalniveau van de deelnemers te verbeteren”

(man, Syrië, 39 jaar).

Uit de uiteenlopende antwoorden die respondenten geven over de taal waarin de groepstrainingen worden gegeven, blijkt dat er grote verschillen tussen deelnemers bestaan ten aanzien van hun beheersing van het Nederlands. Waar de groepstraining in eigen taal voor de ene deelnemer een voorwaarde is om deel te kunnen nemen, vormt het voor de ander een minpunt, omdat zij de Nederlandse taal al begrijpen en maximaal willen oefenen in het Nederlands.

5.2 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 een deel 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.

“Ik ben chauffeur, ik wil met mijn ervaring werk vinden. Ik was in Zuid-Soedan en Eritrea chauffeur”

(man, Eritrea, 37 jaar).

De respondenten begrijpen heel goed dat ze niet meteen hun ideale baan 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.

“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).

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

(man, Eritrea, 30 jaar).

Een 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).

Andere 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. Dat brengt stabiliteit”

(man, Syrië, 51 jaar).

Een Syrische vrouw van 55 met verschillende fysieke klachten verwacht niet dat ze ooit nog werk vindt of een opleiding gaat doen.¹⁵ Op onze vraag wat ze over vijf jaar hoopt te doen, zegt ze lachend:

“Over 5 jaar ben ik 60, dan wil ik niet meer werken, ik kan nu al niet werken [vanwege haar fysieke klachten]”

(vrouw, Syrië, 54 jaar).

De VIP en NVA-trajecten zijn erop gericht om cursisten arbeidsfit te maken vanuit de vragen ‘wat wil ik’ en ‘wat kan ik’. Het ambitieniveau van de deelnemers ligt over het algemeen hoog. De vraag is in hoeverre vaardigheden, diploma’s en ervaring op de arbeidsmarkt daarop aansluiten. In de volgende twee paragrafen gaan we daar nader op in. Tegelijkertijd hebben de trajecten een rol in het bijsturen van de ambities en

¹⁵ In opdracht van ZonMw Vakkundig aan het werk doet het Verwey-Jonker Instituut ook onderzoek naar werktrajecten en gezondheid. Circa 30% heeft voor de arbeidsmarkt belemmerende gezondheidsklachten, zie Witkamp e.a. 2019, ter perse.

verwachtingen als een droombaan niet binnen bereik ligt. Bijvoorbeeld door het gezamenlijk ontwikkelen van een (concreet) plan B of een opleiding in een andere richting of op een lager niveau. In de slotparagraaf komen we terug op de vraag naar de samenhang tussen ambitie en mogelijkheden.

5.3 Stappen naar werk

Diploma's

Statushouders kunnen in Nederland hun diploma's uit het land van herkomst kosteloos laten herwaarderen. Voor de respondenten is het niet altijd vanzelfsprekend om dit te doen, al geven projectleiders aan dat dit eigenlijk een standaardprocedure is.

“Ik heb wel een universitair diploma uit Syrië maar ik heb nog niks gedaan om het erkend te laten krijgen, misschien binnenkort”

(man, Syrië, 50 jaar).

“Ik heb in Eritrea een diploma als elektromonteur. Ik heb het nog niet kunnen herwaarderen. Ik heb bijna 8 jaar gewerkt en 3 maanden voor elektromonteur geleerd. Maar mijn docent zegt dat alles wat je minder dan 1 jaar geleerd hebt, kan je niet herwaarderen. Dus nee ik heb mijn diploma niet laten herwaarderen”

(man, Eritrea, 30 jaar).

“In mijn ogen is de ervaring belangrijker dan een diploma. Maar als ik het nodig heb dan zou ik mij diploma erkend laten krijgen”

(man, Syrië, 49 jaar).

Bovenstaande citaten, met name de laatste van de 49-jarige Syrische man, laten zien dat het belang van het hebben van een diploma of diplomawaardering voor de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Een deel van de deelnemers is hier wel van op de hoogte, zoals blijkt uit de volgende interviewfragmenten.

“Als je nog geen diploma en taal beheerst dan is het een gegeven dat er iets ontbreekt en mijn mogelijkheden beperkt zijn”

(man, Eritrea, 25 jaar).

“Het moeilijke is, je moet in Nederland echt een diploma hebben anders heb je een kleine kans om te werken”

(man, Syrië, 38 jaar).

“Ze vragen diploma voor alles. De enige mogelijkheid voor werk binnen een restaurant is tafels schoonmaken of afwassen; als je geen relevant diploma hebt”

(vrouw, Syrië, 54 jaar).

Een aantal respondenten geeft aan geen diploma te hebben laten waarderen, omdat zij in het land van herkomst geen diploma's hebben behaald of omdat zij hun behaalde diploma niet mee naar Nederland hebben kunnen nemen tijdens de vlucht. Dit geldt zowel voor vluchtelingen uit Eritrea als uit Syrië. Een aantal deelnemers heeft wel ervaring in een bepaald vakgebied, maar hebben hier nooit een diploma of certificaat voor behaald.

Wanneer statushouders hun diploma wel hebben laten waarderen, leidt dit 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. 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”

(vrouw, Afghanistan, 25 jaar).

“Ik heb rechten gestudeerd in Syrië aan de universiteit, bachelor en master. Ik heb mijn diploma geherwaardeerd en ik krijg drie jaar bachelor Rechten. Maar als ik hier wil doorgaan met een juridische opleiding dan is het heel erg lastig door de Nederlandse taal. Als juridisch medewerker moet je elk woord nauwkeurig lezen en schrijven. Het is echt mijn droom om hier weer juridisch medewerker te worden, maar het is echt heel moeilijk. Te moeilijk”

(man, Syrië, 38 jaar).

Vaardigheden

Wij hebben deelnemers gevraagd naar de stappen die zij kunnen zetten om aan werk te komen. Van de respondenten die net zijn begonnen met de cursus (meetmoment 1) geeft een aantal aan dat ze niet weten wat ze moeten doen om aan een baan te komen. Zij kunnen wel elementen benoemen die zij nog moeten leren, zoals het maken van een cv en het doen van een sollicitatiegesprek.

“Ik heb helaas geen kennis over hoe ik cv kan maken en over sollicitaties, maar dat zijn we aan het leren bij het traject NVA”

(man, Syrië, 50 jaar).

“Ik weet nog niet wat ik moet doen om aan een baan te komen, ik ben dat nog aan het leren”

(man, Eritrea, 28 jaar).

Deelnemers die de trajecten hebben afgerond (meetmoment 2 en 3), benoemen concreet welke vaardigheden zij hebben geleerd. De respondenten hebben tijdens VIP en NVA de basisvaardigheden voor het zoeken naar werk geleerd, zoals hoe schrijf je een goed cv, een sollicitatiebrief, hoe vind je vacatures en hoe voer je een sollicitatiegesprek. Respondenten vertellen ook dat ze de basisvaardigheden wel wisten, maar dat ze het heel nuttig vonden om te oefenen en om bijvoorbeeld te leren hoe je in Nederland omgaat met je leidinggevende, met collega's en hoe je je moet gedragen op het werk of tijdens een sollicitatiegesprek:

“Bijna alle informatie was heel nuttig, zoals hoe je met je baas moet omgaan, op tijd komen, wat je aan moet doen, hoe je kan solliciteren, hoe je vragen kan stellen tijdens een sollicitatie en hoe je werk kan zoeken op websites, bijvoorbeeld. Ik heb heel veel informatie gekregen”

(man, Syrië, 39 jaar).

“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).

Een groot deel van de respondenten geeft aan dat ze veel geleerd hebben van de trajecten en zeggen dat ze er tevreden over zijn. Respondenten vonden het ook prettig 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).

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

(vrouw, Syrië, 34 jaar).

Respondenten geven daarom ook aan dat zij nog meer praktijkervaring hadden gewild.

“Wat ik heb geleerd bij NVA, is dat de theorie anders is dan de praktijk. Je kan heel veel leren, maar als je in een bedrijf werkt is het heel anders. Een voorbeeld is het contact met de collega's, of wanneer een klant boos wordt dan weet ik niet hoe ik contact moet leggen. Daar had ik graag meer over willen leren”

(man, Syrië, 38 jaar).

Respondenten die de cursus hebben afgerond, benoemen opvallend vaker verschillen tussen de arbeidsmarkt in Nederland en het land van herkomst. Uit de interviews blijkt dat zij deze inzichten zowel hebben opgedaan tijdens de cursus als door praktijkervaring.

“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”

(man, Eritrea, 30 jaar).

“Ik heb hier een stage gelopen na de cursus van VIP en ik vind de afstand tussen mij en mijn baas was echt dicht en makkelijk om elkaar te snappen. Maar in Syrië niet”

(man, Syrië, 24 jaar).

Een verschil tussen het eerste en het derde meetmoment is dat de respondenten uit het eerste meetmoment vooral aangeven te leren en te hebben geleerd over solliciteren en cv's maken. De derde groep geeft duidelijker aan dat ze van de trajecten veel meer hebben geleerd dan dat. Dat het gaat om *hoe* je werk zoekt en dat je kansen moeten grijpen.

“Vóór VIP was het lastig om werk te zoeken, ik begrijp nu wat ik zelf kan doen om werk te vinden”

(vrouw, Syrië, 41 jaar).

“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).

Deze 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

De trajecten gingen een stap verder dan het oefenen van solliciteren in de klas en daarop feedback krijgen. Een belangrijk onderdeel is het 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.

“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!”

(man, Syrië, 37 jaar).

Het bezoeken van bedrijven wordt zeer gewaardeerd door de respondenten, maar ze geven ook aan dat ze dat wel vaker hadden willen doen.

“Ik dacht dat we meer dan één keer naar fabrieken of andere plekken zouden gaan (...). Dan kan ik meer leren, voor mijzelf: wat kan ik doen? Want als ik alleen maar op papier lees, kan ik niet iets aanpakken”

(man, Syrië, 37 jaar).

Een andere respondent vertelt 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. Daarvoor is het van belang om te zien hoe het gaat in de praktijk.

“We gingen twee keer kijken bij een bedrijf, maar dit is niet genoeg. Iedereen die meedeeld bij NVA heeft andere wensen en wil ander werk doen. NVA gaf wel advies over werk en opleiding. Maar het is beter om samen erheen te gaan en het te zien”

(vrouw Syrië, 34 jaar).

Over het algemeen zijn de respondenten uit de tweede en de derde meting iets kritischer over het aantal bedrijfsbezoeken dat ze hebben gedaan en geven aan dat zij meer

bezoeken hadden willen doen. Dat ligt voor de hand, omdat zij inmiddels beter weten wat hen helpt bij het vinden van een baan. Juist het opdoen van praktijkervaring is één van de aspecten die daaraan bijdraagt.

5.4 Werkervaring

Stages, leerwerkplekken en vrijwilligerswerk

Meestal zijn de bedrijfsbezoeken gericht op algemene oriëntatie op de arbeidsmarkt. Tijdens de interventies krijgen deelnemers mogelijkheden aangereikt om zich in te schrijven voor vrijwilligerswerk en kennis te maken met bedrijven die werkervaringsplekken aanbieden. Een aantal respondenten maakt hiervan gebruik, anderen gaan zelf op zoek naar een plek waar zij werkervaring op kunnen doen.

“Ik heb twee keer een sollicitatiegesprek gehad. Een keer bij A... en een keer bij een ander bedrijf. Dit is geen elektrobedrijf, maar het maakt metalen dingen. Hier heb ik een sollicitatiegesprek gehad en heb ik een proefdag gehad. Ze wilden dat ik fulltime zou gaan werken. Maar ik kon dit niet want ik ging naar school dus ik kon niet fulltime werken”

(man, Eritrea, 30 jaar).

“Ik heb een open sollicitatie gedaan bij B..., ik heb ze gewoon direct gevraagd of ze werk voor me hadden toen ik daar aan het eten was met mijn vrienden. Daarna had ik een sollicitatiegesprek”

(man, Eritrea, 25 jaar).

Sommige respondenten vertellen dat ze heel gericht op zoek zijn gegaan naar een bepaald soort werk(ervaringsplek). De begeleiders van VIP en NVA spelen daarbij een grote rol. Zo vertelt een respondent dat hij met zijn begeleider van VIP langs geweest is bij een muziekschool om te zien hoe in Nederland muziekdocenten werken.

“Ik ging met haar naar de muziekschool om werk te zoeken. Zij hielp mij met presenteren en toen heb ik mij geregistreerd bij de muziekschool en als iemand naar de muziekschool gaat en les wil dan kunnen zij mij bellen”

(man, Syrië, 29 jaar).

Niet al het vrijwilligerswerk is direct werkgericht. Een respondent helpt bijvoorbeeld bij het organiseren van culturele uitjes voor kinderen in een buurthuis. Een ander helpt bij het geven van volleyballessen op een sportschool. De respondenten vinden het leuk om te doen, maar geven ook aan dat er belemmeringen zijn. Bijvoorbeeld omdat de vrijwilligersplek niet past bij hun persoonlijke situatie.

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

(vrouw, Syrië, 37 jaar).

Lang niet alle respondenten zijn even positief over het vrijwilligerswerk, omdat het te weinig bijdraagt aan het bevorderen van taalbeheersing of aan het vinden van een baan. Vrijwilligerswerk in het kader van de inventies is overigens meestal kort en wel werkgericht.

“Ik heb 2 jaar vrijwilligerswerk gedaan, gewoon hier in de buurt afval prikken op straat. Afval prikken was niet echt bevorderlijk voor mijn Nederlandse taalbeheersing, er waren oude mannen die dat werk ook deden en die gebruikten constant grof taalgebruik, daar hebben wij als nieuwkomers niets aan”

(man, Eritrea, 23 jaar).

Voor een deel van de respondenten zijn het op werkgericht vrijwilligerswerk of stages (ze gebruiken de termen door elkaar) die ze doen wel een opstap naar werk. Of dat op termijn daadwerkelijk tot een baan zal leiden moet nog blijken, maar de intentie is er in elk geval heel duidelijk.

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

(man, Syrië, 44 jaar).

“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”

(man, Eritrea, 30 jaar).

De respondenten uit de tweede en derde meting doen vaker op werkgericht vrijwilligerswerk of een stage dan de respondenten uit de eerste meting. De eerste groep is nog aan het verkennen wat hun kansen en 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 tweede en derde meting speelt mee dat sommige gemeenten een tegenprestatie wensen voor de uitkering die de statushouders ontvangen.¹⁶

Bij een aantal 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. Soms is er beperkt aansluiting tussen het vrijwilligerswerk en de ambities van de vrijwilligers of zijn er andere belemmeringen (persoonlijk, taal) die het vrijwilligerswerk minder zinvol maken. De job- en werkcoaches van VIP en NVA 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 moge-

lijkheden van de deelnemers (het zogenoemde lerend vrijwilligerswerk) en vormen van vrijwillige inzet die meer een vorm van dagbesteding zijn. Deze laatste kunnen 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).

Opleiding (gericht op werk)

Een opleiding is een belangrijke stap naar betaalde arbeid, maar ook bij opleidingen zijn er verschillende ‘routes’. Er zijn vluchtelingen die in land van herkomst nog geen opleiding hebben gevolgd of waarvan het diploma in Nederland lager gewaardeerd is dan het werk dat ze in het land van herkomst hebben gedaan en daarom moet bijscholen. Ook zijn er mensen die de opleiding naar hun ‘droombaan’ niet haalbaar vinden, bijvoorbeeld vanwege de duur van de opleiding of de kosten van de opleiding en daarom een alternatief kiezen. Vooral hoogopgeleide statushouders lopen tegen een barrière aan om op hun niveau in hun eigen vakgebied verder te gaan. De opleidingen sluiten niet op elkaar aan waardoor het omscholen tijdsintensief is en/of ze hebben te maken met een taalbarrière wat het lastig maakt op hetzelfde niveau te kunnen studeren en werken. 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 dertig zijn kunnen zij gebruik maken van studiefinanciering, maar boven de dertig zijn zij afhankelijk van gemeentelijke rege-

¹⁶ Gemeenten vragen uitkeringsgerechtigden in het kader van de Participatiewet om vrijwilligerswerk te doen als verplichte tegenprestatie.

lingen. 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 BBL-traject moeten zij een werkgever vinden waar zij vier dagen per week kunnen werken. De vijfde dag is een opleidingsdag bij een Roc.

“Ik ben nu dertig jaar, dus ik weet niet of ik verder kan studeren want DUO is tot dertig jaar. Ik denk dat de gemeente het niet voor mij wil betalen”

(vrouw, Eritrea, 30 jaar).

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 verschillende strategieën: de studie op hbo-niveau uitstellen en eerst verder met een taalcursus om een diploma Nederlandse taal op B2 te halen. Of een studie op mbo-niveau doen, waar ze met Nederlands op B1 niveau terecht kunnen 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, 29 jaar).

Bij de keuze van het niveau en de duur van de opleiding speelt de afstemming met het gezinsleven een rol. Dit geldt met name voor vrouwen. Een respondent lost dit op door voor een deeltijdstudie te kiezen:

“Ik wil alleen meer tijd met mijn kinderen. Maar dat kan vanaf volgend jaar want dan wil ik in deeltijd studeren”

(vrouw, Syrië, 34 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.

“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”

(man, Eritrea, 37 jaar).

Deze respondent verwacht dat als hij het examen haalt, hij direct aan de slag kan bij een vervoersbedrijf.

Voor een deel van de respondenten is een opleiding nog een plan voor de toekomst. Wel zien we bij meetmoment 2 en 3 dat de plannen voor een opleiding gericht worden. Welke opleiding een respondent uiteindelijk gaat volgen, hangt uiteraard samen met hun persoonlijke ambities, 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. De trajecten kunnen de deelnemers richting geven door respondenten bijvoorbeeld samen met hun coach opleidingen te laten bezoeken. Een respondent geeft in dit verband aan dat het nuttig zou zijn om in het kader van de trajecten gezamenlijk naar open dagen te gaan, zodat cursisten kennis kunnen maken met de opleidingen.

Een baan

Bij de vraag naar hun ambities hebben veel respondenten aangegeven graag een baan te willen (of een opleiding die daartoe leidt). In deze paragraaf kijken we naar respondenten die daadwerkelijk werk hebben gevonden. Bij de eerste meting heeft één respondent een baan. Dat viel te verwachten gezien het feit dat stappen zetten naar werkt immers de reden is om mee te gaan doen aan een VIP- of NVA-traject. Bij de tweede meting hebben vijf van de twintig respondenten een baan en bij de derde meting hebben zes van de twintig respondenten werk gevonden. We beschrijven in deze paragraaf wat dat voor een banen zijn, of dit banen op niveau van de vooropleiding zijn, om wat voor arbeidscontracten het gaat, wat de belangrijkste belemmeringen zijn op weg naar werk en hoe de trajecten hebben bijgedragen aan het vinden van werk.

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 het bedrijf 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 mijn eigen zaak. 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. Ze werken onder hun niveau omdat ze graag snel aan de slag willen, werkervaring willen opdoen en de taal leren. Een respondent die is opgeleid tot elektromonteur werkt fulltime bij een internationaal bedrijf in plastics en kunststof. Hij vertelt:

“dit is niet mijn passie of droombaan, ik wil elektromonteur worden. Maar ik moet eerst andere dingen proberen, voordat ik elektromonteur kan worden”

(man, Eritrea, 30 jaar).

Niet iedereen vindt het een probleem om niet meteen een ‘droombaan’ te hebben. Een respondent legt uit dat hij graag geld wil verdienen met een ‘broodbaan’ in deeltijd, zodat hij daarnaast een opleiding kan doen. Een voormalig docent Arabische taal werkt bij de sociale dienst als re-integratie ondersteuner. In de toekomst wil hij graag als maatschappelijk werker aan de slag, maar ziet zijn huidige werk wel als een opstapje daar naartoe.

“Ik ben een contactpunt voor consulenten en kandidaten, ik maak een soort van verbinding tussen mensen (...). Mijn werk is nu ook wel een beetje maatschappelijk”

(man, Irak, 44 jaar).

Een respondent die in land van herkomst een eigen bedrijf had in auto-onderdelen rijdt nu een hefruck in een magazijn. Ook hij wil verder komen. Hij werkt vier dagen en doet op aanraden van zijn werkcoach één dag per week een opleiding logistiek op mbo-niveau. Hij is tot nu tevreden met zijn baan.

“Ik vind het werk heel erg leuk, mijn collega's zijn erg leuk. Het is rustig, er is een fijne sfeer”

(man, Syrië, 41 jaar).

De meeste arbeidscontracten zijn tijdelijk. Een man die in een steenzagerij werkt, heeft een contract voor zeven maanden voor drie dagen per week. Hij weet niet of het een vast contract kan worden. De re-integratie ondersteuner heeft drie tijdelijke contracten gehad van een half jaar. Hij weet evenmin of dat nog verlegd 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).

“1 oktober loopt mijn contract af dus dan moet er iets gebeuren. Of een vast contract of geen”

(man, Irak, 44 jaar).

Meerdere respondenten hebben een contract gehad voor drie maanden en zijn inmiddels weer werkloos. Ook zijn de contracten vaak voor een beperkt aantal uur per week of het betreft 0-uren contracten, waarbij de respondenten op oproepbasis werken.

Bij de stappen naar werk komen de respondenten verschillende belemmeringen tegen. Het ontbreken of het verlies van diploma's, de juiste vooropleiding of een taalachterstand hebben we al benoemd. Soms werkt het taalprobleem indirect door, doordat de respondenten bepaalde examens niet halen, zoals een theorie-examen voor een rijbewijs of een veiligheidscertificaat (bijvoorbeeld een VCA-certificaat) om in de bouw te mogen werken. Een andere belemmering is dat statushouders eerst hun inburgeringsexamen willen halen. Alle tijd en energie gaat daar naartoe en pas als ze dat gehaald hebben, willen ze op zoek naar werk. Dit is opvallend, omdat het gemeentelijk beleid juist gericht is op een integrale aanpak van inburgering en begeleiding naar werk. Overigens zitten de deelnemers door deelname aan de werktrajecten al in een paralleltraject.

“Van mijn vader moet ik lopen, stap voor stap. Eerst moet ik de taalschool hebben gedaan, deze maart is dat klaar. Daarna heb ik A2 gedaan met de inburgering, daar ben ik voor geslaagd. Daarna heb ik staatsexamen B1 gedaan, maar daarvoor wacht ik nog op de uitslag”

(man, Syrië, 44 jaar).

Om uit de uitkering te komen is het vaak nodig om fulltime te werken. Ook dat is niet voor alle respondenten (die een opleiding willen doen of een gezin hebben) haalbaar.

“Het bedrijf gaf aan, dat ik daar alleen fulltime kon gaan werken dus toen ben ik gestopt. Ik wilde deeltijd werken [i.v.m. een opleiding], maar dat was niet mogelijk”

(man, Eritrea, 29 jaar).

De afstemming arbeid en zorg is eveneens een belemmering op de weg naar werk. Op een enkele uitzondering na, zijn het meestal de vrouwen die dit aspect inbrengen. We weten overigens uit eerder onderzoek dat gemeenten meer aandacht zouden kunnen hebben voor de belemmeringen die specifiek vrouwen ervaren bij hun traject richting werk (Razenbergh, Kahmann & De Gruijter 2018). Niet voor alle vrouwen uit ons onder-

zoek is het hebben van een gezin een belemmering voor werk. In onderstaande citaten komen we van beide een voorbeeld tegen.

“Ik heb een dochter van 5 jaar. Ik wil voor haar zorgen. Maar als zij wat ouder is dan zou ik ook graag willen werken of een opleiding willen volgen in de horeca”

(vrouw, Syrië 41 jaar).

“Nee ik heb geen probleem, zolang mijn man voor mijn kind zorgt. Maar hij wil ook gaan werken (...). En hoe gaan jullie dat oplossen? Ja, bij de kinderopvang”

(vrouw, Syrië, 23 jaar).

Respondenten die een eigen bedrijf willen opzetten, lopen tegen specifieke belemmeringen aan. Niet alleen is daar geld, kennis en motivatie voor nodig, maar ook de juiste papieren. Een man die een BBL-traject als automonteur doet, wilde aanvankelijk een eigen garage beginnen. Inmiddels ziet hij daarvan af.

“Ik heb de ervaringen van andere mensen gezien, ik wil liever mijn huidige werk blijven doen”

(man, Syrië, 39 jaar).

De VIP- en NVA-trajecten dragen op verschillende manieren bij aan het vinden van werk. Een aantal respondenten zeggen dat ze hun baan gevonden hebben met behulp van de interventie. Anderen zeggen dat ze aan werk zijn geholpen door hun werkcoach van de gemeente. Een man die een kapperszaak is begonnen, heeft dat vooral via zijn eigen netwerk geregeld. Bij het inzetten van het eigen netwerk is het van belang om te zien of respondenten in de trajecten inderdaad leren hun netwerk op die manier te gebruiken en hoe groot hun netwerk is. We gaan daar in de volgende paragraaf op in.

5.5 Netwerk opbouwen

Individuele coach vanuit VIP en NVA

De deelnemers hebben tijdens de VIP en NVA-interventie ook een coach of contactpersoon die hen individueel begeleidt. De coach helpt bij cv's opstellen, solliciteren en vacatures zoeken. De respondenten zijn over het algemeen erg tevreden over hun coach. De coach kan ook adviseren over welke opleiding of baan past bij de betreffende respondent.

“Mijn coach is wel héél actief! Zij zoekt altijd vacatures en cursussen en ja, ze is heel aardig. Ze helpt me ook met de cursus volgen”

(man, Syrië, 44 jaar).

“Mijn VIP-coach heeft mij tijdens de gehele VIP-cursus goed geholpen en helpt mij nog steeds”

(man, Eritrea, 23 jaar).

De coaches helpen de respondenten actief naar werk, vrijwilligerswerk en stages zoeken. Ook daar zijn de respondenten overwegend 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).

“Ja, hij heeft mij wel geholpen. Als ik een afspraak had met een bedrijf, ging hij mee en hij had een auto, dus dat was wel handig. Dan hadden we samen het gesprek. We hebben nu niet veel contact meer met elkaar. De coach had wel geholpen met mijn opleiding

(man, Eritrea, 24 jaar).

De coach helpt niet alleen met het zoeken van werk en bijvoorbeeld meegaan naar sollicitatiegesprekken, 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).

Onderstaand citaat laat zien dat respondenten soms ook minder positieve ervaringen hebben met hun contactpersoon van de interventie.

“Ik heb veel geleerd van VIP. Maar iemand van VIP kan mij niet helpen, ik zoek zelf werk via vluchtelingenwerk en ik zoek zelf een school. Ik praat met mijn contactpersoon en de gemeente, ik ga 2 of 3 keer naar de persoon van VIP. Maar ze helpen niet (...). Ik had graag gewild dat VIP mij beter had geholpen met het vinden van werk. Maar VIP leert ons hoe we het zelf kunnen doen. Ik hou van samenwerken, bij VIP moest je het soms alleen doen”

(vrouw, Eritrea, 30 jaar).

Uit de interviews blijkt dat een groot aantal respondenten op meerdere personen een beroep kunnen doen hen te helpen met verschillende onderdelen van integratie.

“Mijn VIP-coach heeft mij alleen geholpen met de VIP-cursus. Ik heb nu nog soms contact met mijn VIP-coach. Ik heb ook een taalcoach, hij heeft mij goed geholpen met bijvoorbeeld het huiswerk en Nederlands en hij heeft mij in contact gebracht met de voetbalclub”

(man, Eritrea, 30 jaar).

“Ik had een VIP-coach, deze hielp mij bijvoorbeeld met huiswerk bij mij thuis. Ik heb nog steeds contact met mijn VIP-coach. Hij hielp mij ook met solliciteren en werk vinden. Met taal helpt hij niet, daarvoor heb ik een taalcoach. Een vriend

helpt mij met vacatures zoeken op internet. Ook met collega's praat ik veel over werk en leren ze mij over werken in Nederland"

(man, Syrië, 34 jaar).

De respondenten houden vaak nog lang contact met hun coach. Dat respondenten geen contact meer hebben met hun coach, komt het vaakst voor tijdens het derde meetmoment van dit onderzoek. De persoonlijke coaching wordt uitgevoerd door verschillende individuen. In bovenstaande citaten staat de hulp beschreven die deelnemers van hun contactpersoon ontvangen. De vorm, intensiteit en duur van de coaching hangt deels af van de persoonlijke vaardigheden, het netwerk en de inzet van de vrijwilligers.

Contacten met gemeenten

Niet alle respondenten hebben contact met de gemeente.

"Ik heb geen contact met mijn gemeente, ik wist pas bij VIP dat er iets 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"

(man, Eritrea, 30 jaar).

De respondenten die wel contact hebben, vertellen over de inhoud van de contactmomenten.

"Ik heb contact gehad over de uitkering, mijn huis en dergelijke (...). Na één jaar sturen ze een brief dat je met vrijwilligerswerk moet beginnen, indien je nog geen werk of vrijwilligerswerk hebt en klaar bent met school. Ik ben hier nog geen jaar, dus ik heb nog niet zo een brief ontvangen"

(man, Eritrea, 25 jaar).

"Ik heb een klantmanager bij het Loket werk, inkomen en zorg. Ik heb geen contact gehad over werk, maar voornamelijk contact gehad over mijn uitkering en informatie over reizen; hoeveel dagen ik op reis mag"

(man, Eritrea, 27 jaar).

"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"

(vrouw, Eritrea, 28 jaar).

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

"Mijn contactpersoon helpt altijd. Goede contactpersoon ja, altijd solliciteren en advies geven"

(man, Syrië, 44 jaar).

"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 hoef 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).

Overigens zijn niet alle respondenten enthousiast over hun contactpersoon bij de gemeente. Er zijn ook enkele kritische geluiden te horen:

"Mijn contactpersoon bij de sociale dienst zegt dat ze mij gaat steunen en helpt zoeken voor een stageplek. Maar tot nu toe kunnen we geen stageplek vinden. Ik ben nog aan het wachten"

(man, Syrië, 37 jaar).

“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 stagelopen, maar dan zegt ze ik kan niks voor je doen”

(vrouw, Iran, 39 jaar).

Contacten met werkgevers

Vanuit de interventies werden contacten tussen deelnemers en werkgevers gefaciliteerd. Werkgevers werden uitgenodigd tijdens de cursus, er waren ontmoetingsevenementen en er waren werkbezoeken. Voor een aantal deelnemers hebben deze contacten geleid tot een vrijwilligersplek, een opleidingsplek of een betaalde baan.

“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).

“Op de een na laatste dag van VIP 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”

(man, Syrië, 34 jaar).

Hoewel niet alle deelnemers via deze contacten met werkgevers een ervaringsplek of een baan hebben gekregen, werd deze praktijkontmoeting als bijzonder positief ervaren. We hebben al gezien dat sommige respondenten aangeven daar meer van te willen, omdat juist het kennismaken met bedrijven een belangrijke stap is naar een baan.

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 belangrijk voor het voorkomen en verminderen van gevoelens van eenzaamheid en kunnen ook 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 makkelijk aan een passende baan.

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. Sommigen geven aan contact te hebben met collega's op het werk of in het vrijwilligerswerk. Vooral de contacten op de werkvloer zijn belangrijk om de taal goed te leren.

“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”

(man, Eritrea, 30 jaar).

Het leggen van contacten is in de praktijk van alledag 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. Ook vinden respondenten het niet altijd makkelijk om met Nederlanders in contact te komen:

“Ik heb beperkte taalvaardigheden, waardoor ik niet echt Nederlandse contacten heb”

(man, Eritrea, 42 jaar).

“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 meetmoment 2 en 3 zijn de respondenten (nog) meer doordrongen van het belang van contacten. Een aantal respondenten heeft dan ook duidelijk zijn of haar netwerk uitgebouwd.

“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”

(man, Eritrea, 30 jaar).

“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).

Toch zijn er ook tijdens meetmoment 3 nog opvallend veel respondenten die weinig contacten hebben en aangeven te weinig Nederlands te spreken, terwijl ze dit wel zouden willen. Een belangrijk punt hierbij is dat meerdere respondenten aangeven niet te weten waar en hoe contacten met Nederlanders te leggen.

“Ik heb niet echt ontmoetingsplaatsen om Nederlanders te ontmoeten, ik zou dat wel willen om ook de Nederlandse taal verbeteren”

(man, Eritrea, 25 jaar).

5.6 Gezondheid

De meeste respondenten vertellen dat ze goed gezond zijn om te kunnen studeren of te werken. Waarschijnlijk zijn de respondenten door NVA en Vluchtelingenwerk geselecteerd op hun kansen op werk en zijn mensen met ernstige gezondheidsklachten niet in aanmerking gekomen voor de trajecten. Wel geven enkele respondenten aan dat ze fysieke klachten hebben en dat die mogelijk een belemmering naar werk kunnen zijn.

“Ja ik heb wel last van mijn nek maar ik weet niet hoe erg het zou zijn met werken. (...) Ik bedoel het kan wel een belemmering zijn, maar ik durf het niet te zeggen. Ik heb nog geen werk gehad”

(vrouw, Syrië, 37 jaar).

Naast fysieke klachten melden respondenten psychische klachten, voornamelijk stressklachten en concentratieproblemen. Dit heeft te maken met het nieuwe leven dat ze moeten opbouwen en alle veranderingen die daarmee gepaard gaan.

“Ik heb mijn baan verloren, vrienden, alles, mijn werk, mijn auto. Alles kapot. (...) Ik heb echt veel dingen aan mijn hoofd. Ik zorg voor mijn ouders in Syrië. Ik heb een zus in Elst en een broer in Amsterdam. Mijn ouders zijn daar alleen, zonder ons”

(man, Syrië, 29 jaar).

“Ik heb veel meegemaakt in Syrië. Vaak komen die gedachten terug en dat beïnvloedt mijn concentratie”

(man, Syrië, 40 jaar).

Het hebben van stressklachten en concentratieproblemen betekent niet dat de respondenten niet kunnen of willen werken. Integendeel, respondenten geven aan dat werk buitenshuis juist een positief effect heeft op hun gezondheid en dat thuiszitten klachten versterkt of veroorzaakt.

“Ik word niet goed van thuiszitten, dan denk ik aan dingen. Ik wil werken, met mensen praten en collega’s ontmoeten, dat is beter, ik voel mij dan beter”

(man, Syrië, 34 jaar).

Door niet te werken, komen mensen in een neerwaartse spiraal. Thuis zitten kan leiden tot fysieke of psychische klachten, die op hun beurt weer een belemmering kunnen gaan vormen voor werk. Sneller aan het werk kan een uitweg zijn uit deze negatieve spiraal, maar vraagt tegelijkertijd om besef en aandacht voor mogelijke stressklachten en concentratieproblemen bij de coaches, arbeidsbemiddelaars en (toekomstige) werkgevers van de statushouders.

5.7 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 de cursus volgen veelal weinig zicht hebben op de stappen die leiden tot hun ambities. Eén 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 nodige vervolgstappen zijn. De meeste respondenten hebben echter 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).

Voor de meeste respondenten is hun grote droom nog ver weg. Een paar respondenten zijn al ver gekomen, zoals de Syrische kapper die net een kapperszaak is begonnen. Anderen zijn wel stappen aan het zetten in de richting van hun ambities, zoals de voormalige docente Engels die een premaster is begonnen om opnieuw een hbo-opleiding

Engelse taal of pabo te gaan doen. En een elektromonteur die stage heeft gelopen bij een energiebedrijf.

“Mijn droombaan is elektromonteur. Ik heb laatst een traject voor een energiebedrijf gedaan, maar toen zeiden ze dat ik de taal beter moest leren. Ik kwam daar via via aan. Mijn droom is uiteindelijk iets te bereiken met mijn beroep”

(man, Eritrea, 30 jaar).

Het merendeel van de respondenten stelt gaandeweg de ambities bij en maakt een ‘plan B’. Dit geldt zowel voor de te kiezen 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. Een respondent die in eigen land begonnen was met een tandartsopleiding (universitair), wilde aanvankelijk een hbo-opleiding tot mondhygiëniste doen, maar koos uiteindelijk (vanwege taal en gezin) voor een mbo-opleiding tot tandartsassistent. Sommige kiezen voor een bepaalde opleiding omdat er werk in is. Een respondent die leraar basisonderwijs wil worden (is leraar van beroep) ziet daarvan af, omdat de opleiding te lang duurt. Hij denkt nu over een mbo-opleiding logistiek, omdat daar veel werk in is.

Ook bij het vinden van een baan neemt een deel van 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 logistiekbedrijf zou willen beginnen, legt uit dat hij niet meteen kan beginnen met de gewenste baan, maar tijdelijk iets moet gaan doen om ervaring op te doen en geld te verdienen:

“Daarom wil ik beginnen met een ‘broodbaan”

(man, Syrië, 29 jaar).

Een aantal respondenten raakt gefrustreerd, omdat het niet lukt om werk te vinden, terwijl ze wel heel erg gemotiveerd zijn. Ze hadden een droom en grootse plannen die niet kunnen worden waargemaakt. Een respondent die graag (met haar man) een bloemenzaak wilde beginnen vertelt hierover. Ze wilde aanvankelijk graag werken, maar ze heeft (nog) geen werk en verwacht dat ook niet snel te vinden. Ze is daarom ook kritisch over het traject, omdat de interventie verwachtingen wekt die niet waargemaakt kunnen worden.

“Toen ik naar Nederland kwam was ik blij en gemotiveerd en wilde ik veel leren. Maar in Nederland zijn er veel regels en de taal is altijd een probleem (...). Wij [zij en haar man] willen allebei heel erg graag werken. Maar het lukt niet, vooral door de taal. Mensen geven ons geen kans (...). Mensen bij VIP 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 deel van de respondenten heeft nog helemaal geen realistisch beeld van de eigen mogelijkheden en van hun kansen op de arbeidsmarkt. De muziekdocent wil graag opnieuw naar het conservatorium, maar twijfelt of dat zin heeft. Hij bespeelt alleen Turkse en Arabische instrumenten en weet niet of dat eigenlijk wel kan op het conservatorium. Hij beseft zelf ook dat het niet realistisch is. De respondent is nog druk bezig met zijn inburgering en is hierdoor nog niet heel erg bezig met het zoeken naar werk of een opleiding. Hij heeft nog geen concrete ideeën wat hij zou willen doen.

“Het doet pijn, mijn hart doet pijn als ik denk aan het conservatorium. Ik hou ervan, er zijn heel veel docenten en instrumenten. Dus als ik eraan denk doet het pijn, want ik weet niet of het lukt. Ik hou daarom nu afstand en ben bezig met inburgering”

(man, Syrië, 29 jaar).

Een andere respondent wil graag 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. Mijn dochter gaat misschien kapper worden, dan kan ik de kassa voor haar gaan doen, dus zoiets”

(man, Syrië, 40 jaar).

Het is nog te vroeg om te constateren of de ambities van de respondenten uiteindelijk wel of niet kunnen worden waargemaakt, omdat de meesten pas heel recent zijn begonnen in een baan of een opleiding.

6 Onderzoeksresultaten op basis van ToC

In dit hoofdstuk blikken we terug op de Theory of Change zoals beschreven in hoofdstuk 2 van dit rapport. Per onderdeel van de ToC geven we inzicht in het bereiken van tussenstappen die statushouders zetten op weg naar werk of opleiding. We doen dit op basis van onderzoeksresultaten uit de hoofdstukken 3, 4 en 5.

In deze paragraaf beschrijven we per onderdeel van de ToC in hoeverre deze tussenstappen (ook wel veranderingen) zoals voorzien in de ToC (op het niveau van statushouders) zijn bereikt. Vervolgens laten we de veranderingen zien op het niveau van werkgevers en onderwijsinstellingen. Daarna komt aan de orde in hoeverre statushouders klaar zijn voor de arbeidsmarkt (arbeidsfit dan wel opleidingsfit zijn bij VIP) dan wel regie voeren over eigen leven ten behoeve van arbeidsparticipatie (NVA). Tot slot geven we een doorkijkje naar de langere termijn: namelijk in hoeverre dragen interventies bij aan duurzame arbeidsparticipatie van statushouders?

In dit hoofdstuk gebruiken we de ToCs van VIP en NVA als basis. De veranderingen op de korte, middellange en lange termijn voor VIP en NVA zijn benoemd in hoofdstuk 2. Voor analysedoeleinden hebben we in dit hoofdstuk de beschreven veranderingen uit de twee ToCs samengebracht en ter bevordering van de leesbaarheid herordend. De ToC van VIP en NVA hebben een aantal kleine verschillen. In de praktijk hebben we de beschrijving uit de ToC van NVA Werktrajecten vaker gebruikt, omdat deze iets uitgebreider was. We beschrijven de uitkomsten voor NVA en VIP gezamenlijk. Daar waar ze van elkaar verschillen geven we dit aan.

6.1 Korte termijn veranderingen

1. Statushouders zijn zich bewust van wat er in de Nederlandse werkcontext van ze verwacht wordt, ze zijn zich bewust van de verschillen (ten opzichte van land van herkomst) en houden daar rekening mee in hun keuzes voor opleiding en/of werk.

Beide interventies richten zich aan het begin van het trainingstraject op bewustwording van de statushouders van de Nederlandse werkcontext. NVA besteedt in de beginfase van de trainingen expliciet aandacht aan bewustwording van de werkcontext ten opzichte van die in het land van herkomst.

De cijfers uit ons vragenlijstonderzoek laten zien dat de respondenten gedurende het traject tot en met een jaar daarna steeds beter inzicht krijgen in de Nederlandse werkcontext. Zowel bij VIP als bij NVA neemt het percentage dat het (zeer) eens is met de stelling: 'Ik weet wat Nederlandse werkgevers verwachten van hun werknemers' toe over de tijd: van 59,2% tot 88,9% bij NVA en van 51,1% tot 68,5% bij VIP.

Respondenten van de vragenlijsten in de leeftijd 18-29 jaar hebben tijdens meetmoment 1 een minder duidelijk beeld, vergeleken met het gemiddelde, van wat Nederlandse werkgevers verwachten (namelijk 41,7% bij VIP en 55,6% bij NVA). Dit percentage neemt zowel bij VIP als bij NVA duidelijk toe tot respectievelijk 70,8% en ruim 90% bij meetmoment 3. Voor de respondenten van VIP van 30 jaar en ouder neemt het percentage minder hard toe, namelijk van 57,1% tot 66,7%.

Uit de interviews blijkt dat deelnemers die de cursus hebben afgerond een aantal opvallende verschillen benoemen tussen de arbeidsmarkt in Nederland en het land van herkomst. Bijvoorbeeld het sollicitatietraject dat veel informeler is. Een aantal respondenten geeft bijvoorbeeld aan dat zij in het land van herkomst geen uitgebreid cv opstellen, maar in plaats daarvan gewoon langsgaan bij een bedrijf waar ze zouden willen werken. Zij hebben deze inzichten opgedaan zowel tijdens de training als de prak-

tijkervaring. Ook is tijdens de trainingen gesproken over het belang van een diploma of diplomawaardering voor de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Uit de interviews op verschillende meetmomenten blijkt dat dit niet voor iedereen vanzelfsprekend is.

2. Statushouders hebben inzicht in hun talenten en mogelijkheden (wat ze kunnen en wat ze willen) voor betaald werk op de arbeidsmarkt en eventuele tussenstappen op weg daarnaartoe, zoals stages, leerwerktrajecten, vrijwilligerswerk, en eventuele opleiding die daarvoor nodig is.

Op basis van een eerste verkenning van de Nederlandse werkcontext ondersteunen beide interventies statushouders bij het inzicht krijgen in de eigen talenten en mogelijkheden in relatie tot de Nederlandse arbeidsmarkt en op de benodigde tussenstappen op weg naar werk. Hier wordt zowel in de trainingen als bij de trajectbegeleiding (bij NVA) en de individuele coaching door vrijwilligers (VIP en NVA) aandacht aan besteed. Bij NVA wordt al vroegtijdig in het traject tijdens de trainingen veel aandacht besteed aan hoe belangrijk het is dat statushouders de regie over hun leven hebben. VIP heeft naast de training en begeleiding op sommige locaties in de regio van VluchtelingenWerk Oost-Nederland ook een apart (VIP) spreekuur waar statushouders naartoe kunnen gaan in aanvulling op de begeleiding door de coach.

Uit de enquête blijkt dat het percentage respondenten dat het (zeer) eens is met de stelling 'Ik weet wat ik moet doen om in Nederland werk te vinden', over het algemeen toeneemt over de tijd. Op meetmoment 2 (dus aan het eind van deelname aan de interventie) is een zeer groot deel van de respondenten het (zeer) eens met de stelling (82% bij VIP en 85,3% bij NVA). Daarna – tot meetmoment 3 – neemt het percentage bij VIP af (tot 68,9%), terwijl het percentage bij NVA nog licht toeneemt (tot 88,9%).

Uit de interviews blijkt dat gaande het traject statushouders steeds concreter kunnen benoemen welke stappen richting werk ze moeten zetten. In het begin zegt een aantal alleen de taal beter te hoeven spreken en dan te kunnen werken. Dit verandert in ook cv

kunnen maken, netwerk opbouwen en een opleiding volgen. Na afloop van het traject hebben de meesten een concreet plan en hebben ze zicht op de stappen die leiden tot hun ambities.

Meerdere respondenten geven aan een opleiding te willen volgen. Of respondenten al dan niet een opleiding gaan/kunnen volgen, hangt onder andere af van financieringsmogelijkheden, zo blijkt uit de interviews. Statushouders van onder de dertig kunnen gebruik maken van studiefinanciering, maar boven de dertig zijn zij afhankelijk van gemeentelijke regelingen. De verschillen tussen gemeenten zijn groot: in sommige gemeenten kunnen zij een opleiding volgen met behoud van uitkering. Zij zetten het volgen van een opleiding bewust in als stap richting duurzame arbeidstoeleiding. In andere gemeenten is dit niet mogelijk.

Diegenen die vanwege de taal-eis niet met een hbo-opleiding kunnen starten, passen hun plannen aan door te investeren in een taalcursus of door te starten met een mbo-opleiding. 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 praktijk rijexamen of een veiligheidscertificaat (VCA).

We hebben ook respondenten gesproken waarvan de ambities dicht liggen bij het werk dat ze in hun land van herkomst hebben verricht of die in het verlengde liggen van hun opleiding. Het merendeel van de respondenten maakt echter gaandeweg een 'plan B'. Dit geldt zowel voor de te kiezen opleiding als voor werk. Hiervoor zijn verschillende redenen: ze vinden de opleiding van hun dromen te lang duren, ze denken dat ze daarna te oud zijn om nog aan de slag te gaan, ze voldoen nog niet aan het vereiste taalniveau van de opleiding die ze voor ogen hadden (zoals het geval is bij veel hoogopgeleide statushouders), 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.

Naast respondenten die zicht hebben op hun (al dan niet bijgestelde) ambities en stappen op weg daarnaartoe, zijn er ook respondenten, zo blijkt uit interviews, die dat nog niet hebben. Zij hebben (nog) geen goed beeld van de eigen mogelijkheden en van hun kansen op de arbeidsmarkt en stappen die leiden tot hun geambieerde baan. Bij die respondenten leven nog een hoop vragen en het ontbreekt aan concrete ideeën over wat men wil gaan doen. Een van de betrokken gemeenten geeft aan dat sommige vijftig-plus-statushouders niet de opleiding kunnen volgen in de gewenste richting (zoals in de branche waar ze al in het land van herkomst in werkten), omdat deze groep te veel moeite heeft met leren, zoals het leren van een taal.

De respondenten uit de interviews geven aan dat de coaches op individueel niveau meedenken met de deelnemers over welke opleiding of baan past bij de persoon (of eventuele andere scholing). Ook ondersteunen zij bij het zoeken naar werk, vrijwilligerswerk en stages. De oriëntatie ten aanzien van de noodzakelijke stappen richting een baan gaat ook door als een statushouder al aan de slag is bij een werkgever. Door ervaring op de werkvloer krijgen statushouders én hun werkgevers aanvullende inzichten over andere vervolgstappen die nog nodig zijn, op het gebied van taal, vakinhoudelijke kennis en/of werkcultuur.

Hoewel bij VIP de combinatie van theorie en praktijk al centraal staat, legt VluchtelingenWerk inmiddels bij het vervolg van VIP (VIP²) ook meer nadruk op het vormen van een realistisch toekomstbeeld. NVA overweegt verder, omwille van het zo vroeg mogelijk vormen van een realistisch beeld, om ook in een andere groepstraining in een vroegtijdig stadium aandacht te besteden aan wat er allemaal komt kijken bij het opzetten van een onderneming. In de interviews geven respondenten onder andere aan de nodige belemmeringen te ervaren bij het verkrijgen van de juiste papieren.

3. Statushouders beschikken over relevante werknemersvaardigheden.

Beide interventies besteden aandacht aan werknemersvaardigheden. NVA richt zich tijdens de trainingen en de praktijkervaring op omgangsvormen op de werkvloer (zoals op tijd komen, bereikbaarheid) en sociaal-culturele vaardigheden, zoals communicatievaardigheden, proactieve houding, leren om zelf actief hulpbronnen in te schakelen. Bij VIP richt zich voor het leren van werknemersvaardigheden, zoals het leren van bepaalde soft-skills, vooral op de praktijkervaring.

Uit de interviews blijkt dat deelnemers het oefenen met basisvaardigheden, zoals hoe je in Nederland omgaat met je leidinggevende, met collega's en hoe je je moet gedragen op het werk of tijdens een sollicitatiegesprek, zeer waarderen. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat ze veel geleerd hebben van de trajecten en dat ze er tevreden over zijn. Met name de praktijkervaring werd als leerzaam ervaren. Zij geven ook aan dat zij meer praktijkervaring en langduriger praktijkondersteuning hadden gewild.

Sommige werkgevers geven aan dat de statushouders die zij in dienst hadden zich vrij soepel aanpasten aan het bedrijf (zoals op tijd komen). Andere werkgevers hebben ervaren dat statushouders zich hebben ontwikkeld in wat betreft meer praktische werknemersvaardigheden (zoals op tijd komen, houden van (lunch)pauzes et cetera). Werkgevers geven ook aan dat zij statushouders hebben begeleid om direct te zijn (te leren aangeven als je iets niet begrijpt), of om te leren over de (veelal ongeschreven) regels op de werkvloer.

4. Statushouders beheersen de Nederlandse taal zodanig dat ze kunnen starten in een functie waarin ze aan de slag willen en/of opleiding waar ze mee willen beginnen.

Bij beide interventies maakt taalvaardigheid onderdeel uit van de ToC. Het streven is dat deelnemers de Nederlandse taal in die mate beheersen dat zij met een baan of opleiding kunnen beginnen. De twee interventies verschillen van elkaar als het gaat om de

taal waarin (een deel van de) trainingen gegeven worden. NVA geeft het eerste deel van de training in de eigen taal (Arabisch en Tigrinya). Alle trainingen bij VIP zijn in het Nederlands. In de praktijk kon een trainer, een soms aanwezige coach of één van de deelnemers, waar nodig, onderdelen vertalen.

De begeleiding door de (werk)coach en/of trajectbegeleider gebeurt bij beide interventies in het Nederlands. Daarnaast is het bij NVA de bedoeling dat deelnemers werken aan hun taalontwikkeling in de praktijk, zoals via taalwerkstages. VluchtelingenWerk biedt deelnemers van VIP de mogelijkheid om taal te oefenen met een taalmaatje. Dit is geen vast onderdeel van VIP, maar kan wel georganiseerd worden als daar behoefte aan is (als onderdeel van het maatwerk).

Over het algemeen zijn de deelnemers van beide interventies tevreden met de taal waarin de trainingen gegeven worden. Zo zijn de meeste deelnemers van VIP er tevreden over dat de training in het Nederlands is. De meeste deelnemers van NVA oordelen op hun beurt positief over het feit dat een deel van de trainingen in eigen taal is. Een aantal deelnemers van VIP gaven aan niet alles te hebben kunnen volgen. Bij NVA waren er een paar deelnemers die liever de gehele training in het Nederlands hadden gehad, omdat zij maximaal hadden willen oefenen met de Nederlandse taal.

Uit de enquête blijkt dat het percentage respondenten dat vindt dat hij/zij de Nederlandse taal (heel) goed spreekt, is toegenomen tot ruim 60% bij meetmoment 3. Bij VIP was dat op meetmoment 1 46,3%, en bij NVA 26,5%. Op meetmoment 3 is bij VIP ten opzichte van meetmoment 2 een lichte toename van het percentage dat vindt dat hij/zij de Nederlandse taal niet of slecht spreekt. Hiervoor zijn verschillende verklaringen mogelijk, zoals het toegenomen bewustzijn over het taalniveau dat nodig is om te kunnen functioneren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Wat ook een rol kan spelen is dat, naarmate het traject vordert, er meer gevraagd wordt van deelnemers. De medewerkers van VIP en NVA zelf zien duidelijk een vooruitgang in de taalontwikkeling. Dit

komt volgens hen ook doordat in de trainingen geoefend wordt met een pitch houden in het Nederlands en zich in het Nederlands presenteren aan werkgevers.

In praktijk blijkt het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal een belemmering te zijn voor instroom in bepaalde opleidingen. Sommigen kiezen er zodoende voor om eerst te investeren in een taalcursus om een diploma Nederlandse taal op B2 niveau te halen. Een diploma op B2 niveau is bijvoorbeeld een voorwaarde om een hbo-opleiding te kunnen doen. Ook op andere niveaus speelt het taalprobleem een rol: bijvoorbeeld bij het behalen van een theorie-examen voor een rijbewijs of een veiligheidscertificaat (bijvoorbeeld een VCA-certificaat).

Een aantal respondenten geeft in de interviews aan dat zij eerst de taal beter willen beheersen voordat zij op zoek gaan naar (vrijwilligers)werk. Dit is opvallend, aangezien het doen van vrijwilligerswerk deelnemers kan helpen de taal sneller te leren.

Op de werkvloer maken statushouders immers grote stappen in hun taalontwikkeling, aldus werkgevers. Sommige statushouders zijn extra gemotiveerd om te werken aan hun taal, omdat zij door een betere taalbeheersing van het Nederlands hopen toegang te krijgen tot bepaalde functies (zoals in de bediening in de horeca).

Ook geven enkele gemeenten en werkgevers aan dat statushouders in het contact met de werkgevers en collega's ook tegen praktische taalbarrières aanlopen. Veel statushouders hebben moeite met het lezen van contracten. Er kunnen ook misverstanden plaatsvinden op de werkvloer die te maken hebben met (beperkte beheersing van) de Nederlandse taal, zoals bij het opnemen van bestellingen in de horeca.

Uit de interviews blijkt ook dat statushouders zich ervan bewust zijn dat sociale contacten helpen bij het leren van de Nederlandse taal. Het leggen van contacten is in de praktijk echter niet altijd gemakkelijk. Gebrekkige Nederlandse taal wordt door sommigen daarbij als belemmering gezien.

5. Statushouders kunnen zich schriftelijk presenteren aan werkgevers in Nederland, met behulp van cv, gewaardeerd diploma, en eventuele certificaten.

Beide interventies besteden tijdens het traject aandacht aan het opstellen van een (online) cv, diplomawaardering en het verkrijgen van eventuele certificaten. Statushouders kunnen hun diploma's uit het land van herkomst kosteloos laten herwaarderen. De respondenten geven bij de interviews aan dat ze tijdens de VIP en NVA-trainingen inderdaad de basisvaardigheden voor het zoeken naar werk hebben geleerd, zoals hoe schrijf je een goed cv, een sollicitatiebrief, hoe vind je vacatures.

Een deel van de deelnemers is op de hoogte van het belang van diplomawaardering en een aantal heeft dit ook gedaan of zijn hiermee bezig. Een aantal van de respondenten beschikt wel over een diploma, maar heeft dit (nog) niet gedaan. Een aantal deelnemers heeft hun behaalde diploma niet mee naar Nederland kunnen nemen tijdens hun vlucht of zij hebben er geen.

Sommige betrokkenen van een van de interventies en een gemeente geven aan dat sommige statushouders meer baat hebben bij het opdoen van praktijkervaring, zoals via duale trajecten. Voor hen (bijvoorbeeld voor diegenen die geen toegang meer hebben tot studiefinanciering) is dit, aldus deze betrokkenen, een goed alternatief.

6 Statushouders hebben presentatie- en communicatievaardigheden om een oriënterend of sollicitatiegesprek met een werkgever of opleidingsinstituut te voeren.

De interventies besteden aandacht aan non-verbale communicatie en oefenen met sollicitatiegesprekken. Daarbij komen sociaal-culturele aspecten van communicatie aan de orde, zoals jezelf voorstellen, een (stevige) handdruk geven, iemand aankijken, en tijdens een gesprek laten zien wie je bent en wat je in huis hebt. In de training wordt besproken wat hierbij de gewoontes en de verwachtingen zijn in de Nederlandse arbeidscontext en hier wordt mee geoefend.

Uit de interviews blijkt dat respondenten geoefend hebben met presentatie- en communicatievaardigheden. Respondenten hebben in de groep geoefend met het voeren van sollicitatiegesprekken en hebben daarop van anderen feedback ontvangen. Het daadwerkelijk voeren van een sollicitatiegesprek is daardoor minder stressvol geworden. Ook de contacten met werkgevers, zoals via werkbezoeken, worden erg gewaardeerd door deelnemers.

Betrokkenen van NVA en VluchtelingenWerk zien dat deelnemers veel leren van het oefenen in presentatie- en communicatievaardigheden. NVA benoemt dat zij zich ervan bewust zijn dat daadwerkelijke veranderingen op het gebied van non-verbale communicatie veel langer duren dan de training of het werktraject. Ook vindt NVA het zelf ook lastig dat zij statushouders twee signalen geven: namelijk stimuleren zichzelf te zijn tijdens kennismaking met een mogelijke werkgever en tegelijkertijd tijdens dat gesprek te anticiperen op de verwachtingen van een werkgever.

7. Statushouders hebben ervaring opgedaan met Nederlandse werkgevers en de Nederlandse werkcultuur.

Bij beide interventies is kennismaking met de praktijk onderdeel van het traject. Zowel NVA als VIP nodigen werkgevers uit voor de training. Ook organiseren beide interventies bedrijfsbezoeken als onderdeel van de algemene oriëntatie op de arbeidsmarkt. Het bezoeken van bedrijven wordt zeer gewaardeerd door de deelnemers, blijkt uit de interviews. Ze hadden dit nog meer en vaker willen doen. Tijdens bedrijfsbezoeken doen deelnemers namelijk niet alleen kennis op over de bedrijven en de werkvloer, maar het bezoeken van bedrijven verkleint ook de stap naar werk. Het wordt minder spannend om de stap naar werk te zetten, als je weet wat het inhoudt, vertellen de respondenten.

Het opdoen van praktijkervaring, door middel van een stage, proefplaatsing, werker-varingsplek en/of vrijwilligerswerk, maakt eveneens onderdeel uit van het traject dat deelnemers van beide interventies doorlopen. Hierbij moet worden opgemerkt dat

de VIP-benadering geen onderscheid maakt tussen stages of vrijwilligerswerk. NVA maakt dat onderscheid wel.

Ongeveer de helft van de respondenten uit de enquête geeft aan dat zij – op minstens één van de meetmomenten - werkervaring hebben opgedaan door middel van een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek. Bij VIP ligt het aandeel mannen dat een werkervaringsplek heeft gehad, hoger dan het aandeel vrouwen (namelijk 61% van de mannen en 41% van de vrouwen). Bij VIP doen respondenten uit de leeftijdsgroep 18-29 jaar relatief vaker werkervaring op in vergelijking tot andere leeftijdsgroepen. Bij NVA neemt het aantal respondenten dat werkervaring opdoet, eerst voor alle leeftijdsgroepen toe. Op meetmoment 3 neemt dit af voor de leeftijdsgroepen 30 jaar en ouder.

Sommige statushouders maken wat stages en leerwerkplekken betreft, gebruik van de mogelijkheden die hen geboden worden via de interventies, zo blijkt uit de interviews. Anderen gaan zelf op zoek naar een plek. Sommige deelnemers geven aan dat ze heel gericht op zoek zijn gegaan naar een bepaald soort werk(ervaringsplek). De begeleiders van VIP en NVA spelen daarbij een grote rol. Oudere deelnemers doen over het algemeen vaker vrijwilligerswerk dan deelnemers onder de veertig. Binnen VIP bedraagt het percentage 40-plussers dat op minstens één meetmoment vrijwilligerswerk heeft gedaan, 80,6%, vergeleken met ongeveer 60% onder respondenten binnen de jongere leeftijdsgroepen. Bij NVA doen respondenten vanaf 30 jaar beduidend vaker vrijwilligerswerk dan de groep met de leeftijd 18-29 jaar. Binnen VIP ligt het percentage Eritreeërs dat vrijwilligerswerk heeft gedaan, hoger dan het percentage Syriërs (namelijk 86,7% tegenover 67,1%). Bij NVA hebben vrouwen over de hele linie relatief vaker vrijwilligerswerk gedaan dan mannen.

Uit de interviews blijkt dat deelnemers verschillende soorten vrijwilligerswerk doen, zoals het organiseren van culturele uitjes voor kinderen in een buurthuis, of helpen met les geven op een sportschool. Deelnemers vinden het leuk om te doen, maar sommigen

geven ook aan dat de vrijwilligersplek niet altijd past bij hun persoonlijke situatie, dat het vrijwilligerswerk te weinig bijdraagt aan het bevorderen van hun taalbeheersing, of aan het vinden van een baan. Een deel van de deelnemers zien vrijwilligerswerk juist als een belangrijke opstap naar werk of als een middel om hun netwerk te vergroten.

8. Statushouders hebben een begin van een netwerk in Nederland (onder andere via een werkcoach en/of netwerkbijeenkomsten) dat toegang geeft tot potentiële toekomstige werkgevers (voor betaalde banen, of als tussenstap daartoe: stages en/of leerwerktrajecten) en weten dit netwerk actief voor in te zetten voor hun doel.

Het opbouwen van een begin van een netwerk in Nederland is onderdeel van beide interventies. Dit gebeurt op verschillende manieren: door werkgevers uit te nodigen bij de training, door het bijwonen van ontmoetingsevenementen en werkbezoeken af te leggen bij werkgevers. Bij beide interventies zetten de (vrijwillige) coaches die de statushouders begeleiden, ook hun eigen netwerk in bij het zoeken naar een baan. NVA heeft coördinator werkprojecten, die contacten onderhoudt met werkgevers en zoekt naar matches tussen werkgevers en statushouders voor stages, proefplaatsingen, leerwerktrajecten en betaalde banen.¹⁷

Naarmate het traject vordert zijn steeds meer respondenten doordrongen van het belang van (sociale) contacten voor het vinden van een baan, zo blijkt uit de interviews. Voor een aantal deelnemers hebben de contacten met werkgevers tijdens het trainingsgedeelte van het traject (inclusief de gemeenschappelijke werkbezoeken) bijgedragen aan het opbouwen van een netwerk. In een aantal gevallen heeft dit geleid tot een vrijwilligersplek, een opleidingsplek en / of een betaalde baan.

¹⁷ De opvolger van VIP (VIP²) heeft intussen ook zo'n functie (accountmanager) voor de hele regio van VluchtelingenWerk Oost-Nederland.

Een aantal respondenten heeft tijdens de looptijd van de interventie zijn of haar (sociale) netwerk in Nederland kunnen uitbouwen. Zij kunnen een beroep doen op meerdere personen bij het helpen met verschillende onderdelen van integratie. Toch zijn er ook tijdens meetmoment 3 respondenten die aangeven weinig contacten hebben en aangeven te weinig Nederlands te spreken, terwijl ze dit wel zouden willen. Meerdere respondenten geven als reden dat ze niet weten waar en hoe contacten met Nederlanders te leggen. Ook geven respondenten aan dat ze gehoopt hadden dat de trainingen ook zouden bijdragen aan het opbouwen van een sociaal netwerk.

Respondenten zijn tijdens de interviews overwegend positief over hoe ze door coaches zijn geholpen bij het zoeken van werk, vrijwilligerswerk en stages. Naast ondersteuning bij het zoeken van werk, ondersteunen de individuele coaches en/of de coördinator werkprojecten de statushouders ook door mee te gaan naar sollicitatiegesprekken, en met de onderhandelingen over een baan. Of het ook lukt om via het netwerk van de (vrijwillige) coach iemand aan een stage of baan te helpen, hangt in de praktijk samen met de persoonlijke vaardigheden, het netwerk en de inzet van de coaches.

Ook de contactpersoon van de gemeente speelt een rol bij het opbouwen van een netwerk. Hij/zij bemiddelt onder andere naar vrijwilligerswerk en ondersteunt actief bij het zoeken van een baan. Daarnaast kan ook het werkgeversservicepunt een rol spelen bij het met elkaar in contact brengen van werkgevers en statushouders. Dit heeft de gemeente Amersfoort gedaan in zes sectoren, waaronder in de bouw, techniek en de schoonmaakbranche.

9. Werkgevers zien concrete kansen en mogelijkheden om statushouders in dienst te nemen en hebben een realistisch beeld van wat het in dienst nemen van statushouders voor hen als werkgever betekent.

Bij beide interventies beschrijft de ToC wat de bijdrage van werkgevers is aan duurzame arbeidsparticipatie van statushouders.

De werkgevers die wij voor dit onderzoek spraken zijn zeer gemotiveerd om statushouders op weg te helpen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor een enkele werkgever is persoonlijke motivatie om een statushouder aan werk te helpen de hoofdbewegreden. Voor de meeste werkgevers speelt ook de behoefte aan personeel (zoals in de bouw, horeca, techniek) een rol. Werkgevers komen in contact met statushouders via de statushouder zelf, via een entreeopleiding (in Amersfoort is er een specifiek voor statushouders), via een contactpersoon van NVA of VluchtelingenWerk, of via ontmoetingsbijeenkomsten.

Werkgevers gaan op zoek naar kansen en mogelijkheden, op basis van een cv en een eerste contact met de statushouder, zoals via een sollicitatiegesprek. Een cv is een goed vertrekpunt, en geeft iets aan over het denkniveau van de statushouder, maar is zeker niet voldoende, aldus de werkgevers. In de praktijk blijkt dat het belangrijker voor een werkgever is om iemand in de ogen te kijken en te onderzoeken of er een klik is. Sommige werkgevers hechten minder waarde aan een gewaardeerd diploma uit het land van herkomst, aangezien dit hen te weinig zegt over wat iemand werkelijk kan. Met een sollicitatiegesprek proberen werkgevers beter zicht te krijgen op de persoon van de statushouder, om zo te kijken of er een match is met de werkgever. Ook is dit een goed moment om door te vragen over welk soort functie past, aldus een van de werkgevers.

Niet alle statushouders beheersen tijdens het sollicitatiegesprek voldoende de Nederlandse taal, zo is de ervaring van de werkgevers. Het gesprek verloopt hierdoor wel eens moeizaam. In de praktijk is dat geen belemmering voor werkgevers om statushouders in dienst te nemen (voor een stage, proefplaatsing of anderszins). Wel kan het zijn dat afgesproken wordt om nadrukkelijk tijd te investeren in het verbeteren van de taal.

Een belangrijke rol bij besluitvorming om iemand aan te nemen is de klik die een werkgever heeft met de statushouder. “*We proberen het, we kijken wat het wordt*”, zoals

verwoordt door één van de werkgevers. Sommige werkgevers geven aan niet naar specifieke selectiecriteria te hebben gekeken bij het besluit om een statushouder aan te nemen. De reden hiervoor was dat de hoofdmotivatie voor deze werkgever was iets te willen betekenen voor een ander.

In sommige gemeenten krijgen werkgevers inzicht in de talenten van statushouders via testweken. Zo organiseert het werkgeversservicepunt van de gemeente Amersfoort samen met werkgevers testweken voor statushouders en werkgevers in de regio Amersfoort. Dit is een laagdrempelige manier voor statushouders en werkgevers om met elkaar in contact te komen en zicht te krijgen op talenten van statushouders.

De overeenkomsten die met een werkgever wordt afgesloten verschillen in vorm en duur. Dit kan in de vorm van stages, proefplaatsingen, eventueel gevolgd door een contract, of opleidingsplaats. Werkgevers die bemiddelen voor plaatsing bij opdrachtgevers in de sector, geven aan dat een stage (met behoud van uitkering) van twee weken een prettige vorm is om kennis te maken voor een werkgever. En werkgevers krijgen zicht op de werknemersvaardigheden en de houding van de persoon.

10. Werkgevers die statushouders in dienst hebben, ondersteunen hen bij de kennismaking met de Nederlandse werkvloer (vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, werknemersvaardigheden, taal, vereiste veiligheids-, gezondheids- en milieucertificaten).

Als een statushouder eenmaal in dienst is bij een werkgever, ondersteunen zij statushouders op verschillende manieren. Zo ondersteunen werkgevers statushouders bij het opdoen van (aanvullende) vakinhoudelijke kennis die nodig is, bij het bekend raken met werknemersvaardigheden (zoals werktijden, (lunch)pauzes et cetera), en met praktische zaken, zoals werkkleding. Ook zien sommige werkgevers een rol voor zichzelf om de verwachtingen van leidinggevend van statushouders te managen, zodat statushouders ook daadwerkelijk de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen.

Daarnaast bieden werkgevers taalcursussen aan en financieren deze, of zoeken ze een taalmaatje voor de statushouder, zoals voor het onder de knie krijgen van het vakjargon. Soms zetten werkgevers een statushouder bewust in een team waar veel Nederlands gepraat wordt. Eén van de werkgevers geeft aan dat er bewust voor gekozen is om statushouders niet als aparte groep te behandelen. Interne trainingen zijn bij deze werkgever in het Nederlands, en er wordt gebruik gemaakt van plaatjes. Waar nodig wordt achter de schermen wel vertaald.

Sommige werkgevers ondersteunen statushouders bij het behalen van het VCA-certificaat, door middel van afbeeldingen en/of vertaal apps. Dit is vooral behulpzaam voor Tigrinya sprekers, die (anders dan Arabisch sprekers) niet de gelegenheid hebben om deze in de eigen taal te volgen. Een van de werkgevers financiert een vakinhoudelijke vervolgopleiding (in deeltijd) van de statushouder en geeft hem de ruimte om deze tijdens werktijd te volgen. Ook heeft een aantal werkgevers buiten de werkcontext contact met de statushouder.

6.2 Veranderingen middellange termijn

11. Werkgevers zijn in staat en bereid om statushouders in dienst te nemen in betaalde banen, stages of leerwerktrajecten. Ze signaleren talenten van statushouders en ondersteunen hen waar nodig bij hun verdere ontwikkeling.

In het algemeen blikken de werkgevers met wie we gesproken hebben, er positief op terug op dat ze statushouders in dienst hebben genomen en hebben begeleid. Ze hebben statushouders zien groeien en zien dat statushouders blij en trots zijn op hun werk. Ook geven de meeste werkgevers aan dat het belangrijk is om veel geduld te hebben, aangezien het een grote (tijds)investering is, waarbij het niet zeker is of iemand uiteindelijk binnen het bedrijf past.

De sociale interactie met statushouders op de werkvloer verliep over het algemeen soepel, aldus de werkgevers. Er is veelal een goede verstandhouding tussen statushouders en de collega's op de werkvloer. Ook werkgevers dragen hieraan bij door open te staan voor behoeftes van statushouders, zoals het ter beschikking stellen van bijvoorbeeld een gebedsruimte.

Werkgevers geven wel aan dat ze het sterk hebben onderschat hoeveel tijd het kost om statushouders in te werken en te begeleiden. Dit levert extra druk op voor werkgevers in sectoren waar duidelijk krapte is op de arbeidsmarkt. Ook valt het sommige werkgevers op dat de verschillen tussen de opleiding in het land van herkomst ten opzichte van de opleiding in Nederland groter is dan verwacht. Sommige werkgevers geven aan dat ze zodoende meer aandacht zijn gaan besteden aan de voorselectie, om beter zicht te krijgen op waar iemands talenten en capaciteiten liggen. Ook ervaren werkgevers dat het tijd kost om bepaalde gewoonten, of soft skills, te veranderen. Ook het leren van vakjargon blijkt in de praktijk meer tijd te kosten dan voorzien.

Sommige werkgevers (zoals in de bouw) merken dat er ook statushouders zijn die, als zij eenmaal zijn opgeleid, besluiten aan de slag te gaan bij een andere werkgever. Dit zien zij als iets positiefs, als teken dat de statushouder goed op weg is geholpen op de arbeidsmarkt. Sommige werkgevers in de horeca geven aan dat het voor sommige statushouders verleidelijk is om zwart werk te gaan doen, omdat dit (op de korte termijn) meer oplevert. Sommige werkgevers maken zich zorgen over de zogenoemde armoedeval, doordat zij zien dat statushouders er bij het aannemen van een baan er niet, of maar heel weinig, op vooruit gaan.

Werkgevers geven aan grote behoefte te hebben aan ondersteuning (door gemeenten) bij het op weg helpen van statushouders op de werkvloer. Zij geven aan dat het veel tijd en aandacht vergt om statushouders in te werken. Ook zouden sommige werkgevers

graag zien dat gemeenten proactief een makelaarsrol op zich nemen om statushouders en werkgevers met elkaar in contact te brengen.

Werkgevers zijn ook bereid om meer te investeren in statushouders in verband met tekorten op de arbeidsmarkt. Statushouders, bijvoorbeeld in de elektrotechniek, krijgen een BBL-overeenkomst, die ze kunnen afronden met een certificaat. Werkgevers krijgen financiering voor de opleiding van statushouders. Onderzocht wordt of deze constructie bij meer branches valt te organiseren, zoals voor de zorg en de ICT.

12. Onderwijsinstellingen staan open voor het toelaten van statushouders tot hun opleidingen en ondersteunen hen om de opleiding succesvol af te ronden.

Bij beide interventies is het volgen van een opleiding een mogelijke tussenstap ter voorbereiding op een baan. Dit is afhankelijk van de wensen en mogelijkheden van de statushouder en de financieringsmogelijkheden die er zijn. Waar relevant gaan coaches mee naar open dagen van onderwijsinstellingen en begeleiden hen richting een opleiding. Bij VIP is een vast onderdeel dat iemand van een onderwijsinstituut naar de training komt om te vertellen over de opleiding. De interventies kijken ook breder naar wat voor scholing passend is, zoals BBL-trajecten (waarbij iemand 4 dagen werkt en 1 dag per week onderwijs volgt aan een Roc). Klantmanagers van gemeenten leggen ook contacten met onderwijsinstellingen zoals Roc's bij het vinden van een passende opleiding aan een onderwijsinstelling. Naarmate de implementatie van de interventies vorderde, werden ook onderwijsinstellingen steeds meer betrokken.

Onderwijsinstellingen spelen een rol bij het vooraf inzichtelijk krijgen van de talenten van statushouders. Zo organiseert het mbo Amersfoort testdagen om beter scherp te krijgen wat iemands capaciteiten en vaardigheden zijn. Ook het mbo Eva (entree voor anderstaligen) organiseert een testweek waarbij gekeken wordt of de statushouders talent hebben voor het beroep waarin ze aan de slag zouden willen. Onderwijsinstellingen,

aldus een van de interventies, zijn daarnaast ook bezig om de beroepsopleiding mbo meer te verbinden met de praktijk en met competenties.

Uit de enquête blijkt dat het percentage respondenten dat een opleiding volgt, over de tijd is toegenomen: van 32,7% tot 50,0% bij NVA en van 21,5% tot 33,8% bij VIP. Het percentage dat over de tijd volwassenonderwijs volgt, blijft nagenoeg gelijk. Het percentage respondenten dat een opleiding volgt van mbo 1 tot universiteit, is wél over de tijd toegenomen. In vergelijking met het landelijk gemiddelde (tot 2 jaar na het verkrijgen van een status heeft 9,3% van de volwassen statushouders een opleiding gevolgd van mbo1 tot universiteit) volgen deelnemers van VIP en NVA relatief vaker een opleiding.

Voor een aantal statushouders is het tekort aan stageplekken een belemmerende factor voor het volgen van de opleiding. Niet alleen werkgevers geven dit aan, dit blijkt ook uit de interviews met statushouders. Sommige werkgevers geven aan dat ze graag stagebegeleider zouden zijn voor het mbo, maar dat op dit moment niet mogen, omdat ze niet erkend zijn als leerplek. Andere belemmeringen zijn de duur van de opleiding (niet alle respondenten willen of kunnen lang studeren), de kosten en/of persoonlijke (gezins) omstandigheden van de statushouder.

13. Statushouders zijn arbeidsfit en/of opleidingsfit. Ze zijn klaar om de arbeidsmarkt op te gaan en/of te beginnen met een opleiding als tussenstap richting werk. Statushouders weten concrete kansen op de arbeidsmarkt te benutten.

Voor deze paragraaf nemen we de formulering van de middellange termijn verandering van VIP als basis. De formulering van VIP is iets explicieter waar het gaat om 'klaar zijn voor de arbeidsmarkt en/of de start van een opleiding'. NVA legt meer de nadruk op het maken van eigen keuzes en zelfregie bij het zoeken naar passend betaald werk en/of stappen in die richting.

Uit de enquête blijkt dat het percentage dat het (zeer) eens is met de stelling 'Mijn kansen om betaald werk te vinden, zijn goed', over het algemeen (licht) toeneemt over de tijd; van 59,2% tot 72,2% bij NVA en van 47,0% tot 55,4% bij VIP. Vooral onder Eritreeërs neemt het vertrouwen in de kans om een baan te vinden, sterk toe; van 57,7% tot 88,9% bij NVA en van 33,3% tot 66,7% bij VIP.

Bij VIP is op meetmoment 1 het percentage vrouwen dat het (zeer) eens is met de stelling 'Mijn kansen om betaald werk te vinden, zijn goed', hoger dan het percentage mannen. Op meetmomenten 2 en 3 is daarentegen het percentage mannen dat het er (zeer) mee eens is, hoger. Het percentage respondenten dat het (zeer) eens is met de stelling, is bij VIP op meetmoment 3 ongeveer gelijkmatig verdeeld over de verschillende leeftijdsgroepen. Bij NVA schat maar liefst 81,8% van de respondenten uit de leeftijdsgroep 18-29 jaar op meetmoment 3 zijn/haar kansen om betaald werk te vinden, als (zeer) goed.

Uit de enquête blijkt ook dat ongeveer een kwart van de deelnemers van VIP en NVA op minstens één meetmoment een opleiding in Nederland heeft gevolgd (van mbo 1 tot universiteit). Van dit deel (kwart) van de respondenten geldt bij NVA dat bijna alle respondenten een mbo 1 (entree)opleiding heeft gevolgd. Bij VIP geldt – binnen deze groep – dat de helft een mbo 1 (entree)opleiding heeft gevolgd, en de andere helft een opleiding op een hoger niveau (verspreid tussen mbo 2 en universiteit).

Gaandeweg het traject worden plannen voor een opleiding onder respondenten tijdens interviews gerichter. Welke opleiding een respondent uiteindelijk gaat volgen, hangt uiteraard samen met wat mogelijk is wat betreft taal, de combinatie werk en leren, de duur van de opleiding en financiering van de kosten.

Bij de stappen naar werk komen respondenten belemmeringen tegen, zoals het ontbreken of verlies van diploma's of het ontbreken van de juiste vooropleiding. Soms blijft een taalbarrière bestaan, waardoor statushouders nog geen werk hebben. Een

andere belemmering is dat statushouders eerst hun inburgeringsexamen willen halen voordat statushouders gaan solliciteren. Overigens zitten de deelnemers door deelname aan de werktrajecten al in een paralleltraject. Ook is het niet voor alle respondenten mogelijk om fulltime te werken. Een aantal vrouwen noemt het aspect afstemming arbeid en zorg als belemmering naar werk.

Statushouders die hebben deelgenomen aan dit onderzoek geven in de interviews aan graag te willen werken. Zij willen een nieuw leven opbouwen en economisch zelfstandig zijn. Door deel te nemen aan het NVA of VIP-traject verwachten zij sneller werk te vinden. Een aantal deelnemers heeft via het traject een baan gevonden en is tevreden over de interventie. Anderen zeggen dat ze aan het werk geholpen zijn door hun werkcoach van de gemeente. Weer anderen hebben dat gedaan via hun eigen netwerk, zoals bij het opzetten van een eigen zaak. Sommige deelnemers zijn teleurgesteld over de interventie, omdat zij hoopten bij afloop van de interventie een baan te hebben. Een van de respondenten gaf aan het gevoel te hebben, ondanks de contactmomenten met begeleiders van de organisatie en de gemeente, het uiteindelijk teveel alleen te moeten doen.

Een belangrijk randvoorwaarde voor werk is een goede gezondheid. We hebben de respondenten daarom ook gevraagd naar hun ervaren gezondheid. Uit de enquête blijkt dat de ervaren gezondheid van de respondenten over het algemeen goed is. Het aandeel respondenten dat zijn/haar gezondheid over het algemeen als (heel) goed ervaart, neemt op meetmoment 3 echter (licht) af. Dit kan mogelijk worden verklaard doordat statushouders die (betaald of onbetaald) werk hebben, vaker met gezondheidsklachten als stress te maken hebben (vergeleken met statushouders die niet werken). De 40-plussers ervaren hun gezondheid relatief minder goed in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen.

In de interviews vertellen de meeste respondenten dat ze gezond genoeg zijn om te kunnen studeren of te werken. Wel geven enkele respondenten aan dat ze fysieke klachten

hebben en dat die mogelijk een belemmering naar werk kunnen zijn. Het hebben van stressklachten en concentratieproblemen zijn echter geen reden voor respondenten om niet te willen werken. Sneller aan het werk kan juist een uitweg zijn uit een negatieve spiraal, maar vraagt ook aandacht bij coaches en toekomstige werkgevers.

6.3 Veranderingen lange termijn

14. Statushouders zijn duurzaam werkzaam in passende betaalde banen die hen in staat stellen actief deel te nemen aan de maatschappij en voor hun inkomen niet afhankelijk te zijn van de bijstand.

Zoals aangegeven in de inleiding van dit hoofdstuk willen we een doorkijkje geven naar de langere termijn: namelijk in hoeverre dragen interventies bij aan duurzame arbeidsparticipatie van statushouders? Op basis van ons onderzoek kunnen we nog weinig uitspraken doen over de lange termijn, omdat we de statushouders maar maximaal anderhalf jaar hebben kunnen volgen. Wel kunnen we (voorzichtig) een richting aangeven.

Landelijk neemt het percentage statushouders met betaald werk toe tot 17,6% na 3 jaar verblijf met status in Nederland. Bij VIP en NVA ligt het percentage met betaald werk op meetmomenten 2 en 3 hoger. Voor zover geldt dat deelnemers aan VIP en NVA aan het einde van het traject korter dan 3 jaar met status in Nederland verblijven, liggen de percentages met betaald werk bij VIP en NVA, met 33,3% en 27,8% bij het derde meetmoment, hoger vergeleken met het landelijk gemiddelde.

Er zijn wel een aantal opvallende verschillen tussen de deelnemers ten aanzien van arbeidsparticipatie. Op meetmomenten 2 en 3 ligt het percentage met betaald werk beduidend hoger onder mannen dan onder vrouwen (ongeveer 10% van de vrouwen van VIP werkt bij het derde meetmoment tegenover 46% van de mannen). Twee moge-

lijke verklaringen voor dit verschil zijn dat getrouwde vrouwen met kinderen het lastig vinden om werk te combineren met een gezin, en dat gemeenten vaak minder geneigd zijn in deze groep te investeren. Het percentage respondenten met betaald werk ligt over het algemeen hoger onder Syriërs dan onder Eritreeërs. Bij VIP hebben op meetmoment 3 de 18-29-jarigen relatief vaker een baan in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen.

Uit de interviews blijkt dat bij het derde meetmoment zes van de twintig respondenten werk hebben gevonden. Uit de interviews blijkt ook dat de meeste arbeidscontracten tijdelijk zijn. Meerdere respondenten hebben een contract gehad voor drie maanden en raken weer werkloos. Ook zijn de contracten vaak voor een beperkt aantal uur per week of betreft het 0-uren contracten, waarbij de respondenten op oproepbasis werken.

Uit de interviews kunnen we opmaken dat de statushouders hun droombaan op het derde meetmoment nog niet of nauwelijks hebben gevonden, al is een deel hard bezig om daar zo dicht mogelijk bij te komen. Sommigen zijn bezig met het opzetten van een eigen bedrijf. Anderen werken onder hun niveau, omdat ze graag snel aan de slag willen. Overigens vindt niet iedereen het een probleem om niet meteen een 'droombaan' te hebben. Door te beginnen met een 'broodbaan' (in deeltijd) zijn respondenten bijvoorbeeld in staat om een opleiding te doen of door te groeien. Het huidige werk kan dan een opstapje zijn naar de toekomstige droombaan.

7 Conclusies

We hebben in dit onderzoek laten zien dat voor de toeleiding van statushouders naar werk er op meerdere niveaus aanpakken nodig zijn: door concrete aanpakken van leer- en taalachterstanden en vaardigheden van statushouders, door het wegnemen van obstakels bij de toegang en de selectie in onderwijs en op de arbeidsmarkt en door het activeren van een breed sociaal netwerk in Nederland. Het lijkt er soms op dat als we maar voldoende investeren in vaardigheden en taalachterstanden van statushouders het (op termijn weliswaar) allemaal wel goed zal komen. Aanpakken op het niveau van onderwijs, arbeidsmarkt en sociale netwerken zijn echter minstens even belangrijk als (blijven) investeren in de individuele statushouders. We hebben bijvoorbeeld gezien dat statushouders geen baan krijgen, omdat ze onvoldoende Nederlands spreken. Maar omdat ze niet werken, vragen ze zich af hoe ze Nederlands moeten leren als ze niet kunnen oefenen in de praktijk van het dagelijkse werk. Het doorbreken van een dergelijke vicieuze cirkel is een bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid. Maatschappelijke initiatieven als die van VIP en NVA kunnen daaraan een belangrijke bijdrage leveren en de verschillende niveaus ook met elkaar verbinden.

De SER signaleerde op basis van een reeks beschreven initiatieven voor vluchtelingen de volgende bouwstenen voor successen naar werk: vroeg beginnen, maatwerk, combineren van taal, onderwijs en werk, en continuïteit van de ondersteuning (SER 2018). Twee van die initiatieven of interventies, namelijk NVA Werktrajecten en VIP, hebben wij de afgelopen twee jaar uitgebreid onderzocht. Onze bevindingen sluiten nauw aan bij de conclusies uit het SER Signalement. Ook laat ons onderzoek zien dat de weg naar werk voor statushouders weerbarstig is en een kwestie van een lange adem. Makkelijk is het allemaal niet. Toch wilden we niet alleen knelpunten benoemen. We wilden met dit onderzoek ook laten zien wat er wel werkt bij de (arbeids)participatie van statushouders. De hoofdvraag van ons onderzoek luidde daarom:

Wat is de effectiviteit van twee interventies van maatschappelijke organisaties gericht op arbeidsmarkttoeleiding van statushouders en wat zijn hiervoor de randvoorwaarden?

We hebben de hoofdvraag van het onderzoek geoperationaliseerd aan de hand van negen deelvragen. In dit hoofdstuk vatten we per deelvraag samen wat onze bevindingen en belangrijkste conclusies zijn.

1. Welke activiteiten worden in de twee interventies ingezet om de doelen te bereiken, in welke context en met welke randvoorwaarden?

Bij VIP zijn de volgende activiteiten ingezet:

- Een groepstraining waarin de volgende drie vragen worden beantwoord: 1) Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?; 2) Wat zijn de functies en banen die er zijn?; en 3) Hoe kom ik er?;
- Persoonlijke begeleiding/coaching door middel van een jobcoach;
- Kennismaking met bedrijven en/of opleidingen (meelopen, excursies van een dag);
- Kortdurende aanvullende cursus of training (individueel of groepsgewijs);
- Stages of vrijwilligerswerk.

De activiteiten worden aangeboden in het kader van VIP, een trainingsprogramma gericht op de ondersteuning van statushouders bij het verwerven van inzicht in de eigen talenten en capaciteiten. Andere doelen zijn kennismaken met de Nederlandse arbeidsmarkt, het opdoen van sollicitatievaardigheden, kennismaking met bedrijven en/of opleidingen en het opdoen van eerste werkervaring via stages en/of op werk gericht vrijwilligerswerk.

De interventie vindt plaats in negen gemeenten in de regio Oost-Nederland van VluchtelingenWerk. Er wordt door de gemeenten veel geïnvesteerd in begeleiding van statushouders door werkcoaches in te zetten die zich specifiek bezighouden met statushouders. De werkcoaches hebben bijvoorbeeld een actieve rol in de contacten met werkgevers.

Belangrijke randvoorwaarden voor de (potentiële) deelnemers aan VIP bij selectie zijn dat ze voldoende gemotiveerd zijn en beschikken over leervermogen (er is geen specifieke taal-eis voor de deelnemers, wel moeten zij het Nederlands voldoende beheersen om de trajecten te kunnen volgen). Een andere belangrijke randvoorwaarde voor het slagen van de interventie is dat werkgevers, opleiders en gemeenten bereid zijn om mee te werken aan het vinden van een baan, stage of opleidingsplaats voor statushouders.

Bij NVA Werktrajecten zijn de volgende activiteiten ingezet:

- Individuele begeleiding door trajectbegeleider op basis van persoonlijk stappenplan;
- Training module 1: bewustwording, inzicht in kwaliteiten en vaardigheden en persoonlijke doelen;
- Training module 2: beroepsoriëntatie en voor de statushouder relevante werknemersvaardigheden;
- Training module 3: presenteren aan werkgevers / sollicitatievaardigheden, open dagen bezoeken, kennismaking met bedrijven;
- Werkcoaching. Individuele ondersteuning van statushouder bij actief zoeken van werk/stage plek en zichzelf presenteren op de arbeidsmarkt;
- Taal-werk stages. Statushouder oefent in professionele omgeving met taal, werkhouding, werkritme, talenten en kwaliteiten;
- Werkprojecten. Coördinator benadert actief werkgevers om statushouders kansen op werk te bieden;

- Module 1, 2 en 3 computervaardigheden.

NVA Werktrajecten heeft tot doel om deelnemers te laten aansluiten op de Nederlandse arbeidsmarkt en/of een realistische opleidingskeuze te laten maken, en statushouders in staat te stellen zelf de regie te voeren over hun leven. NVA begeleidt statushouders door middel van groepstraining (deels in eigen taal), individuele trajectbegeleiding, werkcoaching en taal-werk stages en legt daarnaast contact met werkgevers.

De werktrajecten vinden plaats in de gemeente Amersfoort. De gemeente wil statushouders zo vroeg mogelijk naar werk begeleiden. Een betaalde baan staat voorop. Daarom zijn werkervaringsplaatsen ook kortdurend (maximaal drie maanden en op werkgericht). Om statushouders goed te begeleiden hebben de trajectbegeleiders een kleinere caseload en staan maatwerk en persoonlijke kenmerken van statushouders voorop.

De doelgroep van het traject zijn statushouders met een bijstandsuitkering. Een belangrijke randvoorwaarde voor de selectie van de deelnemers is dat zij (nog) niet in staat zijn zelfstandig betaald werk te vinden. Een andere randvoorwaarde is dat de gemeente Amersfoort instemt met het feit dat de deelnemers gedurende twaalf maanden (de looptijd van het traject) worden vrijgesteld van verplichtingen vanuit de gemeente en zich kunnen richten op het werktraject (met instemming van de gemeente kan deze termijn eventueel worden verlengd). In Amersfoort komen alle statushouders in een traject: wanneer zij kunnen werken is dit het werktraject, wanneer dat nog niet kan, een activeringstraject.

Beide interventies richten zich aan het begin van het traject op bewustwording van de statushouders van de Nederlandse werkcontext. Uit ons onderzoek is gebleken dat deze bewustwording gaandeweg de trajecten inderdaad toeneemt: bij VIP en bij NVA neemt het percentage dat het (zeer) eens is met de stelling 'Ik weet wat Nederlandse werkgevers verwachten van hun werknemers', toe over de tijd. Van 59% tot 89% bij NVA en van 51% tot 69% bij VIP. De statushouders zien ook verschillen tussen de Nederlandse

werkcontext en die in het land van herkomst. Een aantal statushouders zou in het land van herkomst bijvoorbeeld gewoon langsgaan bij een bedrijf waar ze willen werken en niet een uitgebreid cv maken en opsturen. Uit ons onderzoek blijkt ook dat het percentage respondenten dat het (zeer) eens is met de stelling 'Ik weet wat ik moet doen om in Nederland werk te vinden' toeneemt over de tijd. Ook krijgen de statushouders gaandeweg het traject steeds beter een beeld van wat er nodig is om een baan te vinden. De meesten hebben aan het eind van het traject concreet zicht op de stappen die ze willen gaan zetten. Beide interventies onderkennen het belang van het scheppen van een realistisch toekomstbeeld en willen daar ook (nog) meer in een vroeg stadium op gaan inzetten.

2. Wat zijn de impliciete en expliciete veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de opzet en uitvoering van de twee interventies?

Het doel van het opstellen van een ToC voor beide interventies was het expliciet maken van veronderstellingen die ten grondslag liggen aan de twee interventies. We kunnen de volgende expliciete veronderstellingen onderscheiden:

- Kennis van de Nederlandse werkcontext en realistische verwachtingen van de Nederlandse arbeidsmarkt vergroten de kansen op de arbeidsmarkt.
- Inzicht in eigen mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt (en eventuele tussenstappen) vergroten de kansen op de arbeidsmarkt.
- Werknemersvaardigheden zijn voor statushouders relevant voor werk.
- Eerste ervaringen van statushouders op de arbeidsmarkt (stage, leerwerkplek, arbeidsgericht vrijwilligerswerk) zijn relevant voor werk.

- Beheersing van de Nederlandse taal (op een bepaald taalniveau) is randvoorwaardelijk voor (arbeids)participatie.
- Schriftelijke presentatievaardigheden zijn relevant voor het vinden van werk.
- Het kunnen toepassen van getrainde (sociaal culturele) vaardigheden bij potentiële werkgevers en opleidingsinstituten in oriënteerde sollicitatiegesprekken of andere contacten.
- Een begin van een sociaal netwerk hebben, draagt bij aan de mogelijkheden voor (arbeids)participatie.
- Bewustmaken van werkgevers van het potentieel van statushouders draagt bij aan hun kansen op de arbeidsmarkt.
- Het inschakelen van werkgevers is de belangrijkste randvoorwaarde om statushouders te begeleiden naar eerste stappen op de werkvloer.
- Toegang tot onderwijs en een afgeronde opleiding dragen bij aan de kansen van statushouders op de arbeidsmarkt.

Daarnaast zijn er in de gesprekken met professionals na vaststelling van de ToC nog enkele impliciete veronderstellingen naar voren gekomen.

Bij VIP:

- De cursus wordt vanaf het begin in het Nederlands gegeven, omdat dit de beheersing van het Nederlands aanzienlijk zal versnellen.
- Er is persoonlijk contact tussen VIP, bedrijven en klantmanagers van gemeenten.
- Flexibiliteit en maatwerk is de basis: zowel het individuele traject als de groepstrainingen zijn maatwerk.

Bij NVA zijn dit de volgende:

- De cursus wordt deels gegeven in de taal van de deelnemers. Dit bevordert de leercurve van de deelnemers, omdat zij aan het begin nog nauwelijks Nederlands spreken.
- Er wordt echt gekeken naar wat nodig is voor de statushouder.
- Verbinding maken tussen praten over werk en concreet aan de slag gaan.
- Er is actief contact tussen NVA en andere stakeholders.
- Er is een vertrouwensrelatie tussen NVA en de statushouder, waarbij statushouders zelf de regie leren nemen over hun leven.

3. Wat is de plausibiliteit en realiteit van deze veronderstellingen?

Om de plausibiliteit en de realiteit van de veronderstellingen in beeld te krijgen hebben we in dit onderzoek gebruik gemaakt van onderzoek op basis van Theory of Change (ToC). De kern van de ToC-benadering is dat wordt nagegaan wat de inhoudelijke veronderstellingen achter een interventie zijn. Vervolgens kan worden onderzocht of deze achterliggende veronderstellingen plausibel en realistisch zijn. In een ToC wordt samen met de betrokkenen (bedenkers, uitvoerders, gemeenten en bedrijven) een gezamenlijk beeld van de interventies opgesteld.

We hebben de ToC van beide interventies gereconstrueerd, op basis van wat er tot dan toe op papier stond en / of impliciet in de hoofden van de betrokkenen zat. Vervolgens hebben we per interventie een expertmeeting georganiseerd, waarbij de twee concept ToC's aan een groep van inhoudelijke en methodologische experts zijn voorgelegd. Tijdens deze bijeenkomsten is gezamenlijk gereflecteerd op de ToC en zijn ervaringen in het gebruik van de ToC bij het onderzoek met onderzoekers en experts gedeeld.

De ToC's hebben voor betrokkenen (en voor de onderzoekers) inzichtelijk gemaakt:

- Wat de activiteiten van een interventie beogen op te leveren (short term changes, gedurende de looptijd van de interventie).
- Wat het uiteindelijke beoogde doel is van de interventie (intermediate change: wat beoogt de interventie aan het eind van de interventie bereikt te hebben?).
- Wat de beoogde doelen zijn op langere termijn (long term change en impact): waar hopen VIP en NVA Werktrajecten met deze interventie uiteindelijk aan bij te dragen?
- Waar draagt de interventie zelf aan bij (om de statushouder voor te bereiden, om werkgevers te stimuleren en ondersteunen)?
- Waarvoor is de interventie afhankelijk van de bijdragen van andere actoren (zoals werkgevers en opleidingsinstituten)?

De ToC's maken duidelijk waar de betrokkenen bij de interventie verwachten dat de interventie zelf invloed op heeft, maar ook wat andere actoren dienen bij te dragen, wil het uiteindelijke doel (long term change: statushouders zoveel mogelijk duurzaam actief in passende, betaalde banen) worden bereikt.

4. Wat zijn meetbare indicatoren van de uitgevoerde activiteiten (output) en van de doelen (outcome) op korte, middellange en lange termijn?

In de beide ToC's onderscheiden we indicatoren op drie niveaus. In de ToC worden de short term, intermediate en long term changes beschreven, waar de activiteiten aan worden verondersteld bij te dragen. De indicatoren die we voor dit onderzoek hebben ontwikkeld komen grotendeels overeen met deze changes. Deze indicatoren zijn terug te vinden in de beide ToC's, zoals besproken in hoofdstuk 2. Voor de korte, middellange en lange termijn zijn de volgende indicatoren opgesteld.

VIP-indicatoren (korte termijn):

1. Statushouders hebben inzicht in hun talenten en wensen voor een toekomstige baan.
2. Statushouders hebben inzicht in de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de opleiding die daarvoor nodig is.
3. Statushouders beheersen de Nederlandse taal zodanig dat ze aansluiting hebben bij de taal op de werkvloer van een toekomstige baan of van de toekomstige opleiding.
4. Statushouders hebben ervaring opgedaan met Nederlandse werkgevers en de Nederlandse werkcultuur.
5. Statushouders hebben de juiste documenten/instrumenten voor het zoeken van werk in Nederland, zoals cv, gewaardeerd diploma, en eventuele certificaten.
6. Statushouders hebben de juiste vaardigheden voor het zoeken van werk in Nederland, zoals presentatie- en communicatievaardigheden en taalbeheersing om een oriënterend of sollicitatiegesprek met een werkgever of opleidingsinstituut te voeren.
7. Statushouders hebben een begin van een netwerk in Nederland opgebouwd dat toegang geeft tot eventuele toekomstige werkgevers en/of opleidingen.
8. Werkgevers hebben een zo realistisch mogelijk beeld van wat het in dienst nemen van statushouders betekent voor hun als werkgever.
9. Werkgevers zien kansen en mogelijkheden om statushouders in dienst te nemen.

VIP-indicatoren (middellange termijn):

- A. Statushouders zijn arbeidsfit en/of opleidingsfit. Ze zijn klaar om de arbeidsmarkt op te gaan en/of te beginnen met een opleiding als tussenstap richting werk.
- B. Werkgevers uit bedrijfsleven, overheidsinstanties en maatschappelijke organisaties staan ervoor open om statushouders in dienst te nemen in betaalde banen,

stages of leerwerktrajecten, en hen te ondersteunen bij verdere ontwikkeling van benodigde kennis en vaardigheden (taal, werkcultuur, vakinhoudelijk) die van belang zijn in de werkcontext.

- C. Onderwijsinstellingen staan open voor het toelaten van statushouders tot hun opleidingen en ondersteunen hen om de opleiding succesvol af te ronden.

VIP-indicator (lange termijn):

Statushouders zijn werkzaam in passende betaalde banen (en indien dit niet mogelijk is stages en leerwerktrajecten) die hen in staat stellen actief deel te nemen aan de maatschappij en die hen (zoveel mogelijk) in staat stellen in hun eigen inkomen te voorzien.

NVA-indicatoren (korte termijn):

1. Statushouders zijn zich bewust van wat er in de Nederlandse werkcontext van ze verwacht wordt, ze zijn zich bewust van de verschillen (ten opzichte van land van herkomst) en houden daar rekening mee in hun keuzes voor opleiding en/of werk.
2. Statushouders hebben inzicht in hun mogelijkheden (wat ze kunnen en wat ze willen) voor betaald werk op de arbeidsmarkt en eventuele tussenstappen op weg daarnaartoe, zoals stages, leerwerktrajecten, vrijwilligerswerk, en een eventuele opleiding die daarvoor nodig is.
3. Statushouders beschikken over relevante werknemersvaardigheden, zoals omgangsvormen op de werkvloer (op tijd komen, bereikbaarheid et cetera).
4. Statushouders beheersen de Nederlandse taal op het niveau dat noodzakelijk is om te kunnen starten in de functie waarin ze aan de slag willen of de opleiding waar ze mee willen beginnen.
5. Statushouders kunnen zich schriftelijk presenteren aan werkgevers in Nederland, met behulp van cv, gewaardeerde diploma, en eventuele certificaten.

6. Statushouders hebben sociale en culturele vaardigheden, om te kunnen functioneren in de Nederlandse werkcultuur (zoals communicatievaardigheden, proactieve houding/zelf actief inschakelen van beschikbare hulpbronnen). Deze vaardigheden kunnen zij ook toepassen bij het zich actief presenteren aan werkgevers (zoals bij sollicitatiegesprekken of op andere manieren).
7. Statushouders hebben een begin van een netwerk in Nederland (onder andere via een werkcoach en/of netwerkbijeenkomsten) dat toegang geeft tot potentiële toekomstige werkgevers (voor betaalde banen, of als tussenstap daartoe: stages en/of leerwerktrajecten) en weten dit netwerk actief in te zetten voor hun doel.
8. Werkgevers zien concrete kansen en mogelijkheden om statushouders in dienst te nemen en hebben een realistisch beeld van wat het in dienst nemen van statushouders voor hen als werkgever betekent.
9. Werkgevers, die statushouders in dienst hebben, ondersteunen hen bij de kennisgeving met de Nederlandse werkvloer (vakinhoudelijk, maar ook op het gebied van werknemersvaardigheden).

NVA-indicatoren (middellange termijn):

- A1. Statushouders zijn zelfbewust van wat belangrijk voor hen is, maken eigen keuzes, nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leven. Statushouders hebben inzicht in kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt, en nemen de regie op hun leven in eigen hand, bij het zoeken naar passend betaald werk, of – indien dat nog niet mogelijk is – stages of leerwerktrajecten (als tussenstap richting betaald werk).
- A2. Statushouders weten concrete kansen op de arbeidsmarkt te benutten.
- B. Werkgevers zijn in staat en bereid statushouders in dienst te nemen in betaalde banen, stages of leerwerktrajecten. Ze signaleren talenten van statushouders en waar nodig ondersteunen ze statushouders bij hun verdere ontwikkeling: zoals

(vak-) taal, werkcultuur, vakinhoudelijke kennis, vereiste (bijvoorbeeld veiligheids-, gezondheids- en milieu-) certificaten.

- C. Onderwijsinstellingen bieden statushouders opleidingsmogelijkheden en kunnen hen daarbij begeleiden.

NVA-indicator (lange termijn):

Statushouders zijn duurzaam werkzaam in passende betaalde banen die hen in staat stellen actief deel te nemen aan de maatschappij en voor hun inkomen niet afhankelijk te zijn van de bijstand.

5. In hoeverre wordt de toeleiding naar de arbeidsmarkt van deelnemende statushouders gerealiseerd en op welke wijze? En als deelname aan de reguliere arbeidsmarkt nog niet mogelijk is, welke stappen richting arbeidsmarkt zijn dan gezet?

Van de statushouders uit ons onderzoek heeft van VIP 33% en van NVA 28% achten maanden na het verkrijgen van hun verblijfsstatus een betaalde baan. Dit cijfer ligt hoger dan het landelijk gemiddelde. Uit CBS-cijfers blijkt dat na 36 maanden verblijf 18% van de statushouders een betaalde baan heeft. De statushouders worden binnen de werktrajecten naar werk begeleid via een intensief traject (zie voor de onderdelen van het traject, het antwoord op vraag 1). De meeste arbeidscontracten van de deelnemers zijn echter tijdelijk. Meerdere respondenten hebben een contract gehad voor drie maanden en zijn inmiddels weer werkloos. Contracten zijn vaak voor een beperkt aantal uur per week of betreffen 0-uren contracten.

De banen zijn lang niet altijd op het niveau van de vooropleiding van de statushouder, maar kunnen wel een opstapje zijn naar een toekomstige droombaan. Het merendeel van de respondenten maakt gaandeweg een 'plan B', bijvoorbeeld omdat het niet lukt om in hun eigen vak werk te vinden. Sommigen werken onder hun niveau omdat ze graag snel aan de slag willen. Niet iedereen vindt het een probleem om niet meteen een 'droombaan' te hebben. Door te beginnen met een 'broodbaan' zijn respondenten bijvoorbeeld in staat om (daarnaast) een opleiding te doen, de Nederlandse taal beter te leren of werk beter met een gezinsleven te combineren.

Een deel van de statushouders is (nog) niet aan het werk, omdat ze een opleiding volgen. Dit geldt voor 25% van de respondenten bij zowel VIP als NVA. De respondenten volgen opleidingen die liggen op het niveau van mbo 1 tot en met universiteit. Ook de opleiding volgen ze vaak op een lager niveau dan ze zouden kunnen en soms ook zouden willen. Hiervoor zijn verschillende redenen te geven. Ze vinden de opleiding van hun dromen te lang duren en willen eerder aan de slag, ze denken dat ze na de opleiding te oud zijn om nog aan de slag te gaan, of ze voldoen nog niet aan het vereiste taalniveau van de opleiding die ze voor ogen hadden (zoals het geval is bij veel hoogopgeleide statushouders). Een andere belemmering bij het volgen van een opleiding is de financiering. Statushouders van onder de dertig kunnen gebruik maken van studiefinanciering, maar boven de dertig zijn zij afhankelijk van gemeentelijke regelingen. De verschillen tussen gemeenten kunnen wat dit betreft groot zijn. In sommige gemeenten kunnen statushouders wel een opleiding volgen met behoud van een uitkering, terwijl dat in andere gemeenten niet mogelijk is.

Bij beide interventies maakt het opdoen van praktijkervaring, door middel van een stage, proefplaatsing, werkervaringsplek en/of vrijwilligerswerk, onderdeel uit van het traject dat deelnemers van beide interventies doorlopen. Hiermee kunnen deelnemers nader kennismaken met werkgevers en ervaring opdoen op de werkvloer. Ongeveer

de helft van de respondenten van de enquêtes geeft aan dat zij – op één van de meetmomenten - werkervaring hebben opgedaan door middel van een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek.¹⁸ Sommige statushouders maken gebruik van de mogelijkheden die geboden worden via de interventies, anderen gaan zelf op zoek naar een plek. Sommige deelnemers geven aan dat ze heel gericht op zoek zijn gegaan naar een bepaald soort werk(ervaringsplek) die past bij hun ambities en eventuele vooropleiding en/of ervaring.

Uit ons onderzoek blijkt verder dat van de deelnemers aan VIP-trajecten ongeveer twee derde vrijwilligerswerk heeft gedaan. Bij NVA heeft ongeveer de helft op enig moment vrijwilligerswerk verricht. Bij NVA ligt het percentage waarschijnlijk lager omdat zij bij voorkeur inzetten op stages en werkervaringsplaatsen. Uit de interviews blijkt dat deelnemers verschillende soorten vrijwilligerswerk doen, zoals het organiseren van culturele uitjes voor kinderen in een buurthuis, of helpen met les geven op een sport-school. Deelnemers vinden het leuk om te doen, maar sommigen geven aan dat het vrijwilligerswerk niet altijd bijdraagt aan het bevorderen van hun taalbeheersing of aan het vinden van een baan. Een deel van de deelnemers zien vrijwilligerswerk wel als belangrijke opstap naar werk, of als een manier om hun netwerk te vergroten. Overigens verrichten de deelnemers niet alleen vrijwilligerswerk in het kader van de interventies. Gemeenten kunnen ook vanuit de Participatiewet van statushouders een tegenprestatie vragen, in de vorm van vrijwilligerswerk.

18 Het aantal dat op enig moment een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek heeft gedaan ligt waarschijnlijk hoger, maar we hebben gevraagd of ze dit op het betreffende meetmoment deden.

6. In hoeverre is sprake van diversiteit van uitkomsten tussen de twee interventies, en/of tussen diverse typen deelnemers?

Ons onderzoek laat zien dat er enkele belangrijke verschillen tussen de statushouders zijn naar sekse, herkomst en leeftijd. Vrouwen werken minder vaak dan mannen (ongeveer 10% van de vrouwen van VIP werkt bij het derde meetmoment tegenover 46% van de mannen). Opvallend is dat bij VIP bij het eerste meetmoment het percentage vrouwen dat het (zeer) eens is met de stelling 'Mijn kansen om betaald werk te vinden zijn goed', hoger is dan het percentage mannen. Bij het tweede en derde meetmoment daarentegen is het percentage mannen dat het er (zeer) mee eens is hoger. Vrouwen doen juist weer vaker vrijwilligerswerk en volgen minder vaak een stage of een leerwerkplek. Met name bij VIP ligt het aandeel vrouwen dat een werkervaringsplek heeft gehad lager dan het aandeel mannen (namelijk 41% van de vrouwen, tegenover 61% van de mannen). Ook de ervaren gezondheid is bij vrouwen minder goed dan bij de mannen.

We hebben ook gekeken naar herkomst en dan met name naar verschillen tussen Syriërs en Eritreeërs, omdat deze de grootste groepen zijn in de onderzoekspopulatie. Het percentage respondenten met betaald werk ligt over het algemeen onder Syriërs hoger dan onder Eritreeërs. Bij VIP ligt bij het derde meetmoment het percentage Syriërs dat werkt op 33% (mannen en vrouwen gemiddeld), bij de Eritreeërs is dat 11%. Bij het doen van vrijwilligerswerk ligt het juist weer andersom. Binnen VIP ligt het percentage Eritreeërs dat vrijwilligerswerk heeft gedaan hoger dan het percentage Syriërs (namelijk 87% tegenover 67,1%).

Verschillen zijn er ook naar leeftijd. Bij VIP hebben bij het derde meetmoment de 18-29-jarigen vaker een baan in vergelijking met de andere leeftijdsgroepen. Bij VIP heeft 39% van deze leeftijdsgroep een baan; voor de 30-39-jarigen is dat 26%. Bij NVA schat

82% van de respondenten uit de leeftijdsgroep 18-29 jaar op het derde meetmoment zijn of haar kansen om betaald werk te vinden in als (zeer) goed. Bij VIP is het percentage dat het eens is met deze stelling bij alle leeftijdsgroepen ongeveer gelijk. Bij VIP doen respondenten uit de leeftijdsgroep 18-29 jaar relatief vaker werkervaring op in vergelijking tot andere leeftijdsgroepen. Bij NVA neemt het aantal respondenten dat werkervaring opdoet voor alle leeftijdsgroepen toe. Deelnemers van veertig jaar en ouder doen over het algemeen vaker vrijwilligerswerk. Binnen VIP bedraagt het percentage veertigplussers dat vrijwilligerswerk heeft gedaan 81%, vergeleken met ongeveer 60% onder respondenten binnen de jongere leeftijdsgroepen. Bij NVA doen respondenten vanaf dertig jaar beduidend vaker vrijwilligerswerk dan de groep met de leeftijd 18-29 jaar. Ook ervaren de veertigplussers van beide interventies hun gezondheid als relatief minder goed in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen.

7. Wat zijn de werkzame elementen van de twee interventies?

1 Maatwerk in de trajecten

De beide interventies bieden trainingen en begeleiding aan statushouders. De interventies zijn goed in het vergroten van vaardigheden, hebben veel aandacht voor het maken van cv's, voor sollicitatietrainingen, 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. Uit de enquête onder deelnemers van VIP en NVA blijkt dat zij hierop zelf vooruitgang zien. Ook in de interviews geven de deelnemers aan dat ze veel waardering hebben voor de trainingen en de begeleiding en dat ze er veel van hebben geleerd. Het is van belang om goed rekening te houden met de verschillen tussen

de deelnemers. Degenen die bijvoorbeeld al weten hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt, hoe je een goed cv maakt, of hoe je jezelf presenteert zouden sneller stappen willen maken richting een baan. Veel maatwerk bij het samenstellen van de individuele trajecten, en – bij VIP ook bij de invulling van de groepstrainingen - blijkt een belangrijk werkzaam element.

2 Oefenen met gesprekstraining

Deelnemers die al over de basisvaardigheden beschikken, zien het belang van de trajecten in het oefenen in de praktijk. Bijvoorbeeld om met elkaar te oefenen hoe je in Nederland omgaat met je leidinggevende, met collega's en hoe je je moet gedragen op het werk of tijdens een sollicitatiegesprek. Door in de groep met elkaar te oefenen, wordt later het daadwerkelijk voeren van een sollicitatiegesprek minder stressvol. Ook oefenen de deelnemers in het aannemen van een proactieve houding en leren zij om niet te afwachtend te zijn.

3 Oefenen met taal tijdens de trajecten

Een verschil tussen de trajecten van VIP en NVA is dat de groepstrainingen vanaf het eerste moment in het Nederlands worden gegeven, terwijl NVA Werktrajecten de eerste twee delen van de trainingen in de eigen taal (Arabisch of Tigrinya) geeft. De deelnemers aan VIP geven aan dat ze niet alles van de groepstraining begrijpen, maar dat ze toch positief zijn over de training in het Nederlands, omdat je zo gedwongen wordt om direct met het Nederlands aan de slag te gaan. De deelnemers vinden ook dat het niet alleen bijdraagt aan het verbeteren van hun taalniveau, maar ook aan hun zelfvertrouwen. Omdat ze gelijk oefenen met Nederlands spreken, vinden ze het minder spannend om dat later bij een werkgever ook te doen. De deelnemers aan NVA Werktrajecten zijn overwegend blij dat het traject in de eigen taal begon, omdat ze daardoor alles gelijk

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

4 Kennismaken met bedrijven

Een belangrijke bouwsteen van de trajecten is het kennismaken met bedrijven in de klas en / of 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. Het gaat daarbij niet alleen om kennis over de bedrijven en de werkvloer, maar ook om de stap naar werk daadwerkelijk te verkleinen.

5 Brugfunctie bij stages, leerwerkplekken en op werkgericht vrijwilligerswerk

Stages en leerwerkplekken worden door de interventies gezien als belangrijke opstap naar werk. Bij een deel van de deelnemers sluiten de stages, leerwerkplekken of het vrijwilligerswerk goed aan bij wat ze willen en kunnen. Soms is er 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 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 op werkgericht vrijwilligerswerk) en vormen van vrijwillige inzet die meer een vorm van dagbesteding zijn. Deze laatste kunnen 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'.

6 Maatwerk in de opleidingen

Voor veel deelnemers is een opleiding nog een plan voor de toekomst, al zien we bij het tweede en derde meetmoment de plannen voor een opleiding gericht worden. Welke opleiding een respondent uiteindelijk gaat volgen, hangt samen met hun persoonlijke ambities, talenten en omstandigheden, maar ook met wat mogelijk is wat betreft taal, de combinatie werk en leren, de duur van de opleiding, de financiering van de kosten en gemeentelijke regelingen. De interventies kunnen de deelnemers richting geven, door respondenten bijvoorbeeld samen met hun coach of trajectbegeleider (bij NVA) opleidingen te laten bezoeken. Respondenten geven in dit verband aan dat het nuttig zou zijn om in het kader van het traject gezamenlijk naar open dagen te gaan, zodat cursisten kennis kunnen maken met de opleidingen.

7 Investeren in een netwerk in Nederland.

Uit de gesprekken met de statushouders blijkt duidelijk dat ze tijdens de trajecten 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 Nederlands 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. Ook tijdens het derde meetmoment zijn er nog veel respondenten die weinig contacten hebben en aangeven te weinig Nederlands te spreken om goed contact te leggen, terwijl ze dit wel zouden willen. Vaak beperkt het contact met Nederlanders zich tot de coach van VIP of NVA of het taalmaatje waarmee ze Nederlands oefenen. Ook degenen met een baan zijn ambivalent over hun Nederlandse netwerk. Collega's vergroten niet als vanzelfsprekend het 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.

8 Verwachtingen managen

De VIP en NVA-trajecten zijn erop gericht om cursisten arbeidsfit te maken vanuit de vragen 'wat wil ik' en 'wat kan ik'. Het ambitieniveau van de deelnemers ligt over het algemeen hoog. De interventies kunnen een rol vervullen in het bijsturen van de ambities van de deelnemers en verwachtingen managen als een droombaan niet (direct) binnen het bereik ligt. Bijvoorbeeld door het gezamenlijk ontwikkelen van een (concreet) plan B of een opleiding in een andere richting of op een lager niveau. De trajecten zelf wekken ook verwachtingen bij de deelnemers. 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. De interventies zijn zich terdege bewust van dit risico en maken inmiddels meer dan voorheen vanaf het begin duidelijk aan de deelnemers wat zij van een traject kunnen verwachten.

8 Welke rol draagt een positieve gezondheid bij aan de werkzaamheid van de interventies?

De ervaren gezondheid onder de statushouders uit ons onderzoek ligt hoog. Tussen de 80 en 90% van de respondenten geeft in de enquête aan in goede gezondheid te zijn. Ook in de diepte-interviews zeggen de respondenten dat ze gezond genoeg zijn om te kunnen studeren of te werken. Waarschijnlijk zijn de respondenten door NVA en Vluchtelingenwerk geselecteerd op hun kansen op werk en hebben mensen met ernstige gezondheidsklachten niet meegedaan aan de trajecten. Wel geven enkele respondenten aan dat ze fysieke klachten hebben en dat die mogelijk een belemmering naar werk kunnen zijn. Naast fysieke klachten melden respondenten psychische klachten. Deze

hebben te maken met het nieuwe leven dat ze moeten opbouwen en alle veranderingen die daarmee gepaard gaan.

Het hebben van fysieke en of psychische klachten betekent niet dat de respondenten niet kunnen of willen werken. Integendeel, respondenten geven aan dat werk buitenshuis juist een positief effect heeft op hun gezondheid en dat thuiszitten klachten versterkt of veroorzaakt. Door niet te werken, komen mensen in een neerwaartse spiraal. Thuis zitten kan leiden tot fysieke of psychische klachten, die op hun beurt weer een belemmering kunnen gaan vormen voor werk. Sneller aan het werk kan een uitweg zijn uit deze negatieve spiraal, maar vraagt tegelijkertijd om besef en aandacht voor mogelijke stressklachten en concentratieproblemen bij de coaches, arbeidsbemiddelaars en (toekomstige) werkgevers van de statushouders.

9 Hoe kunnen betrokkenen (gemeenten, maatschappelijke organisaties, statushouders, opleiders en werkgevers) samenwerken om de kwaliteit van de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders te vergroten?

1 Inzetten op leerwerkplekken

De statushouders komen, als ze al een baan vinden, veelal in tijdelijke banen terecht (meestal van drie maanden), banen met 0-uren contracten, of ze werken veelal (ver) onder hun opleidingsniveau. Een enkeling vindt een baan die past bij hij of zijn talenten, capaciteiten, ervaring en ontwikkeling. Het is positief dat werkgevers worden bezocht en dat (taal-werk) stages onderdeel zijn van het traject. Voor de toekomst zou nog meer ingezet kunnen worden op leerwerkplekken, 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 een 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 leerwerkplekken zouden het pad naar werk kunnen vereffen.

2 Samenhang van opleiding en taaltraining

De statushouders geven ook aan dat ze graag meer opleidingen (bijvoorbeeld open dagen) hadden bezocht. Opleidingen kunnen nog meer bij de trajecten naar werk worden betrokken. NVA heeft bijvoorbeeld nauwe contacten met opleidingsinstituten in Amersfoort en er zijn speciale klassen voor statushouders. Een vaak genoemd 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 willen beginnen. Soms zien ze hierdoor 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 zou deze belemmering weg kunnen nemen. Een ander knelpunt is dat statushouders die een Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) willen doen, aangeven geen werk te kunnen vinden.

3 Zelfstandig ondernemerschap

Sommige statushouders willen graag zelfstandig ondernemer worden, maar lopen aan tegen praktische bezwaren, regelgeving en papierwinkel. Meer informatie daarover en les in ondernemerschap zou kunnen helpen bij het maken van een bewustere keuze daarvoor. NVA denkt na over een manier om 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 ze dan besluiten of ze met een plan om ondernemer te worden door willen gaan.

4 Werkgevers hebben behoefte aan ondersteuning van gemeenten

Werkgevers die hebben meegedaan aan dit onderzoek kijken er positief op terug dat ze statushouders in dienst hebben genomen. Wel geven werkgevers aan dat ze hebben onderschat hoeveel tijd het kost om statushouders in te werken en te begeleiden. Werkgevers geven aan dat het veel tijd en aandacht 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 geven aan grote behoefte te hebben aan ondersteuning bij het op weg helpen van statushouders op de arbeidsmarkt. Werkgevers zouden graag zien dat gemeenten meer proactief een makelaarsrol op zich nemen om statushouders en werkgevers met elkaar in contact te brengen. Het is belangrijk veel aandacht te besteden aan de voorselectie, om beter zicht te krijgen op waar iemands talenten en capaciteiten liggen. Werkgevers zouden ook graag zien dat er tijdens de interventie aandacht wordt besteed aan typen arbeidscontracten en dat statushouders beter weten wat hun rechten en plichten zijn.

5 Warme overdracht van traject naar gemeente

Na de trajecten komen de statushouders weer terug bij de gemeente. Soms weten ze niet precies of hun coach nu van VIP of NVA was of van de sociale dienst. Ook weten ze niet altijd welke coach ze 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 enige tijd geven om aan een baan te komen. In gemeenten die kosten wat kost vasthouden aan de *work first* benadering bestaat het gevaar dat ze te weinig ruimte geven aan de situatie en (ontwikkelings)behoeften van statushouders, waardoor een duurzame inzet juist wordt ondergraven. Verder is het van belang dat gemeenten aan bepaalde randvoorwaarden voldoen, zodat statushouders gelijke kansen richting werk/opleiding krijgen.

Nu zijn tussen gemeenten de verschillen groot wat betreft het hebben van één contactpersoon, het wel of niet mogen studeren, een (intensieve) begeleiding naar (vrijwilligers)werk, en al dan niet een *work first* benadering.

8 Literatuur

Bakker, L. (2016). *Seeking Sanctuary in the Netherlands: Opportunities and Obstacles to Refugee Integration*. Rotterdam: Proefschrift, Erasmus Universiteit Rotterdam.

Blonk, R. e.a. (2015). *Quickscan 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., Inclusive HRM and Employment Security for Disabled People: An Interdisciplinary Approach, in: *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6, 1, januari 2017.

CBS (2016). *Van opvang naar integratie. Cohortstudie asielmigranten*. Den Haag, Centraal Bureau voor de Statistiek.

CBS (2018). *Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigranten*. Den Haag: CBS.

Dagevos, J., Huijnk, W., Maliepaard, M., Miltenburg, E. (2018). *Syriërs in Nederland*. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.

Dagevos, J., Odé, A., Beckers, P., Vries, K. de (2018). *Nieuwe wegen voor vluchtelingen in Nederland, over opvang, integratie en beleid*. Amsterdam, Amsterdam University Press

Kahmann, M., Winter, S. de, Razenberg, I. & Gruijter, M. de (2018). *VluchtelingenWerk, IntegratieBarometer 2018. Een onderzoek naar de ervaringen van vluchtelingen met inburgering*. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.

Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk. De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: UVA.

Klaver, J.F.I., Oostveen, A. (2017). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak*. Amsterdam, Regioplan.

Lange, T. de, et. al. (2017). *Van azc naar een baan. De Nederlandse regelgeving over en praktijk van arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Pommer, E. & Boelhouwer, J. (red.) (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.

Razenberg, I. & Gruijter, M. de (2017). *Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aannemen van vluchtelingen?* Utrecht, Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Razenberg, I., Kahmann, M., Gruijter, M. de, & Damhuis, E. (2018). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2018. Het belang van blijvende aandacht voor (stappen naar) werk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

SER (2018) *Vluchtelingen en werk. Een nieuwe tussenbalans*. Inventarisatie en analyse initiatieven gericht op vergroten maatschappelijke participatie statushouders. Den Haag: Sociaal Economische Raad, Signalering 18/05.

Snel, E. (2013). De Theory of Change-benadering: weten is méér dan meten, in: J. Omlo, M. Bool en P. Rensen (red.) (2013). *Weten wat werkt. Passend evaluatieonderzoek in het sociale domein*. Amsterdam: Uitgeverij SWP, pp. 145-164.

Sol, E. e.a. (2011). *'Fit or Unfit' Naar expliciete re-integratie theorieën*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, RVO 5.

Witkamp, B., Klaver, J., Razenberg, I., Gruijter, M. de & Verweij, S. (2019). *Gezondheid en participatie. Een verkennende studie naar de rol van gezondheid van vergunninghouders bij de gemeentelijke dienstverlening richting werk en participatie*. Amsterdam / Utrecht: Regioplan, Verwey Jonker Instituut, Movisie. Ter perse.

COLOFON

Opdrachtgever	ZonMw Programma Vakkundig aan het werk
Auteurs	Dr. M.M.J. Stavenuiter Drs. C.G.M. Tinnemans Dr. M.J. Kahmann A.M.L. van der Hoff, MSc.
Met medewerking van	Marjan de Gruijter Inge Razenberg Diane Bulsink Kiki Holle Joëlle van der Meer Kim Leschonski Roos Hommes Ruth Yohannes
Omslag	Ontwerppartners, Breda
Uitgave	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 978-90-5830-919-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2018.

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.

De arbeidsparticipatie van statushouders in Nederland is laag. Daarom zijn er extra inspanningen nodig op het gebied van de arbeidstoeleiding. In veel gemeenten zijn de afgelopen jaren verschillende initiatieven ontwikkeld om de (arbeids)participatie van statushouders te vergroten. We hebben twee initiatieven onderzocht voor het ZonMw programma Vakkundig aan het werk, namelijk NVA Werktrajecten in Amersfoort en Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) van VluchtelingenWerk. In dit rapport doen we verslag van onze bevindingen.