

Vluchtelingen op weg naar werk

EEN VERKENNEND ONDERZOEK NAAR DE IMPACT VAN HET
VIP PROJECT VAN VLUCHTELINGENWERK

Kirsten Tinnemans
Ruth Yohannes



Vluchtelingen op weg naar werk

*Een verkennend onderzoek naar de impact
van het VIP project van VluchtelingenWerk*

Kirsten Tinnemans
Ruth Yohannes

Utrecht, maart 2020

Inhoud

Samenvatting		3	5		Ervaren werkzame elementen	28
1	Inleiding, onderzoeksvragen en onderzoeksplan		6	5.1	Groepstraining	28
1.1	Inleiding		6	5.2	Individuele coaching	28
1.2	Onderzoeksvragen		6	5.3	Overstijgend	29
1.3	Onderzoeksplan		7	6	Suggesties of verbeterpunten van respondenten	31
2	Beschrijving van VIP en de methodiek in de praktijk		9	7	Conclusies	32
2.1	Beschrijving van de methodiek van VIP2		11	8	Bronnen	36
2.2	Invulling van de methodiek in de praktijk					
3	Motivatie en ervaring met VIP en ervaren impact van VIP (volgens deelnemers)		14			
3.1	Motivatie deelnemers		14			
3.2	Ervaring met groepstraining		14			
3.3	Ervaring met coaching		14			
3.4	Ervaringen met het opdoen van praktijkervaring		15			
3.5	Ervaren impact van VIP		15			
4	Motivatie, ervaring en ervaren impact van VIP (betrokken actoren)		18			
4.1	Motivatie van betrokken actoren		18			
4.2	Ervaring met groepstraining		20			
4.3	Ervaring met coaching		21			
4.4	Ervaring met het opdoen van praktijkervaring		22			
4.5	Ervaren impact van VIP		24			

Samenvatting

VIP (Vluchtelingen Investeren in Participeren) richt zich op de ondersteuning van statushouders richting de arbeidsmarkt en/of opleiding. Het huidige project VIP2 is een met Europese fondsen (AMIF) gefinancierd project en wordt uitgevoerd in alle vijf regionale stichtingen van VluchtelingenWerk Nederland. De looptijd van VIP2 is november 2017 tot en met november 2020.

De drie pijlers van VIP zijn: groepstraining, individuele coaching en het opdoen van praktijkervaring. De begeleiding van statushouders naar werk of opleiding, het opbouwen van een netwerk en het leren kennen van de werkcultuur zijn daarbij belangrijke bouwstenen. De deelnemer heeft zelf de regie over het zes maanden durende traject en wordt daarbij steeds ondersteund door een arbeidscoach. Zo is de arbeidscoach betrokken bij het vaststellen van een individueel trajectplan en neemt ook deel aan de groepstrainingen. Ook zijn arbeidscoaches een belangrijke schakel tussen deelnemers, gemeenten en werkgevers. Een belangrijke voorwaarde bij VIP2 is dat de gemeente waar de statushouder woont ook echt betrokken is. De manier waarop VIP vorm krijgt, kan per gemeente verschillen. In sommige gemeentes wordt VIP ingezet op specifieke sectoren, zoals de zorg of de horeca.

Op verzoek van VluchtelingenWerk Nederland heeft het Verwey-Jonker Instituut een onderzoek gedaan naar de impact en de ervaringen met VIP2. Doel van het huidige verkennende onderzoek naar de impact van VIP2 is tweeledig: wat is volgens betrokkenen (inclusief deelnemers) de impact van VIP2? En: hoe hebben de betrokkenen de VIP aanpak ervaren?

Bij dit onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

1. Welke ontwikkelingen hebben betrokken actoren (arbeidscoaches, werkgevers en gemeenten en projectleiders) bij deelnemers waargenomen?
 - In hoeverre zijn deelnemers volgens hen arbeids- en/of opleidingsfit geworden?
 - Welke tussenstappen op weg daarnaartoe hebben zij hen zien maken?
2. Welke ervaringen hebben betrokken actoren (arbeidscoaches, werkgevers en gemeenten en projectleiders) met VIP2?
3. Hoe zien deelnemers dat zelf? Welke stappen richting werk of opleiding hebben zij ten tijde van VIP2 gezet?
4. Wat waren de ervaringen van deelnemers met VIP2?
5. Wat zijn de werkzame elementen van VIP2?
6. En welke verbeterpunten worden voorgesteld?

De onderzoekers hebben documenten over VIP2 bestudeerd. Ook hebben zij voor dit onderzoek dertien individuele diepte-interviews gehouden met betrokkenen: met vijf deelnemers, vier arbeidscoaches (van VluchtelingenWerk), twee gemeenten en twee werkgevers. Ook is een groepsgesprek gehouden met enkele projectleiders van VIP2. Op basis van de verzamelde informatie komen de onderzoekers tot de volgende conclusies.

Arbeidscoaches, gemeenten, werkgevers en projectleiders zien deelnemers grote stappen maken op weg naar werk of opleiding. Deelnemers hebben beter zicht gekregen op de eigen talenten en wensen en hebben geleerd om zich te presenteren. Ook hebben zij gezien dat deelnemers een beter beeld hebben gekregen van wat het werken in een bepaalde sector inhoudt en wat het vereist. Ook hebben deelnemers ervaring opgedaan met schriftelijk solliciteren en met het voeren van sollicitatiegesprekken. Een aantal deelnemers is na afloop van VIP met een BBL opleiding begonnen of is gestart met een schakeljaar.

Ook zien de betrokkenen dat het bewustzijn en zelfvertrouwen bij deelnemers gaandeweg bij (een aantal) deelnemers is toegenomen. Wel signaleren meerdere betrokkenen dat een VIP traject langer dan zes maanden zou moeten duren, als het ook tot uitstroom naar een betaalde baan zou moeten leiden.¹

Over het algemeen zijn de gemeenten, werkgevers, arbeidscoaches en projectleiders met wie wij spraken positief over de groepstrainingen. Zij waarderen het oefenen met pitchen en met sollicitatiegesprekken, onder meer met behulp van rollenspellen. Werkgevers en rolmodellen zijn daarbij belangrijk. Een van de arbeidscoaches is kritischer over de kwaliteit van de trainingen en zou het goed vinden voor de training (en bij arbeidscoaching) als bij VIP meer gebruik zou worden gemaakt van de expertise van externe professionals op het gebied van loopbaan coaching.

Arbeidscoaches met wie wij spraken voor dit onderzoek, bevestigen het belang van het managen van de (realistische) verwachtingen van de deelnemers over hun mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij ondersteunen deelnemers daarbij op verschillende manieren, onder meer door hun netwerk in te zetten en nazorg te verlenen aan de VIP deelnemer en soms ook aan de werkgever als iemand een baan heeft gevonden. Respondenten uit de groep betrokkenen (gemeenten, werkgevers, arbeidscoaches en projectleiders) bevestigen het belang van het opdoen van praktijk ervaring (onder meer voor inzicht in benodigde taalniveau), en goede begeleiding op de werkvloer daarbij, ook met de werkgever.

Deelnemers geven in gesprekken aan dat het VIP traject hen niet alleen op weg heeft geholpen om een betaalde baan of stageplek te vinden, maar ook een belangrijke rol heeft gespeeld bij het ontdekken van wat zij zelf graag willen, wat hun vaardigheden zijn en waar ze zich nog verder in kunnen ontwikkelen. Meerdere deelnemers met wie wij spraken, hadden betaald werk en waren zich er vaak van bewust dat dit ook een tussenstap is of een opstap kan zijn voor een volgende baan.

Tijdens de groepstrainingen, zo vertellen deelnemers, hebben zij bijvoorbeeld geleerd om de eigen vaardigheden te benoemen en geoefend met het voeren van sollicitatiegesprekken. Deelnemers blikken positief terug op de individuele coaching, omdat zij het geleerde in de groepstrainingen daarbij konden toepassen en de coach de tijd kon nemen om hen te begeleiden. Het opdoen van praktijkervaring heeft hen geholpen bij het leren communiceren in het Nederlands, en bij kennismaking met de Nederlandse werkcultuur.

Betrokkenen (zowel deelnemers, als arbeidscoaches, gemeenten, werkgevers en projectleiders) vertellen over de werkzame elementen van VIP. Zo vonden zij de groepstrainingen belangrijk omdat deelnemers van elkaar hebben geleerd en elkaar hebben kunnen inspireren. Ook benoemden zij het in contact komen en oefenen (van gesprekken) met werkgevers. Ook is de bewustwording van de eigen kracht daarbij benoemd, en de inzet van het persoonlijk netwerk van betrokken actoren (zoals die van de arbeidscoach van VluchtelingenWerk) wordt als pluspunt gezien.

De afstemming tussen betrokken actoren wordt ook genoemd als werkzaam element. De korte lijnen tussen VluchtelingenWerk, gemeente en werkgever dragen bij aan betere kwaliteit van de begeleiding van deelnemers, zo vertellen betrokkenen. Dit voorkomt dat partijen langs elkaar heen werken en dat deelnemers tegenstrijdige signalen krijgen.

¹ Het vinden van betaald werk is weliswaar het uiteindelijke doel van VIP. VIP heeft echter als doel dat deelnemers aan het eind van hun VIP traject arbeidssfit en of opleidingsfit zijn, met andere woorden: dat zij er klaar voor zijn om de arbeidsmarkt op te gaan dan wel te kunnen beginnen aan een opleiding.

De mate waarin die afstemming plaatsvindt, verschilt per gemeente, zo vertellen betrokkenen. Wel kan ondanks goede afstemming de visie van een gemeente over de weg naar werk anders zijn dan die van de deelnemer (en de arbeidscoach en mogelijk de werkgever).

Het bieden van maatwerk, het oefenen met gesprekstraining, investeren in netwerk in Nederland kwamen ook in het voorgaande onderzoek naar VIP (en NVA werktrajecten)² aan de orde. Aanvullend kwamen uit deze verkenning het van elkaar leren/elkaar inspireren, bewustwording van de eigen kracht en de inzet van (kennis en) het netwerk van betrokken actoren en de afstemming tussen actoren naar voren. Andere werkzame elementen uit de voorgaande studie komen in deze verkenning in meer of mindere mate aan de orde, zoals: oefenen met taal tijdens de trajecten, kennismaken met bedrijven, volgen van een stage, proefplaatsing of het doen van vrijwilligerswerk, het werken aan realistische verwachtingen en een realistische opleidingskeuze, en investeren in een netwerk in Nederland.

Tot slot hebben respondenten tijdens de gesprekken met de onderzoekers ook een aantal suggesties of verbeterpunten benoemd. Deze variëren van de oproep van deelnemers voor meer groepstrainingen tot meer gebruik maken van externe kennis op het gebied van loopbaanbegeleiding (bij onder meer de groepstrainingen). En van betere informatie voorziening aan werkgevers (voorafgaand aan een VIP samenwerking) tot - in sommige situaties - een betere afstemming met de gemeente voor wat betreft het doel waar een VIP deelnemer naartoe werkt.

Afbeelding 1. Foto Klaas Fopma



2 • Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahman, M., & van der Hoff, M. (2019). Statushouders tussen droombaan en realiteit: De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten).
• Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & van der Hoff, M. (2019). Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten).

1 Inleiding, onderzoeksvragen en onderzoeksaanpak

1.1 Inleiding

VIP (Vluchtelingen Investeren in Participeren) is een door het Europese fonds AMIF gefinancierd landelijk project van VluchtelingenWerk. Het project richt zich op de ondersteuning van statushouders richting de arbeidsmarkt en/of opleiding. Het huidige VIP project (VIP2) wordt uitgevoerd in de periode november 2017 tot en met november 2020.

De voorganger van het huidige VIP2 project (VIP1) is – tezamen met NVA werktrajecten van NVA in Amersfoort³ door het Verwey-Jonker Instituut onderzocht. Tijdens een tweejarig onderzoek heeft het instituut kwantitatief en kwalitatief onderzoek gedaan naar de ontwikkelingen bij deelnemers en de ervaringen met VIP bij deelnemers en betrokkenen. De uitkomsten van dit onderzoek zijn in 2019 gepubliceerd, door middel van een uitgebreid onderzoeksrapport⁴ en een overzicht van werkzame factoren bij de ondersteuning van statushouders op het gebied van arbeidstoeleiding⁵.

Op verzoek van VluchtelingenWerk Nederland heeft het Verwey-Jonker Instituut een onderzoek gedaan naar de impact en de ervaringen met VIP2. Doel van dit onderzoek is tweeledig: wat is volgens betrokkenen (inclusief deelnemers zelf) de impact van VIP? En: hoe hebben de betrokkenen de VIP aanpak ervaren?

1.2 Onderzoeksvragen

De volgende onderzoeksvragen stonden aan het begin van dit onderzoek centraal:

1. In hoeverre heeft VIP2 - volgens betrokken actoren en deelnemers zelf - bijgedragen aan het arbeidsfit of opleidingsfit maken van deelnemers?
2. Welke ontwikkeling bij deelnemers hebben de betrokken actoren van VIP2 waargenomen? Welke stappen hebben zij hen zien maken, zoals opbouwen van vertrouwen, netwerk etc.?
3. Wat heeft VIP2 betekend voor deelnemers? Welke ontwikkeling hebben deelnemers zelf door hun deelname aan VIP ervaren? Welke stappen geven deelnemers zelf aan dat ze hebben gemaakt, zoals opbouwen van vertrouwen, netwerk etc.?
4. Wat waren volgens betrokkenen de werkzame elementen van de VIP2 aanpak? Zoals bijvoorbeeld de onderlinge afstemming tussen betrokken actoren en de deelnemers zelf?
5. Wat heeft deelname aan VIP2 (via begeleiding van een of meer deelnemers) betekend of opgeleverd voor de betrokken actoren zelf: voor de arbeidscoaches van VluchtelingenWerk, werkgevers en gemeentes?

3 'NVA centrum voor participatie en integratie' heet vanaf begin 2020 'Integratiewerk'.

4 Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahman, M., & van der Hoff, M. (2019). Statushouders tussen droombaan en realiteit: De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten).

5 Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & van der Hoff, M. (2019). Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten).

Omwille van de leesbaarheid zijn bovenstaande hoofdvragen in dit onderzoeksrapport geherformuleerd tot de volgende hoofdvragen:

1. Welke ontwikkelingen hebben betrokken actoren (arbeidscoaches, werkgevers en gemeenten en projectleiders) bij deelnemers waargenomen?
 - In hoeverre zijn deelnemers volgens hen arbeids- en of opleidingsfit geworden?
 - Welke tussenstappen op weg daarnaartoe hebben zij hen zien maken?
2. Welke ervaringen hebben betrokken actoren (arbeidscoaches, werkgevers en gemeenten en projectleiders) met VIP2?
3. Hoe zien deelnemers dat zelf? Welke stappen richting werk of opleiding hebben zij ten tijde van VIP2 gezet?
4. Wat waren de ervaringen van deelnemers met VIP2?
5. Wat zijn de werkzame elementen van VIP2?
6. En welke verbeterpunten worden voorgesteld?

1.3 Onderzoeksaanpak

Voor dit onderzoek is kwalitatief onderzoek gedaan. Voor het vorige VIP project (VIP1) was al uitgebreid kwantitatief onderzoek gedaan. Daarnaast was de doorlooptijd van dit onderzoek ten opzichte van het vorige onderzoek een stuk korter. Voorliggend onderzoek betreft de uitkomsten van een verkenning onder verschillende soorten betrokkenen (gemeenten, werkgevers, arbeidscoaches van VluchtelingenWerk en deelnemers aan VIP zelf) naar hun ervaringen en de ervaren impact van VIP op deelnemers.

Voor dit onderzoek zijn documenten over VIP bestudeerd en hebben de onderzoekers individuele diepte-interviews gehouden met deelnemers, arbeidscoaches, gemeenten en werkgevers. Om een beter beeld te krijgen van de ervaringen met VIP zijn in het kader van dit onderzoek ook portretjes opgesteld. Daarnaast hebben projectleiders van VluchtelingenWerk hun ervaringen en inzichten in een groepsgesprek gedeeld.

Een aanvankelijk voorzien groepsgesprek met gemeenten, werkgevers, arbeidscoaches is vervangen door een extra individueel interview. Voor de individuele diepte-interviews hebben we met respondenten verspreid over verschillende regionale stichtingen van VluchtelingenWerk gesproken. VluchtelingenWerk was zelf verantwoordelijk voor de werving van de respondenten. De respondenten zijn geworven via de regionale projectleiders en door de landelijke projectleider. Daarbij is zoveel mogelijk rekening gehouden met een spreiding over het type betrokkene (werkgever, gemeente, arbeidscoach, deelnemer) en met een spreiding over de regio's binnen Nederland. In totaal zijn 13 diepte-interviews gehouden: met vijf deelnemers, vier arbeidscoaches van VluchtelingenWerk, twee gemeenten en twee werkgevers. Bij deze gesprekken hebben we ingezoomd op hun inzichten en ervaringen met VIP2. Daarnaast hebben we van vier van hen een uitgebreider portret opgesteld. Er is een bewuste keuze gemaakt om deelnemers aan VIP individueel te spreken, zodat in dit onderzoek voldoende ruimte was voor de ervaringen en inzichten van deelnemers zelf. We hebben met iets minder gemeenten en werkgevers kunnen spreken dan aanvankelijk voor dit onderzoek (in de vorm van een groepsgesprek) was voorzien.

De uitkomsten van het onderzoek staan beschreven in dit rapport. Na de inleiding volgt in hoofdstuk 2 een korte beschrijving van VIP (uitgangspunten en pijlers). Vervolgens beschrijven we de motivatie om aan VIP deel te nemen, de ervaringen met VIP en de ontwikkelingen die bij deelnemers zijn waargenomen. In hoofdstuk 3 beschrijven we dit vanuit het perspectief van de deelnemers zelf. In hoofdstuk 4 volgt het perspectief van betrokken actoren (gemeenten en werkgevers, en arbeidscoaches en projectleiders van VluchtelingenWerk). In hoofdstuk 5 beschrijven we de werkzame elementen die uit de gesprekken met deelnemers, arbeidscoaches, gemeenten en werkgevers naar voren zijn gekomen. De portretten van een deel van de respondenten (weergegeven als 'ervaring van ...' zijn verspreid over de verschillende hoofdstukken in dit rapport.

Daarna volgt in hoofdstuk 6 een aantal verbeterpunten die uit de gesprekken naar voren zijn gekomen. Het rapport eindigt met de conclusies waarin we terugblikken op de hoofdvragen van het onderzoek.

Belangrijk is om te benadrukken dat in dit onderzoek geen sprake is van een diepgaande impact- of effectmeting. Er is geen langdurig kwantitatief onderzoek gedaan, waarbij (grote aantallen) deelnemers gedurende langere tijd zijn gevolgd. Voor dit onderzoek is ook geen sprake van een vergelijking met een controlegroep. Dit onderzoek gaat wél in op de ervaringen van een aantal betrokkenen (inclusief deelnemers zelf) met VIP. Onderzocht is of zij deelnemers ook arbeids- en of opleidingsfit hebben zien worden, dan wel stappen daartoe hebben gemaakt. Ook is bij dit onderzoek gekeken naar werkzame elementen volgens respondenten. Het gaat hierbij nadrukkelijk om de perceptie van de respondenten over de werkzame elementen van VIP.

Afbeelding 2. Foto Goedele Monnens



2 Beschrijving van VIP en de methodiek in de praktijk

In dit hoofdstuk beschrijven we eerst in het kort de methodiek van VIP2. Vervolgens beschrijven we de uitkomsten naar aanleiding van de dataverzameling over de rol en bijdrages van de projectleiders aan VIP, het ervaren verschil tussen VIP2 en haar voorganger VIP1, en hoe VIP soms ook onderdeel uitmaakt van een (sectorale) gemeentelijke aanpak.

De hierna volgende informatie is afkomstig uit bestaande documenten over VIP2 van VluchtelingenWerk. In de daarop volgende paragraaf (2.2) is informatie te vinden die de onderzoekers aanvullend hebben verzameld tijdens (groeps)interview voor dit onderzoek.

2.1 Beschrijving van de methodiek van VIP2

VIP2 (Vluchtelingen Investeren in Participeren 2) is een landelijk project, gefinancierd door AMIF, dat in alle vijf regionale stichtingen van VluchtelingenWerk wordt uitgevoerd. De drie pijlers van VIP zijn:

1. Groepstraining
2. Individuele coaching
3. Praktijkervaring

Tijdens de training is het de bedoeling dat deelnemers stappen maken op het gebied van persoonlijke ontwikkeling (o.a. zelfkennis, zicht op competenties en realistisch beeld van beroepen in Nederland en zelfvertrouwen), het opdoen van kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt (inclusief kennis opdoen van de Nederlandse werkcultuur), het opstellen van een CV gebaseerd op de competenties en vaardigheden van de deelnemer, het opdoen van sollicitatievaardigheden, het kunnen houden van een persoonlijke pitch, het vergroten van het netwerken het opdoen van praktijkervaring en het opdoen van werknemers vaardigheden.

De verschillende pijlers vullen elkaar aan. Zo is de coach aanwezig bij de groepstrainingen en worden al tijdens de groepstrainingen eerste stappen gezet bij het opdoen van praktijkervaring (via onder andere bedrijfsbezoeken).

De volgende vijf uitgangspunten liggen aan de basis van VIP2⁶:

- A. Werken vanuit een oplossingsgerichte benadering;
- B. Maatwerk bij alle drie de pijlers van VIP (bij de training, bij de individuele begeleiding (coaching) en bij het opdoen van praktijkervaring).
- C. Aandacht voor cultuursensitief werken (aandacht voor de rol en de werking van cultuur in de thuissituatie en op de werkvloer)
- D. Combinatie van groepsgewijs en individueel leren
- E. Investeren in de relatie tussen deelnemers, gemeenten en werkgevers

⁶ Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP), een integrale aanpak voor het toeleiden van vluchtelingen richting de arbeidsmarkt. Publicatie van VluchtelingenWerk Nederland van augustus 2019 waarin de VIP2 aanpak wordt toegelicht.

De visualisatie van VIP2 ziet er als volgt uit:



Zoals te zien is in deze visualisatie, zijn bij VIP2- naast de groepstraining, de arbeid coaching en de praktijkervaring – ook de volgende bouwstenen van belang: de begeleiding naar werk of opleiding, het opbouwen van een netwerk en het leren kennen van de werkcultuur.

De (vrijwillige) arbeidscoaches van VIP zijn gedurende het hele traject van zes maanden betrokken bij de deelnemer. Zo zijn ze niet alleen betrokken bij het vaststellen van een individueel trajectplan (op basis van maatwerk) gericht op een realistisch toekomstperspectief, ook nemen arbeidscoaches deel aan groepstrainingen en vormen zij een belangrijke schakel tussen deelnemers, gemeenten en werkgevers. De deelnemer heeft zelf de regie over het traject en wordt daarbij gedurende het traject ondersteund door de arbeidscoaches.

Om de vrijwillige arbeidscoaches in staat te stellen om hun rol als arbeidscoach goed in te vullen, volgen arbeidscoaches een aantal trainingdagen, die op landelijk niveau georganiseerd worden. Tijdens deze trainingen komen onderwerpen zoals interculturele communicatie, coachend begeleiden, begeleiding naar de arbeidsmarkt, re-integratie instrumenten en de werkgeversbenadering aan de orde. Daarnaast krijgen arbeidscoaches individuele begeleiding van hun leidinggevend. Ook kunnen zij aanvullend online (e-learning) training volgen op het interne kennisplatform van VluchtelingenWerk. Al naar gelang de fase van deelnemers kunnen arbeidscoaches hier materialen vinden. Daarnaast is ook veel aanvullende informatie te vinden rondom vluchtelingen en werk (zoals de (interne) visie op arbeidsparticipatie van VluchtelingenWerk). Daarnaast kunnen aanvullend arbeidscoaches begeleiding ontvangen van de landelijke helpdesk van VluchtelingenWerk.

Uit eerder onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut (naar de werking van VIP1 en van NVA werktrajecten) zijn onder andere de volgende werkzame factoren geïdentificeerd bij initiatieven ter ondersteuning en begeleiding van statushouders richting werk of opleiding⁷:

- Bieden van maatwerk.
- Oefenen met gesprekstraining.
- Oefenen met taal tijdens de trajecten.
- Kennismaken met bedrijven.
- Volgen van stage, een proefplaatsing of het doen van vrijwilligerswerk.
- Sturen op werkgericht vrijwilligerswerk.
- Realistische verwachtingen scheppen voor een baan.
- Werken aan een realistische opleidingskeuze.
- Warme overdracht naar de gemeente.
- Investeren in een netwerk in Nederland.

2.2 Invulling van de methodiek in de praktijk

2.2.1 Rol en bijdrages van landelijke en regionale projectleiders bij VIP2

Over het algemeen staan de landelijke en regionale projectleiders op wat grotere afstand van de deelnemers van VIP dan bijvoorbeeld de arbeidscoaches van VluchtelingenWerk. Uit het groepsgesprek met projectleiders blijkt dat de mate waarin zij ook de groepstrainingen bijwonen in de praktijk kan verschillen: een van de regionale projectleiders die we spraken bezoekt elke groep in ieder geval een keer of vaker, om ook van deelnemers te horen (in de pauze) hoe het gaat en valt de projectleider wel eens in als trainer

(bij ziekte). Ook is deze projectleider aanwezig bij terugkombijeenkomsten, waar vaak ook gemeenten en werkgevers bij aanwezig zijn. Een andere regionale projectleider gaat – behalve tijdens de inwerkperiode om te leren hoe de trainingen in zijn werk gaan – bij uitzondering naar de groepstrainingen van VIP.

Regionale projectleiders en de landelijke projectleiders komen enkele keren per jaar samen om onder andere de voortgang van het project te bespreken, en de doorontwikkeling van trainingsmaterialen en de VIP methodiek in het algemeen te bespreken. Ook worden themadagen gericht op kennisdeling over VIP/arbeidsparticipatie op landelijk en regionaal niveau georganiseerd.

De landelijke projectleider houdt zicht op de voortgang van het project en is verantwoordelijk voor (het organiseren van) de randvoorwaarden. Ook houdt het landelijke projectteam zich bezig met de afronding van de (training)producten die in de regionale stichtingen ontwikkeld worden.

2.2.2 Ervaren verschil van VIP2 ten opzichte van VIP1

De projectleiders die we voor dit onderzoek spraken ervaren een verschil ten opzichte van VIP1. Bij VIP2 is de betrokkenheid van de gemeente een voorwaarde geworden voor VluchtelingenWerk om bij een gemeente VIP uit te voeren. Een van de projectleiders licht dit als volgt toe:

‘Bij VIP1 waren gemeentes minder betrokken. In VIP2 start je echt bij de gemeente en we kijken of we van meerwaarde voor die gemeente zijn. Wij gaan geen VIP beginnen als er geen meerwaarde is en als we niet met elkaar kunnen samenwerken.’

⁷ Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & van der Hoff, M. (2019). Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten).

Een andere projectleider vult aan:

‘Het met elkaar eens zijn over de randvoorwaarden, zoals de communicatie is met name belangrijk. Dit moet in goed overleg met de gemeente zijn. Aan het begin een goed gesprek met de gemeente voeren is belangrijk voor het leggen van een goede basis voor de samenwerking met de gemeente. Dit is nodig zodat de statushouder zich kan richten op deelname en VIP en het traject goed kan afronden.’

Een van de projectleiders licht als volgt toe waarom deze nieuwe manier van samenwerking beter uitpakt voor de deelnemer:

‘We (betrokken partijen) werken meer samen met elkaar om de statushouder meer in zijn kracht te zetten. Maar ook de statushouder blijft de regie houden van zijn pad. Hoe beter wij om hem heen werken, hoe makkelijker zijn pad wordt.’

Gemeenten en arbeidscoaches zijn zich minder van dit verschil bewust.

2.2.3 VIP als onderdeel van een gemeentelijke (sectorale) aanpak

De manier waarop VIP in een gemeente vorm krijgt hangt mede samen met de gemeentelijke context en kansen op de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren. Bij een van de gemeenten met wie we voor dit onderzoek spraken, maakt VIP onderdeel uit van een gecoördineerde, sectorale aanpak van de gemeente. Medewerkers van de gemeente en van VluchtelingenWerk vullen elkaar aan, bij een VIP programma (dat zich richt op sectoren, zoals de horeca). De jobcoach van de gemeente, de arbeidscoach van VluchtelingenWerk en de werkgeversadviseur hebben elk een eigen rol in de ondersteuning van de deelnemers van VIP. Door regelmatig af te stemmen kan betere begeleiding geboden worden aan statushouders. Een van de werkgevers was betrokken bij een VIP traject specifiek gericht op de zorg. Bij deze werkgever kunnen deelnemers aan VIP kennismaken (als vrijwilliger) met het werken in de zorg.

Afbeelding 3. Foto Klaas Fopma



3 Motivatie en ervaring met VIP en ervaren impact van VIP (volgens deelnemers)

In dit hoofdstuk komen de motivatie, ervaringen en ontwikkelingen die VIP deelnemers hebben doorgemaakt aan de orde, op basis van de interviews met deelnemers van VIP2.

3.1 Motivatie deelnemers

Deelnemers die nog niets omhanden hadden werden veelal door de gemeente geïnformeerd over het VIP2 traject, zo vertellen deelnemers. Ze kregen een brief met een uitnodiging om mee te doen aan het VIP2 traject. Door deel te nemen aan VIP verwachtten ze kennis te kunnen opdoen over de Nederlandse arbeidsmarkt en over wat je als statushouder nodig hebt om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Een deelnemer vertelt het volgende over de motivatie om deel te nemen:

‘Ik wilde begrijpen hoe ik mezelf goed kan overbrengen bij een werkgever en ik wilde meer ervaring opdoen met solliciteren.’

Er waren ook deelnemers die hoopten door deelname aan VIP2 een betaalde baan te vinden of met een opleiding te starten. Een deelnemer legt uit waarom hij besloot deel te nemen aan VIP2:

‘Ik zag VIP als een weg naar werk, daarom heb ik besloten om mee te doen aan dit traject.’

3.2 Ervaring met groepstraining

De groepstrainingen, zo blijkt uit de gesprekken met deelnemers, bieden kennis aan deelnemers en zetten deelnemers aan om stappen te maken. Als deelnemer leer je vaardigheden en eigenschappen te benoemen. Een deelnemer licht dit als volgt toe:

‘Tijdens de groepstraining kregen we uitleg over wat we moeten doen, hoe we moeten verbeteren, kijken naar je eigenschappen en zien wat verbeterd moet worden etc.’

Ook vertellen deelnemers dat zij tijdens de trainingen de gelegenheid hadden om ervaringen met elkaar uit te wisselen. In de training hebben deelnemers geleerd, zo vertellen statushouders met wie we spraken, over de gebruiken tijdens sollicitatiegesprekken, wat er over het algemeen van een kandidaat wordt verwacht. Ook hadden deelnemers tijdens groepstrainingen de mogelijkheid om op een laagdrempelige manier in contact te komen met werkgevers en met werkgevers te oefenen met het houden van sollicitatiegesprekken.

Ook vertellen de deelnemers over de uitwisseling met rolmodellen tijdens de trainingen. Deelnemers hebben hen vragen kunnen stellen over hun ervaringen met het opbouwen van een leven in Nederland.

3.3 Ervaring met coaching

De arbeidscoach kan een deelnemer wegwijs maken in Nederland. De deelnemers die wij spraken zijn over het algemeen positief over de individuele coaching. Een van de deelnemers licht het belang van de coach als volgt toe:

‘Het is heel prettig om begeleid te worden door een Nederlander die hier ervaring heeft en die mij kan helpen om goed werk te vinden. Ik heb nog steeds contact met mijn arbeidscoach.’

Deelnemers hebben het gevoel dat er individuele aandacht is voor hen en dat een arbeidscoach de tijd neemt om hen zo goed mogelijk te begeleiden. Een deelnemer verwoordt dit als volgt:

‘De arbeidscoach heeft heel veel ervaring en ze werkt met plezier. Ze heeft echt gekeken wat ik kan met mijn kwaliteiten. We hebben samen een goed CV gemaakt.’

Tijdens de individuele coaching kunnen deelnemers de kennis die ze hebben opgedaan tijdens de groepstrainingen toepassen.

Deelnemers vertellen het prettig te vinden dat de individuele coaching hen ondersteunde bij het vinden van een stageplek of (het vinden van) vacatures. Een van de deelnemers met wie we spraken vertelde dat het ook prettig was dat de coach ook hielp bij het doornemen van het werkcontract.

3.4 Ervaringen met het opdoen van praktijkervaring

Ervaringen op de werkvloer verschillen van stages tot betaalde banen. Deze ervaringen geven zowel de deelnemers als de werkgevers inzichten op het gebied van cultuurverschillen.

Een deelnemer vertelt over zijn werk en dat toen hij net nieuw was het gevoel had zich te moeten bewijzen ten opzichte van zijn collega's. Na verloop van tijd gaat de samenwerking goed en verloopt de communicatie met collega's soepel, zo vertelt deze deelnemer:

'Dit [het contact met collega's] is met de tijd veel beter geworden. We hebben leuk contact en we organiseren gezamenlijk werkevents zoals een nieuwjaarsborrel.'

De nieuwe werkomgeving ontdekken kost tijd en hetzelfde geldt voor het leren communiceren in het Nederlands en het leren kennen van de werkcultuur. Een statushouder beschrijft zijn ervaringen op de werkvloer als volgt:

'In het begin kon ik mijn collega's niet allemaal goed begrijpen, vanwege mijn beperkte taalvaardigheden en hun accent. Met de tijd merk ik dat we elkaar beter begrijpen en weet ik wat de werkcultuur is binnen het bedrijf waar ik op dit moment werk.'

Voor deelnemers, zo blijkt uit een gesprek komen er veel nieuwe dingen op hen af: niet alleen de Nederlandse taal, maar ook de gebruiken op de werkvloer (de werkcultuur). Een statushouder vertelt hierover het volgende:

'Het is belangrijk dat je uithoudingsvermogen hebt en kan incasseren. Je moet leren van een ervaringsdeskundige, je collega. Je moet ertegen kunnen dat iemand zegt van: Doe dit of dat', want anders kom je niet voorruit.'

3.5 Ervaren impact van VIP (door deelnemers)

Sommige deelnemers vertellen dat zij tijdens VIP2 een persoonlijke groei hebben gemaakt. Zo hebben ze sollicitatievaardigheden geleerd, zoals een CV opstellen, en geleerd welk taalgebruik passend is tijdens een sollicitatiegesprek. Ook noemen ze het ontdekken van vaardigheden en kwaliteiten als belangrijk onderdeel van hun groeiproses.

Waar een van de deelnemers al tijdens het VIP traject een betaalde baan gevonden had, hebben andere deelnemers stappen gezet richting hun uiteindelijke doel.

Deelnemers ervaren dat ze bij aankomst in Nederland beperktere mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben dan in het land van herkomst. Dit heeft tot gevolg dat deelnemers hierdoor hun ambities hebben moeten bijstellen, in ieder geval voor de korte termijn. Een van de deelnemers vertelt hierover het volgende:

'In Syrië volgde ik een opleiding tot advocaat. Nu ben ik bezig met een entreeopleiding als kapper, dus voor zowel dames als heren. Ik heb mijn inburgering afgerond, maar ik wil meer Nederlands leren. Want om advocaat te worden in Nederland moet je goed Nederlands spreken, schrijven en lezen. Het is moeilijk om advocaat te worden in Nederland, daarom ben ik bezig met een kappersopleiding.'

Het VIP2 traject heeft deelnemers niet alleen op weg geholpen om een betaalde baan of stageplek te vinden, maar ook bewuster gemaakt van wat voor werk past, zoals blijkt uit het volgende citaat:

'Ik heb geleerd om mezelf uit te vinden en te beschrijven. Ik ben altijd betrouwbaar met mijn werk, meld me nooit ziek. Ik doe wat ik beloof, en ik ben altijd op tijd. Hier ben ik me bewust van geworden door het VIP traject... Ik begrijp mezelf nu beter. Ik wilde altijd al leiding geven of manager worden in Syrië, maar toen ik hier kwam ben ik erachter gekomen dat ik logistiek heel leuk vind. Ik hou er niet van om de hele dag achter de computer te zitten. Dat wist ik vroeger niet.'

Ook vertelt een van de deelnemers beter in staat te zijn de eigen capaciteiten beter over te brengen tijdens sollicitatiegesprekken, zoals blijkt uit het volgende citaat:

'Veel mensen hebben ervaring met sollicitatiegesprekken, maar ze kunnen het niet goed uitleggen als buitenlander. Ik heb geleerd hoe ik moet praten tijdens een sollicitatiegesprek. Ik heb bijvoorbeeld nieuwe woorden geleerd zoals 'stressbestendig'. Voor VIP2 kon ik tijdens sollicitaties niet uitleggen wat stressbestendig is. Ook heb ik bijvoorbeeld het woord 'oplossingsgericht' geleerd.'

Meerdere deelnemers met wie wij spraken, hebben betaald werk op het moment dat wij hen spraken. Vaak zien zij dit werk als een opstapje naar een betere baan of iets anders wat op hen pad komt, zoals blijkt uit het volgende citaat:

'Voorheen wilde ik advocaat worden, maar nu werk ik in de logistiek. Het derde contract [dat ik kreeg] is een één-jarig contract, ik blijf solliciteren op andere banen en ik kijk tegen die tijd wel of ze mijn contract verlengen.'

Een van de deelnemers had graag een opleiding gedaan, maar weet nog steeds niet hoe hij dit moet aanpakken, maar is toch blij, mede via ondersteuning van de arbeidscoach, aan het werk te zijn:

'Ik heb nog steeds contact met D. [arbeidscoach] van VluchtelingenWerk, ook al is het traject afgelopen... Via haar ben ik ook bij mijn huidige werkgever terecht gekomen. Eerst heb ik daar een maand als vrijwilliger gewerkt, en daarna betaald. Voor nu is het prima om daar te werken, maar als er iets beters langs komt, ga ik daarvoor. Dat kan een opleiding zijn of een andere baan. Toch, het werken is beter dan thuiszitten.'

De ervaring van een deelnemer

Beyene Ghirmay Kidane is een van de deelnemers aan VIP die we voor dit onderzoek spraken en komt oorspronkelijk uit Eritrea. Hij woont sinds ongeveer vijf jaar in een gemeente in het noorden van het land. Vanaf het moment dat hij was gehuisvest in deze gemeente, was hij erg gemotiveerd om aan het werk te gaan. Met ondersteuning van de gemeente had hij, voorafgaand aan zijn deelname aan VIP, al wel vrijwilligerswerk gevonden (op een camping en als klusjesman voor ouderen), het hem echter nog niet gelukt om een betaalde baan te vinden.

In 2017 is Beyene Ghirmay Kidane als deelnemer gestart aan het VIP traject (VIP2). Door deel te nemen aan VIP hoopte hij een betaalde baan te vinden. Via de training heeft hij nieuwe mensen leren kennen en geleerd hoe hij een leven kan opbouwen in Nederland. Van de arbeidscoach van VIP heeft hij geleerd hoe hij een CV moet opstellen en zichzelf kan presenteren tijdens een sollicitatiegesprek.

'Ik vond de coaching van mijn jobcoach goed, omdat hij gemotiveerd was om mij te helpen om werk te vinden. Hij heeft mijn stageplek als dakdekker voor mij gevonden en mij daar aangemeld. Hij is ook mee geweest bij mijn sollicitatiegesprek en heeft mij geholpen om een CV op te stellen.'

Hij is positief over wat VIP hem gebracht heeft. Niet alleen heeft hij geleerd zich te presenteren richting werkgevers, ook heeft zijn arbeidscoach hem geholpen bij het vinden van een stageplek. Voor hem was het heel belangrijk om stage te lopen en had daar veel voor over:

'Ik fietste door weer en wind 30 tot 40 minuten naar mijn stage.'

Hier werkt hij twee jaar later nog steeds, maar nu als betaalde kracht. Het bedrijf waar hij werkt is klein. Dat heeft volgens hem als voordeel dat hij snel de werkcultuur leert kennen en goed kan samenwerken met zijn collega's.

'Het is een klein team waarin je samenwerkt, waardoor het makkelijker is om elkaar te leren kennen vooral als je de taal nog niet zo goed spreekt.'

Beyene Ghirmay Kidane heeft door VIP veel meer zelfvertrouwen gekregen en deelname aan het traject heeft hem veel opgeleverd, niet alleen een baan maar ook voldoening. Door VIP heeft hij belangrijke stappen kunnen maken richting zelfredzaamheid.

Afbeelding 4. Klaas Fopma



4 Motivatie, ervaring en ervaren impact van VIP (volgens actoren)

In dit hoofdstuk beschrijven we de motivatie, ervaringen en ontwikkelingen die VIP deelnemers hebben doorgemaakt volgens betrokken actoren aan de orde (gemeenten, werkgevers, arbeidscoaches en projectleiders van VluchtelingenWerk).

Voor wat betreft de motivatie van betrokken actoren ligt de nadruk op de motivatie van gemeenten en werkgevers. Bij de ervaringen met de VIP aanpak beschrijven we die van alle betrokkenen (dus gemeenten, werkgevers, arbeidscoaches en projectleiders). Het gaat dan om de groepstraining, de individuele coaching (inclusief het ondersteunen bij het opbouwen van een netwerk) en het opdoen van praktijkervaring. Tot slot beschrijven we de ontwikkelingen bij deelnemers volgens betrokken actoren. In hoeverre zijn deelnemers volgens hen klaar om de arbeidsmarkt op te gaan en/of te beginnen met een opleiding (ook wel: arbeidsfit en/of opleidingsfit)? Welke stappen zien zij hen daartoe maken? Voor meer informatie over deze stappen, zie ook de uitgewerkte Theory of Change in deze publicatie⁸.

4.1 Motivatie van betrokken actoren

Gemeenten en werkgevers geven in de gesprekken diverse redenen om betrokken te zijn bij VIP. Voor een van de gemeenten is de veelzijdigheid en de gedegen opbouw van het programma een belangrijke factor. Er wordt veel tijd gemaakt voor de statushouder om in te zoomen op zijn/haar positie op de arbeidsmarkt. En er wordt goed gekeken naar de capaciteiten en talenten van mensen, naar wat zij nodig hebben voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Door deze VIP aanpak is de kans op duurzame uitstroom uit de bijstand groter, aldus deze gemeente:

'Je ziet ook dat mensen op een broodbaan komen en dan door gebrek aan motivatie en enthousiasme weer uitvallen op de werkplek en dan weer terugstromen in de uitkering. De kans dat mensen die het VIP traject hebben gevolgd dichterbij een droombaan komen is groter door de kennis die ze opgedaan hebben.'

Voor een andere gemeente met wie wij spraken is de rol van VIP net even anders dan bij veel andere gemeenten. Bij deze gemeente is de begeleiding van de arbeidscoach van VluchtelingenWerk aanvullend op de job coaching door de gemeente. Deze laatste coacht de statushouder op de werkplek. De toegevoegde waarde van de arbeidscoach ligt wat betreft deze gemeente vooral op het gebied van (ondersteuning, ook van de gemeentelijke jobcoach) culturele aspecten van kennismaken met de werkvloer. Door goede afstemming tussen jobcoach, arbeidscoach en werkgeversadviseur onderling, beoogt de gemeente om het voor werkgevers gemakkelijker te maken om statushouders in dienst te nemen.

De ervaring van de gemeente Sittard-Geleen

De gemeente Sittard-Geleen is sinds 2018 betrokken bij het VIP traject van VluchtelingenWerk, en heeft als gemeente veel geïnvesteerd in deze samenwerking. Voor het onderzoek spraken wij met Inge Stassen, de Teammanager Werk binnen de gemeente Sittard-Geleen. De gemeente ziet, aldus Inge, veel kansen in de arbeidstoeleiding van de ca. 500 statushouders in en rond Sittard-Geleen, gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Het werk van de arbeidscoaches van VluchtelingenWerk is in Sittard-Geleen geïntegreerd in de gemeentelijke aanpak. Er is een duidelijke samenwerking tussen de arbeidscoach van VluchtelingenWerk, de jobcoach van de gemeente die de statushouder op de werkplek zelf coacht, en de werkgeversadviseur van het Werkgevers ServicePunt Westelijke Mijnstreek. De statushouder staat bij deze aanpak centraal en richt zich met name op iemands kwaliteiten en niet op wat iemand beperkt.

⁸ Tinnemans, K. & Stavenuiter, M. (2017). Theory of Change: Een kijkje achter de schermen.

De gemeente maakt - op basis van een persoonlijk screeningsgesprek - samen met de statushouder een plan van aanpak. Aanvullend kan een praktijkdiagnose worden ingezet om inzicht te krijgen in de arbeidskansen en belemmeringen. Tijdens deze diagnose wordt gekeken naar: 'Hoe functioneert iemand in een groep? En: 'Waar ligt zijn of haar kracht?'. Door meerdere sectoren te onderzoeken zoals logistiek, productie, schoonmaak, houtbewerking en de horeca, krijgen de statushouder en de werkbegeleider beter inzicht in de competenties van de statushouder.

Als voor de statushouder de weg naar arbeid (regulier, gesubsidieerd of een werkervaringsplek) een reëel perspectief is, gaat de statushouder aan de slag met een vervolgtraject. Hierbij staat het leren van werknemersvaardigheden en vak competenties centraal, en waar nodig is er aandacht voor het leren van vaktaal. Er is bij deze aanpak sprake van maatwerk en het traject kan tussentijds aangepast worden. De gemeente probeert daarbij oog te hebben voor wat iemand kan én leuk vindt. Daarnaast organiseert de gemeente ook bedrijfsbezoeken. Dit is enerzijds bedoeld om bedrijven kennis te laten maken met de kandidaten, maar ook om de kandidaten een duidelijker beeld van de werkzaamheden te geven.

Deelname aan VIP heeft er voor gezorgd dat de gemeente deze driehoekstructuur heeft kunnen opzetten. De jobcoach richt zich op de begeleiding, de arbeidscoach van VluchtelingenWerk heeft aandacht voor culturele aspecten van het werken in Nederland, en de werkgeversadviseur is in contact met werkgevers. De partijen werken intensief samen en de samenwerking verloopt goed, zo vertelt Inge. Alle betrokkenen hebben van elkaar kunnen leren en eerste successen zijn gevierd. Waar betrokkenen eerst jarenlang naast elkaar werkten, werken ze nu voor het eerst echt integraal. Toch blijft het begeleiden van statushouders een complexe opgave. De voortzetting van VIP projecten beveelt Inge Stassen, als teammanager Werk bij de gemeente, dan ook van harte aan.

Een van de werkgevers benadrukt als motivatie om deel te nemen aan VIP het wederzijds belang die werkgever en deelnemer hebben. Niet alleen krijgen deelnemers aan VIP de gelegenheid om bij een werkgever werkervaring op te doen en kennis te maken met de Nederlandse werkcultuur. Ook de werkgever heeft met het betrekken van deelnemers aan VIP toegang tot kennis en netwerken van statushouders.

Daarnaast vormt bij deze werkgever de recent vastgestelde code diversiteit en inclusie⁹ een goede aanleiding om diversiteit en inclusie nog meer aandacht te geven in de organisatie. Ook is deze werkgever intrinsiek gemotiveerd om deel te nemen aan VIP, zo blijkt uit het volgende citaat van een werkgever:

'Een van de belangrijkste dingen is dat mensen hier zo snel mogelijk aan het werk komen. Dit geeft ze een gevoel van zelfrespect, maakt ze onafhankelijk en ze integreren sneller in de maatschappij. Ze kunnen ook veel sneller de taal leren. Ook denk ik dat Nederland blij moet zijn met een grote instroom van goede mensen. Er komen enorm veel technische mensen binnen of mensen die in de zorg willen werken, dat hebben we hartstikke hard nodig.'

Ook voor een andere werkgever is maatschappelijke betrokkenheid een van de redenen om betrokken te zijn bij VIP. Daarnaast vormt ook de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg een goede aanleiding voor de werkgever om statushouders kennis te laten maken met de het werk in de zorg.

Redenen voor arbeidscoaches om aan VIP te willen bij dragen zijn de stappen die deelnemers hebben gemaakt richting stage, baan of opleiding, en de ondersteuning die ze daarbij hebben gehad van de uitwisseling tussen deelnemers onderling, de persoonlijke begeleiding door de arbeidscoaches, en het netwerk van de arbeidscoaches. Ook benoemt een van de arbeidscoaches op dat het prettig is om via VIP toegang te hebben tot kennis van professionele arbeidscoaches.

⁹ Zie <https://codedi.nl>

4.2 Ervaring met groepstraining

De ervaringen van betrokkenen met de groepstrainingen zijn over het algemeen positief. Zij vinden het goed dat in de trainingen aan de orde komt hoe een sollicitatieprocedure in elkaar zit en hoe deelnemers zich kunnen presenteren. Ook wordt het vaak oefenen met zichzelf presenteren en pitchen voor de groep door betrokkenen genoemd. De arbeidscoaches van VluchtelingenWerk nemen ook deel aan de groepstrainingen, zodat de coaching daarop kan aansluiten.

Een van de werkgevers die ook deelneemt aan het rollenspel bij het oefenen tijdens de groepstraining, vertelt hoe dit plaatsvindt:

'Sommigen zijn in het begin heel erg zenuwachtig. Een groepje bestaat uit drie mensen, ik voer het gesprek met één persoon en de anderen kijken mee hoe het gaat. Zij moeten het beoordelen en daarna geef ik mijn tips en advies. Dan zie je dat mensen zekerder worden. Of ze nemen een vacature mee waar ze een week later een sollicitatiegesprek in het echt hebben. Het is dus echt voorbereiden op de echte sollicitatie.'

Een ander werkgever uit de zorg was zelf ook in contact met de trainer van VluchtelingenWerk over de inhoud van de groepstrainingen, zoals blijkt uit het volgende citaat:

'Ik ben ook samen met de trainer in gesprek gegaan om te bespreken wat er in de training naar voren moet komen, waar aandacht aan moet worden besteed. In de training besteden ze aandacht aan een stukje normen en waarden, de cultuur in Nederland. De statushouders werken hier namelijk met ouderen in de zorg en de oudere generatie is best van de regeltjes en de etiquette. De training besteedde ook aandacht aan op tijd komen en netjes afzeggen wanneer je niet kan komen. Dat soort dingen zijn namelijk ook niet altijd vanzelfsprekend voor de mensen die naar Nederland komen.'

Ook gaf deze werkgever zelf een introductie over het werken in de zorg, waarbij ook werknemersvaardigheden aan de orde kwamen. De inzet van rolmodellen bij de groepstrainingen zijn aansprekende onderdelen van de groepstrainingen, aldus de projectleiders die we voor dit onderzoek spraken. Zij kunnen tips kunnen geven op basis van hun ervaringen, ook als diegene niet zijn of haar droombaan heeft gerealiseerd, aldus de projectleiders.

Deze inzet van rolmodellen is een goed werkend onderdeel van de bedrijfsbezoeken, aldus deze projectleiders. Dit bevestigt ook een van de werkgevers die we spraken, die zelf deelnemers van VIP kennis laat maken met de organisatie tijdens bedrijfsbezoeken. Ook vertellen (regionale en landelijke) projectleiders van VIP dat deelnemers aan VIP bedrijven hebben kunnen bezoeken, die anders een stuk minder toegankelijk zouden zijn geweest, zoals bedrijfsbezoeken aan Google, en de Rabobank.

Gemeenten zijn in verschillende mate betrokken bij het verloop van het VIP traject, aldus de projectleiders. Sommige gemeenten zijn zelf een of meerdere keren aanwezig bij de trainingen, andere gemeenten blijven meer op afstand. Een klantmanager van een gemeente die we voor dit onderzoek spraken, vertelt juist bewust altijd naar de eindpresentaties van de groepstrainingen te komen. Hoewel veel betrokkenen positief zijn over de (kwaliteit van de) trainingen, is een van de arbeidscoaches die wij spraken beduidend kritischer. In de ervaring van deze coach maken de trainingen op dit moment onvoldoende gebruik van de beschikbare expertise op het gebied van loopbaancoaching.

4.3 Ervaring met coaching

De ondersteuning door coaches bestrijkt een divers palet aan activiteiten: van het bijwonen van trainingen, tot het ondersteunen bij het opstellen van een persoonsgericht CV, het bekijken van vacatures en brieven schrijven. Ook gaan arbeidscoaches mee naar opendagen van opleidingen en zetten zij hun netwerken in om deelnemers in contact te brengen met werkgevers.

Uit het volgende citaat van een arbeidscoach blijkt de diversiteit aan ondersteuning die arbeidscoaches bieden:

‘Een iemand wilde graag in de ouderenzorg werken, dus we zijn naar een open dag geweest en naar een zorginstellingen om te kijken hoe het er dan uit ziet in Nederland. We hebben ook vacatures gezocht en met die persoon is er een werkervaringsplek geregeld bij de dagbesteding in een verpleeghuis.’

De arbeidscoaches die we voor dit onderzoek spraken bevestigen het belang van coaching als onderdeel van VIP. Door met deelnemers mee te denken over realistische verwachtingen ten aanzien van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in Nederland. Door te ondersteunen bij het opdoen van werkervaring om te kijken of bijvoorbeeld het taalniveau voldoende is. Of door bij problemen mee te denken over praktische alternatieven om toch toegang te krijgen tot een bepaalde werk(ervarings)plek.

Een van de arbeidscoaches vertelt over de positieve ervaringen met het benaderen van werkgevers en de rol die je als arbeidscoach daarbij kunt hebben:

‘Ik ben uitermate positief.... Als je werkgevers benadert met een aardig verhaal over waarom je iemand introduceert: dan is diegene snel bereid om iemand te ontmoeten. Een praatje maken kan geen kwaad. Als iemand niet helemaal logisch in een officiële route ligt, dan gaan ze meedenken: hoe gaan we dit voor deze jongere regelen?’

Een andere arbeidscoach vertelt over het contact met grotere bedrijven via uitzendbureaus, waar deelnemers terecht komen:

‘Ik ging wel altijd mee als iemand een gesprek had vanuit het uitzendbureau als dat mocht, om de contracten door te lezen. Ook in mijn omgeving deel ik hoe positief het is... Het zijn vaak wat grotere bedrijven [waar deelnemers dan aan de slag gaan]. En als ze [werkgevers] al een positieve ervaring hebben gehad, dan zijn ze geneigd om nog een keer te investeren in iemand. Maar als dat een negatieve ervaring is geweest, dan worden mensen terughoudend.’

Een arbeidscoach geeft aan zelf ook aan nazorg te doen. De coach houdt contact met een deelnemer als iemand begonnen is bij een werkgever, zoals blijkt uit het volgende citaat:

‘Ik bel mensen de dag voordat ze beginnen en na een of twee dagen en na een week en na een maand, [om te horen] of het allemaal goed gaat.’

Een andere coach houdt niet alleen contact met de deelnemer als deze aan de slag is op de werkvloer, maar ook met de werkgever:

‘Het is belangrijk dat je dat je echt ook de vinger aan de pols houdt, dat je regelmatig contact opneemt en checkt hoe het gaat, van beide kanten.’

Hoewel over het algemeen de betrokkenen positief zijn over (het belang van) coaching, maakt een van de betrokkenen zich wel zorgen dat niet elke arbeidscoach dezelfde ervaring meebrengt op het gebied van loopbaanbegeleiding en coaching. Volgens deze betrokkene kan de kwaliteit van de individuele coaching hierdoor behoorlijk verschillen.

4.4 Ervaring met het opdoen van praktijkervaring

De Arbeidscoaches van VIP zetten, zo blijkt uit de gesprekken, regelmatig hun eigen netwerk in onder werkgevers in. Via deze contacten krijgen deelnemers gemakkelijker toegang tot deze werkgevers en vergroten daarmee hun kansen op het vinden van een stageplek, werkervaringsplaats of betaalde baan.

Een van de arbeidscoaches licht toe dat deelnemers tijdens VIP via ervaring op de werkvloer ontdekken wat nodig is om aan de slag te kunnen en wat de arbeidscoach kan doen om de deelnemer daarbij te ondersteunen:

“Een van de deelnemers was bulldozer chauffeur geweest. Met hem ben ik bij een bedrijf geweest waar bulldozers waren. Daar heeft hij ook twee dagen mee kunnen werken. Maar dan merk je dat hij de taal op een hoog niveau moet beheersen... Dan moet je heel goed de vaktaal kennen. En dat was bij deze persoon nog niet goed genoeg. Dan moet je een stapje terug doen en kijken welke tussenstappen je moet doen om uiteindelijk bij je droombaan te komen.”

Een werkgever benadrukt dat het belangrijk is dat iemand een kijkje kan nemen, om zo een beeld te vormen van wat het werken in een bepaalde sector inhoudt. Dat dit tot verschillende inzichten kan leiden bij deelnemers blijkt uit het volgende citaat:

‘Voor een aantal was deelname aan VIP wel heel belangrijk. Zeker omdat ze de kans hebben om nu een opleiding te gaan doen, zelfs een baan hebben, dat is heel tof!... Er is ook iemand geweest die zei: Ik wil helemaal niet in de zorg werken, ik wil vrachtwagenchauffeur worden.’ Dat was voor hem ook een eyeopener.’

Ook vertelt een werkgever over het feit dat een deelnemer altijd gekoppeld wordt aan iemand op de werkvloer. Hoe de begeleiding door een werkgever de ontwikkeling bij de deelnemer kan ondersteunen, blijkt uit het volgende citaat:

‘Een stukje begeleiding is de introductie: van de locatie, bij wie je terecht kan met vragen en hoe de standaard dingen werken op een afdeling, hoe ziet een dag er uit op een afdeling? Begeleiding is ook het meelopen met iemand en kijken of iemand in kleine opdrachten iets kan doen. Dat kan een koffierondje zijn, maar ook samen met iemand gaan wandelen, met een collega erbij. Je ziet vanzelf of iemand die verantwoordelijkheid heeft, of iemand het aankan, of iemand zelfstandig kan werken. Het is echt maatwerk. Je ziet verschillen, soms kan je het iets loslaten, soms niet.’

Het belang van goede begeleiding op de werkvloer om de ervaring zowel voor de deelnemer aan VIP als de werkgever een duurzame plaatsing te laten zijn blijkt uit de volgende toelichting van een arbeidscoach:

‘Je hebt nu taalstages en dan is er één persoon die 50 of 60 mensen moet begeleiden. Dat is heel veel, dan kan je nooit goed de vinger aan de pols houden. Volgens mij is dat ook wel eens minder succesvol verlopen. Dat is voor een werkgever en de kandidaat een teleurstelling. Je loopt ook nog eens het risico dat je zo een plek kwijtraakt, omdat zo een werkgever dan zegt van ‘Ja, dit wil ik gewoon niet meer’.’

Het is belangrijk, zo vindt ook een van de arbeidscoaches, dat de werkgever ruimte heeft om medewerkers van de organisatie of het bedrijf een VIP deelnemer op de werkvloer te begeleiden:

‘Een medewerkster bij een bedrijf heeft heel veel energie in een deelnemer gestoken. Dat is erg belangrijk als iemand net begint te werken. Bijvoorbeeld wat je vaak hoort, is dat iedereen het in de pauzes erg gezellig heeft en met elkaar praat. Een statushouder zondert zich dan af omdat die al zoveel energie kwijt is om tijdens het werk alles te begrijpen en vaktaal te leren. Het is enorm belangrijk dat [de medewerker die de VIP deelnemer begeleidt] dit uitlegt [aan de andere collega’s]: dat een deelnemer dan alle rust nodig heeft om in de pauze van alle nieuwe indrukken bij te komen.’

De praktijkervaring is een gelegenheid om te onderzoeken wat bij iemand past, zo blijkt uit de gesprekken met betrokkenen. Dit kan er ook toe leiden dat iemand niet goed op zijn plek is gekomen. Op basis hiervan wordt het traject aangepast.

Een van de werkgevers vertelt dat het goed werkt wanneer de werkgever ook een vertrouwenspersoon heeft met wie deelnemers contact mee kunnen opnemen, als zij dat willen:

‘Ik ben wat laagdrempeliger en zo ervaren zij [statushouders] dat ook. Het is wel een fijne rol, want je hoort dan ook meer van hun achtergrond. Bijvoorbeeld een persoon vertelde aan mij dat hij veel stress had, omdat zijn moeder nog in Damascus woont. Ik kreeg het hele verhaal te horen. Voor hem is het fijn om zijn verhaal bij iemand kwijt te kunnen. De leidinggevende wist er ook wel iets van maar niet alles.’

De ervaring van een werkgever

Eye Filmmuseum in Amsterdam is actief betrokken bij VIP2 en heeft verscheidene statushouders in dienst (als betaalde kracht en als vrijwilliger). Monique Aartsen, hoofd P&O bij het museum, introduceerde in 2015 het idee om met statushouders te gaan werken. Het museum is betrokken bij de groepstraining, bij het organiseren van bedrijfsbezoeken en biedt deelnemers de kans om ervaring op te doen bij het museum. Een van de redenen om bij te dragen aan VIP is dat het museum graag de diversiteit binnen het museum wil vergroten. Binnen de nieuwe Code Diversiteit & Inclusie is het Eye hard bezig om het museum inclusiever te maken en daar passen de statushouders uiteraard bij. Ook wil het museum een breder en diverser publiek aantrekken. Als betrokkene bij de sollicitatietrainingen van VIP ziet zij hoe waardevol het traject voor de deelnemers is. De deelnemers zijn vaak erg gemotiveerd om de Nederlandse arbeidsmarkt te betreden, maar zijn vaak onzeker over hun taalniveau. Tijdens de trainingen ziet zij de deelnemers een stuk zelfverzekerder en zelfbewuster worden. Ook heeft zij gezien dat de deelnemers van VIP2 die werkzaam zijn in het museum duidelijk zijn gegroeid. Daarnaast heeft ze ook gezien dat ze grote stappen hebben gemaakt met de Nederlandse taal.

‘Het geeft ze een gevoel van zelfrespect, maakt ze onafhankelijk en zorgt dat ze sneller integreren in de maatschappij.’

Tijdens het bezoek aan het museum hebben deelnemers de gelegenheid om kennis te maken met het museum en de verschillende werkzaamheden binnen het museum. De oud-deelnemers van VIP2 die nu als vrijwilliger werken vertellen over hun ervaringen bij het werken in het museum. Twee deelnemers van VIP2 zijn bij het museum aan de slag gegaan, een als vrijwilliger en een als betaalde kracht. Eén vrijwilliger werkt bij de publieksservice. De andere deelnemer heeft enkele maanden op de marketingafdeling gewerkt. Hij heeft meegeholpen met een programma over Syrische films en documentaires.

‘Ik vond het een goed idee als er een Syriër kwam helpen met de marketing en promoting. Want hij kent de plekken waar Syriërs komen. Bovendien hebben we de film aan hem laten zien, omdat het soms moeilijk is in te schatten wat je laat zien aan een publiek.’

Monique Aartsen is positief over VIP2 en beveelt andere werkgevers deelname aan VIP2 en het werken met statushouders van harte aan. Niet alleen statushouders kunnen er voordeel van hebben, ook het museum zelf is erbij gebaat. Zo kan het museum een ander publiek aantrekken, ook worden medewerkers uit hun comfortzone gehaald en leren ze over andere culturen en achtergronden. Zelf heeft ze er het volgende van geleerd:

‘Ik heb geleerd dat je je open moet stellen om andere mensen toe te laten, want zij brengen nieuwe dingen mee, zoals andere netwerken, ervaringen en een andere kijk op de wereld en de organisatie zelf. Het bevestigt mijn veronderstelling dat het verrijkend is.’

4.5 Ervaren impact van VIP (volgens betrokken actoren)

Hoewel uitstroom naar een betaalde baan niet formeel de doelstelling is van VIP, geeft een van de arbeidscoaches die we voor dit onderzoek spraken aan dat aan het einde van het VIP traject maar liefst 80% van de deelnemers een betaalde baan heeft gekregen en dat slechts twee of drie deelnemers nog geen betaalde baan hebben gevonden. In de ervaring van een van de arbeidscoaches heeft het VIP traject ertoe geleid dat alle deelnemers een baan hebben, stage zijn gaan lopen of een opleiding zijn gaan volgen.

Een periode van zes maanden voor een VIP traject is over het algemeen niet lang genoeg om deelnemers te laten uitstromen richting een betaalde baan. Wel verhoogt het de kans op duurzame uitstroom, zo licht een van de arbeidscoaches toe:

'Je ziet ook dat mensen op een broodbaan komen en dan door gebrek aan motivatie en enthousiasme weer uitvallen op de werkplek en dan weer terugstromen in de uitkering. Dus de kans dat mensen die het VIP traject hebben gevolgd dichterbij een droombaan komen is groter door de kennis die ze opgedaan hebben.'

Een van de werkgevers heeft drie statushouders ook na afloop van hun vrijwilligerswerk en/of stage in dienst genomen (een full time baan en twee parttime banen) doordat er vacatures in de organisatie vrijkwamen waar deze statushouders goed pasten, naar volle tevredenheid van de werkgever.

Een van de projectleiders vertelt over een deelnemer van VIP, die verteld had dat na een eerdere afwijzing en door nabellen door een arbeidscoach van VIP zij toch nog op gesprek kon komen en de baan had gekregen. Deze deelnemer heeft bij dezelfde werkgever vervolgens een vaste aanstelling gekregen, waardoor zij in de gelegenheid was om samen met haar partner een huis te kopen.

Een arbeidscoach vertelt over een deelnemer die het gelukt was om door zijn (betaalde) baan zijn vrouw te laten overkomen naar Nederland, en dat een andere deelnemer zelf werk had gevonden. Uit de gesprekken met betrokkenen blijkt ook dat zij deelnemers van VIP op verschillende fronten stappen hebben zien maken om goed voorbereid te zijn op de arbeidsmarkt of om te kunnen starten met een opleiding (arbeidsfit dan wel opleidingsfit te zijn) en lichten dit toe met voorbeelden.

Zij vertellen over de stappen van deelnemers, zoals het zicht krijgen op de eigen talenten en wensen, op de Nederlandse arbeidsmarkt. En dat ze - met ondersteuning van hun arbeidscoach - hebben geleerd om een CV op te stellen, en om sollicitatiebrieven te schrijven. Ook hebben zij deelnemers stappen zien maken om zichzelf te pitchen, en hebben deelnemers geoefend met het voeren van sollicitatiegesprekken. Een van de werkgevers met wie wij spraken vertelt gemerkt te hebben dat bij het oefenen van sollicitatiegesprekken in de groepstrainingen deelnemers zich al goed kunnen presenteren:

'Je ziet dat mensen heel gemotiveerd zijn en eigenlijk heel goed weten wat ze willen en hoe ze daar moeten komen. Mensen zijn vaak onzeker over de taal. Ik vind dit vaak wel meevallen. Je ziet hele goede mensen voorbijkomen.'

Verschillende betrokkenen vertellen dat de praktijk ervaring heeft bijgedragen aan het inzicht bij deelnemers wat het werken in een sector in Nederland inhoudt en vereist. Een van de arbeidscoaches geeft het volgende voorbeeld:

'Een deelnemer was in eigen land automonteur, en hij vond dat hij heel technisch was. Hij wilde ook heel graag als automonteur in Nederland werken. We hadden een stageplek geregeld bij bandencentrum ... Maar deze persoon bleek toch niet zo technisch te zijn als hij [zelf] dacht. Toen heeft hij wel de stageplek afgemaakt, maar dan merk je wel dat het in je eigen land [van herkomst] toch heel anders kan zijn.'

Een van de werkgevers vertelt over de grote ontwikkeling die statushouders hebben gemaakt op het gebied van beheersing van de Nederlandse taal. Ook vertelt deze werkgever dat de deelnemers hebben kunnen kennismaken met de (minder hiërarchische) Nederlandse werkcultuur.

Ook voor de werkgever is het in dienst hebben (al dan niet betaald) van statushouders een leerzame ervaring, zoals een werkgever die we spraken, vertelt:

‘Eén van de statushouders die vast in dienst zijn, zei altijd ‘ja’ en deed alsof die het begreep, maar dan deed hij het tegenovergestelde. Dit heeft ook te maken met cultuurverschillen en het feit dat beleefdheid anders is in andere culturen.’

Een van de arbeidscoaches vertelt over de flinke stappen die een deelnemer aan VIP heeft gemaakt:

‘Zijn vader had een installatiebedrijf in Eritrea en daar werkte hij [in het verleden] altijd. Daar heb je een waterleiding, maar er is geen gasleiding en vaak ook geen elektriciteit. Hij is bij een installatiebedrijf terecht gekomen, dat was echt zijn droom. Hij heeft een jaar een opleiding gevolgd, een entreejaar als installatiemonteur. Dat heeft hij afgemaakt.’

Veel deelnemers, in de ervaring van een van de arbeidscoaches, gaan een BBL-opleiding volgen (waarbij deelnemers vier dagen werken en een dag naar school gaan). Of ze starten met een schakeljaar, zoals in de zorg, horeca of horeca, waarbij aandacht is voor inhoudelijke verdieping en intensieve taalverwerving.

Een klantmanager van een gemeenten met wie wij spraken ziet dat deelnemers een basis hebben om eerste stappen te zetten op de arbeidsmarkt:

‘De mensen zijn veel zelfbewuster en zelfverzekerder. Ze weten wat ze kunnen op de arbeidsmarkt en wat er van ze verwacht wordt. Ze hebben een gedegen cv toegespitst op de Nederlandse arbeidsmarkt en ze weten hoe ze zich moeten profileren op de arbeidsmarkt.’

Deze klantmanager licht ook toe hoe VIP de kans geeft aan deelnemers om toe te werken naar een droombaan, zo nodig eerst via een broodbaan:

‘Er was een Syrische man die docent was geweest in Syrië. Hij had een HBO opleiding in pedagogiek. Hij wilde graag ook docent worden in Nederland, maar de taal was toch een barrière. Zijn taal was goed genoeg om mensen in de zorg te begeleiden. Hij is nu in opleiding bij het ROC in de zorg als maatschappelijk werker. Dit was voor hem echt een droombaan... Hier streefde hij naar en daarom had hij tussendoor andere baantjes om Nederlands te leren.... VIP2 geeft dan de kans om toe te werken naar de droombaan.’

Voor sommige statushouders heeft, aldus een van de projectleiders, hun deelname aan VIP ertoe bijgedragen dat zij uit hun isolement zijn gehaald, en dat het hen nieuwe energie heeft gegeven. Ook draagt het bij aan groter zelfbewustzijn en een duidelijk(er) toekomstperspectief, zoals blijkt uit de volgende citaten:

‘Voorheen mompelde hij [deelnemer] altijd. Hij was alleen maar met Engelse taal bezig [althans dat dacht de deelnemer], maar zijn Nederlands was [ook] vooruitgegaan! ... En er zat echt iemand ineens. Hij was zo blij met zijn coach en hij was nog wel bescheiden, maar hij was echt ‘aan’ gegaan. Hij zat daar veel sterker en had echt een doel voor ogen. Daarvoor [aan het begin van het VIP traject] was hij altijd heel afwachtend. Dit is heel kenmerkend.’

‘Mensen worden bewust van hun perspectief en mogelijkheden. Er zijn ook mensen die instromen op taal- en werkervaringsplekken en BBL-opleidingen. VIP is een soort katalysator om verder te komen.’

Projectleiders zien dat aan het eind van het VIP traject, een deel van de deelnemers een duidelijke ontwikkeling hebben doorgemaakt qua taal en zelfvertrouwen. Een van de projectleiders licht toe hoe een van de deelnemers de eigen ontwikkeling verwoordde:

‘Iemand [een deelnemer] zei tegen mij: ‘Mijn bril is veranderd. Ik kwam met een bril binnen van ‘ik kan niks en ik ken niemand’ en nu ga ik weg met een bril van ‘Ik kan wel iets en ik ken mensen’.’

Een van de projectleiders geeft een inkijkje welke effecten VIP kunnen hebben, zoals op iemands identiteit of toekomstperspectief:

‘Een andere deelnemer zei: ‘Ik ben weer ik’. Hij was eindelijk weer een werkende man. Het deed echt wat met zijn identiteit. Dus je gaat van een onzichtbare naar een zichtbare identiteit. Er was ook een Eritrese man die zei: ‘De deur naar de toekomst was dicht en die staat nu een stukje open’. Die beelden maken het zo sprekend wat het doet met mensen. Dus de kleine stapjes kunnen een heel groot effect hebben op mensen.’

Wel spreekt een van de arbeidscoaches de zorg uit over de (beperkte) duur van zes maanden van een VIP traject. Hierdoor komt de duurzaamheid van wat een deelnemer bereikt aan het eind van het traject in het gedrang aldus deze arbeidscoach:

‘Zodra deelnemers zijn klaargestoomd om aan de slag te gaan moet er wel perspectief zijn op een vervolg, want anders moet men weer opnieuw beginnen en verliest iemand alle moed.’

De ervaring van een arbeidscoach van VluchtelingenWerk

Een van de arbeidscoaches die we voor dit onderzoek spraken is sinds een jaar werkzaam als arbeidscoach van VIP2 in Maurits Henkeman. Als arbeidscoach helpt hij statushouders met hun zoektocht naar werk, vrijwilligerswerk of een stageplaats. Zo denkt hij met deelnemers mee over het toekomstperspectief en begeleidt hij statushouders bij het maken van een CV en het voorbereiden van sollicitaties. Hierbij zet de arbeidscoach zijn eigen netwerk in, of het ge-meenschappelijke netwerk van alle arbeidscoaches van VIP in de regio.

In de regionale stichting waar deze arbeidscoach werkzaam is, is er goed contact tussen de verschillende arbeidscoaches, zo is de ervaring van Maurits. Door de korte lijnen kunnen arbeidscoaches onderling makkelijk informatie met elkaar uitwisselen en kunnen ze problemen waar ze tegenaan lopen met elkaar bespreken. Ook kan hij terecht, zo vertelt hij, bij een aantal professionele arbeidscoaches voor ondersteuning:

‘Zij [de arbeidscoaches] brengen veel kennis mee en kunnen ons goed adviseren, daar kan iedereen van leren.’

Maurits Henkeman is over het algemeen positief over VIP. VIP heeft in zijn ervaring heel positief uitpakkt voor de statushouders die hij heeft begeleid. Ze hebben duidelijke stappen gemaakt. Van de vier deelnemers die hij begeleidt, is er één begonnen met een (betaalde) baan, twee deelnemers zijn begonnen met een opleiding en een vierde deelnemer heeft tijdens het VIP traject een stage gevonden.

De samenwerking als arbeidscoach met werkgevers en opleidingsinstituten gaat redelijk goed. Hij heeft vooral incidenteel contact met werkgevers, maar door het grote netwerk (dat is opgebouwd door de regionale projectleider van VluchtelingenWerk) is het makkelijk om voor VIP contact met werkgevers op te nemen. De samenwerking met de gemeente is in de ervaring van deze arbeidscoach echter nog wel eens moeizaam. Er is soms onvoldoende afstemming, waardoor de statushouders geen eenduidige adviezen krijgt.

De arbeidscoach is positief over zijn rol als arbeidscoach en de bijdrage die hij kan leveren aan het ondersteunen van statushouders richting werk of opleiding. Het voelt goed om statushouders gedurende langere tijd te ondersteunen bij het opbouwen van een nieuw leven in Nederland:

‘Het geeft veel voldoening om iemand echt een stap vooruit te helpen.’

Ook heeft Maurits Henkeman nieuwe contacten kunnen opdoen ten tijde van VIP: hij kent nu meer werkgevers, opleidingsinstituten en stageplaatsen. Dit netwerk komt weer goed van pas bij het begeleiden van nieuwe kandidaten.

5

Ervaren werkzame elementen

In dit hoofdstuk brengen we de werkzame elementen in kaart die de respondenten (betrokkenen van gemeenten, werkgevers en arbeidscoaches en projectleiders, maar ook deelnemers zelf) tijdens de gesprekken hebben benoemd. Twee van de drie pijlers van VIP2 komen daarbij terug: de groepstraining en de individuele coaching. Daarnaast komt ook de afstemming tussen betrokken actoren terug in de gesprekken als werkzaam element. Dit is ook een van de uitgangspunten van VIP: investeren in de relatie tussen deelnemers, gemeenten en werkgevers.

5.1 Groepstraining

5.1.1 Van elkaar leren/inspireren

De groepstraining wordt genoemd door verschillende betrokkenen als waardevol onderdeel van VIP. Deelname aan een groepstraining kan, zo blijkt uit de gesprekken, de algehele gemoedstoestand van deelnemers ten positieve beïnvloeden. Veel deelnemers moeten op allerlei fronten een start maken in Nederland en maken zich intussen veelal zorgen over de familie in het land van herkomst.

Ook kunnen deelnemers tijdens deze trainingen van elkaar leren. De groepstrainingen bieden perspectief: een deelnemer die bijvoorbeeld al aan het werk is, kan een andere deelnemer aan de groepstraining inspireren. Zo blijkt ook uit de volgende ervaring van een van de arbeidscoaches:

'Mensen [deelnemers aan de groepstraining] kunnen elkaar motiveren in de stappen voorwaarts die ze maken. Er is altijd wel iemand die wat sneller gaat dan de rest, maar dat geeft anderen vertrouwen van: 'Hé die persoon kan het ook, dus dan kan ik het ook wel proberen''

5.1.2 Oefenen met sollicitatiegesprekken

In de groepstrainingen kunnen deelnemers ervaring opdoen met gesprekken voeren met werkgevers. Het oefenen in de training met (echte) werkgevers in het voeren van sollicitatiegesprekken is een werkzaam element dat terugkomt in de gesprekken.

5.1.3 Opbouwen van netwerk

Tijdens de groepstrainingen is gelegenheid om in contact te komen met werkgevers en dat zij zo hun netwerk kunnen opbouwen. Deelnemers kunnen op een laagdrempelige manier met werkgevers in contact komen voor een stageplek of werkervaringsplaats. Daarnaast kan dit contact tussen deelnemers en werkgevers bijdragen aan draagvlak onder werkgevers en andere partners voor het begeleiden en plaatsen van statushouders.

5.2 Individuele coaching

5.2.1 Maatwerk

Individuele coaching – meer nog dan de groepstrainingen – biedt de mogelijkheid om maatwerk toe te passen, dat aansluit bij de individuele behoeftes van deelnemers. De arbeidscoaches kunnen op basis van hun eigen ervaring en netwerk deelnemers adviseren bij vervolgstappen, zoals het volgen van een Nederlandse taalcursus op B1 niveau of het solliciteren voor een betaalde baan. Een arbeidscoach beschrijft hoe maatwerk bij VIP vorm krijgt:

'Een arbeidscoach zoomt echt op het individu in, door te kijken naar de werkervaring en opleiding in het thuisland, de basiskennis van het Nederlands, de bekendheid met onze samenleving en door te kijken naar wat de ambities zijn van een deelnemer.'

5.3 Overstijgend

5.3.1 Bewustwording van eigen kracht en mogelijkheden

Tot slot noemen arbeidscoaches en projectleiders ook dat het goed is dat de VIP aanpak (in de groepstraining en in de individuele coaching) duidelijk aandacht besteedt aan zelfreflectie, bewustwording en ontdekking van eigen kracht. Een van de projectleiders verwoordt de meerwaarde van VIP als volgt:

‘Mensen gaan een soort van ‘aan’, ze worden bewust van hun perspectief en van hun mogelijkheden.’

5.3.2 Inzet van (kennis en) netwerk betrokken actoren

Ook komt in de gesprekken naar voren dat de kennis en het netwerk van alle betrokken deelnemers ondersteunt bij het stappen maken richting opleiding en/of arbeidsmarkt. Niet alleen de arbeidscoach van VluchtelingenWerk zet zijn of haar netwerk in voor het zoeken naar potentiële werkgevers voor stage of vrijwilligerswerk. Ook via de groepstrainingen krijgen deelnemers via deze weg toegang tot (grotere) bedrijven.

5.3.3 Afstemming betrokken actoren

De afstemming tussen betrokken actoren (tussen VluchtelingenWerk, gemeente, werkgever) komt in de gesprekken terug als werkzaam element. De mate waarin partijen binnen VIP samenwerken dan wel afstemmen verschilt per gemeente. In de ene gemeente is er veel onderling contact, terwijl in de andere gemeente dit voornamelijk via de deelnemer zelf verloopt. Betrokkenen ervaren dat door het afstemmen kortere lijnen ontstaan en betrokken partijen beter op de hoogte zijn van elkaars wensen en knelpunten. Dit draagt in hun ervaring bij aan de kwaliteit van de begeleiding van deelnemers. Het voorkomt ook dat deelnemers gemengde signalen krijgen (van bijvoor-

beeld gemeente en de arbeidscoach), en misverstanden (zoals tussen werkgever en arbeidscoach) kunnen zo voorkomen worden.

Ook biedt deze afstemming tussen partijen mogelijkheden voor betere begeleiding. Werkgevers die goed geïnformeerd zijn over statushouders, weten beter hoe ze hen kunnen begeleiden en welke uitdagingen dit met zich meebrengt. En een klantmanager van een gemeente kan beter zicht houden op de ontwikkelingen van een deelnemer, en zo nodig aanvullende ondersteuning organiseren.

Afstemming betekent echter niet dat betrokken actoren automatisch een gemeenschappelijke visie hebben over de weg naar duurzame arbeidsparticipatie. Uit het volgende voorbeeld van een klantmanager blijkt hoe de visie van een gemeente een rol speelt:

‘Er was een man die docent is geweest in Syrië, hij had een hbo-opleiding in pedagogiek. Hij wilde graag ook docent worden in Nederland, maar de taal was toch een barrière. Zijn taal was goed genoeg om mensen in de zorg te begeleiden. Hij is nu in opleiding bij het ROC in de zorg als maatschappelijk werker. De gemeente zegt [in dit soort situaties]: ‘Begin met je broodbaan, want dan leer je ook Nederlands en werk dan naar je droombaan toe.’

Dat de visies wel eens uiteen kunnen lopen heeft ook een van de werkgevers ervaren, zo blijkt uit de volgende toelichting van een werkgever:

‘Ik heb in het begin wel gesprekken gehad met de gemeente, maar die zijn er heel erg opgericht om mensen uit de uitkering te krijgen. Het maakt ze niet uit hoe. Ik vind dat je beter kan kijken naar de capaciteiten van mensen en daarin te bemiddelen, dan dat je mensen zo snel mogelijk aan het werk zet bij de Action of Albert Heijn bijvoorbeeld.’

6 Suggesties of verbeterpunten van respondenten

Naast de positieve ervaringen met VIP en de werkzame elementen noemen deelnemers en betrokken actoren ook suggesties ter verbetering van VIP. We beschrijven de verbeterpunten die respondenten in de gesprekken hebben genoemd hieronder.

Intensiever VIP traject: meer bijeenkomsten groepstraining

Deelnemers die we spraken gaven aan behoefte te hebben aan een intensiever VIP traject. Enerzijds gaat het om meer bijeenkomsten van de groepstraining, zodat er meer contactmomenten zijn (met de trainer, met andere deelnemers) in het kader van VIP. Ook is behoefte aan mogelijkheden om in contact te komen met werkgevers en scholen. Door meer groepsbijeenkomsten hebben deelnemers de mogelijkheid om op een laagdrempelige manier tijdens het VIP traject hun netwerk te verbreden en (nog) meer te oefenen met zichzelf presenteren. Ook kunnen deelnemers tijdens die contactmomenten in gesprek met werkgevers over een potentiële stageplek of werkervaringsplek.

Meer gebruik van maken van bestaande expertise op het gebied van loopbaanbegeleiding (o.a. bij groepstraining)

Ook is in de gesprekken door een van betrokkene voorgesteld, dat het goed zou zijn als er meer gebruik gemaakt zou worden van bestaande kennis en expertise vanuit het vakgebied van loopbaanbegeleiding en zouden bestaande contacten in deze sector actiever ingezet kunnen worden ten behoeve van VIP. Deze beschikbare kennis zou bijvoorbeeld de trainingsmaterialen, zoals de materialen die gebruikt worden tijdens de groepstrainingen, kunnen verbeteren.

Meer tijd voor begeleiding (door coaches)

Een van de suggesties van een werkgever is dat VluchtelingenWerk meer tijd zou moeten krijgen voor coaching van VIP deelnemers op de werkvloer.

Achterliggende reden hiervoor in de visie van deze werkgever (betrokken bij een sector specifiek VIP traject) is dat het veel tijd vergt om deelnemers te ondersteunen en het belangrijk is dat VluchtelingenWerk hier voldoende tijd voor heeft.

Contacten leggen met werkgevers standaard onderdeel maken van individuele coaching

Een ander verbeterpunt dat genoemd is, is dat het goed zou zijn als arbeidscoaches standaard ook zelf actief contacten te leggen met werkgevers. Dus dat arbeidscoaches niet alleen statushouders ondersteunen op sollicitaties op basis van vacatures, maar ook dat zij werkgevers direct benaderen. Voordeel is dat de arbeidscoach eventuele drempels bij werkgevers kan verlagen. Een ander voordeel is dat de werkgever vroegtijdig kan meedenken over passende werkzaamheden en kan meedenken welke begeleiding op de werkvloer nodig en mogelijk is.

Informatievoorziening aan werkgevers vooraf

Een ander verbeterpunt betreft de betere informatie voorziening vooraf aan de werkgever over VIP. Meer concrete informatie over wat VIP inhoudt en wat het betekent voor een werkgever om eraan mee te werken. Ook wordt voorgesteld om rekening te houden met een opbouw in uren van een deelnemer voor de stage of het vrijwilligerswerk, zodat de deelnemer beter kan wennen aan deze nieuwe fase. En er is de suggestie gedaan om voortaan een standaard aantal plekken bij een werkgever voor VIP deelnemers vrij te houden, voor de continuïteit (en gewinning) binnen de organisatie van de werkgever.

Betere selectie van deelnemers aan een sector specifiek VIP traject

Een van de werkgevers noemt het selectieproces van deelnemers voor een sector specifiek VIP traject als verbeterpunt. Dit om er zeker van te zijn dat deelname aan dit traject werkelijk passend is voor de deelnemer.

7 Conclusies

VIP2 speelt, afgaande op de ervaringen van betrokkenen met wie we voor dit onderzoek hebben gesproken, een belangrijke rol in het leven van deelnemers om zich voor te bereiden om op de Nederlandse arbeidsmarkt aan de slag te kunnen gaan of te kunnen beginnen met een opleiding. Via groepstraining, individuele coaching en kennis-making met de praktijk werken deelnemers in een traject van zes maanden ernaar toe om de arbeidsmarkt op te kunnen gaan, of te kunnen beginnen met een opleiding.

VluchtelingenWerk heeft bij de uitvoering van VIP2 bewust aandacht besteed aan meer afstemming met andere actoren (gemeenten, werkgever). Ook is bij de VIP2 aanpak (in ieder geval zo is beoogd) de deelnemer nog meer centraal komen te staan bij het vormgeven van zijn of haar eigen pad richting werk en/of opleiding.

Hieronder beantwoorden we de hoofdvragen van dit onderzoek, zoals we ook eerder in de inleiding noemden.

1. Welke ontwikkelingen hebben arbeidscoaches, werkgevers en gemeenten bij deelnemers waargenomen?

Betrokkenen bij VIP (arbeidscoaches, gemeenten, werkgevers en projectleiders) zien deelnemer grote stappen maken richting werk of opleiding. Het gaat dan om het zicht krijgen op eigen talenten en wensen, het opstellen van een CV, ervaring met sollicitatiebrieven schrijven, ervaring opdoen met pitchen en met het voeren van sollicitatiegesprekken. Deelnemers hebben een beter beeld van wat het werken in een sector waar ze interesse in hebben inhoudt en wat het werken in die sector vereist. Uit de gesprekken met betrokkenen komt ook naar voren dat een deel van de deelnemers na afloop van VIP aan een BBL opleiding begint, of met een schakeljaar. Ook zien zij dat het bewustzijn en zelfvertrouwen bij deelnemers gaandeweg bij (een deel van de) deelnemers is

toegenomen. In sommige situaties kan het mensen uit hun isolement halen en nieuwe (positieve) energie geven. Of zoals een projectleider het formuleert: ‘VIP is een soort katalysator om verder te komen’.

2. Welke ervaringen hebben betrokken actoren (arbeidscoaches, werkgevers en gemeenten) met VIP?

Betrokkenen zijn over het algemeen positief over de groepstrainingen. Het oefenen met pitchen en sollicitatiegesprekken (dat laatste tijdens rollenspellen) is een onderdeel dat vaker in de gesprekken naar voren komt. Werkgevers die we voor dit onderzoek spraken, waren zelf ook actief bij de trainingen betrokken, zoals bij het onderdeel werkcultuur en bij het oefenen van sollicitatiegesprekken. Ook noemen betrokkenen de inzet van rolmodellen bij de groepstrainingen. Een van de arbeidscoaches is kritischer over de kwaliteit van de trainingen en zou het goed vinden als VIP voor de training en de coaching meer gebruik zou maken van expertise bij externe professionals op het gebied van loopbaan coaching.

Daarnaast wordt door meerdere betrokkenen gesignaleerd dat een VIP traject langer dan zes maanden zou moeten duren, als het zou moeten leiden tot uitstroom naar een betaalde baan. Arbeidscoaches bevestigen het belang om met deelnemers mee te denken over realistische verwachtingen over wat mogelijk is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Arbeidscoaches ondersteunen deelnemers op verschillende manieren, variërend van ondersteunen bij het opdoen van werkervaring, het meegaan naar uitzendbureaus, het inzetten van hun netwerk, en het benaderen van potentiële werkgevers en nazorg verlenen als iemand aan de slag is op de werkvloer.

Betrokkenen bevestigen het belang van opdoen van praktijk ervaring (onder andere voor inzicht in benodigde taalniveau), en goede begeleiding op de werkvloer daarbij, ook met de werkgever.

3. Hoe zien deelnemers dat zelf? Welke stappen richting werk of opleiding hebben zij ten tijde van VIP gezet?

Deelnemers zelf geven in gesprekken aan dat het VIP traject heeft niet alleen op weg heeft geholpen om een betaalde baan of stageplek te vinden. Ook heeft VIP een belangrijke rol gespeeld bij hun persoonlijke groeiproces: het heeft hen geholpen om te ontdekken wat zij zelf graag willen, wat hun vaardigheden zijn en waar ze zich nog verder in kunnen ontwikkelen. Meerdere deelnemers met wie wij spraken hadden betaald werk en zijn zich er vaak van bewust dat dit ook een tussenstap is of een opstap kan zijn voor een volgende baan.

4. Wat waren de ervaringen van deelnemers met VIP?

Deelnemers vertellen ook over hun ervaringen met de groepstrainingen, met de individuele coaching en met het opdoen van praktijkervaring. Tijdens de groepstrainingen leren deelnemers, zo vertellen zij, onder andere hun vaardigheden en eigenschappen te benoemen, doen zij kennis op over wat gebruikelijk is op de werkvloer (onder andere via rolmodellen) en kunnen zij oefenen met het voeren van sollicitatiegesprekken met werkgevers. Deelnemers die we spraken blikken positief terug op de individuele coaching. Deels omdat deelnemers bij de coaching het geleerde in de groepstrainingen toepassen. Een andere reden is omdat de coach op individueel niveau meedenkt, de tijd neemt om de deelnemer te begeleiden en de deelnemer wegwijs kan maken in Nederland.

Deelnemers vertellen ook dat het opdoen van praktijkervaring heeft geholpen bij het leren communiceren in het Nederlands, en bij het leren kennen van de Nederlandse werkcultuur. Doorzettingsvermogen en je aanpassen aan je nieuwe werkomgeving is daarbij belangrijk.

5. Wat zijn de werkzame elementen van VIP die uit de gesprekken naar voren komen?

Uit de gesprekken met deelnemers, arbeidscoaches, gemeenten, werkgevers en projectleiders zijn verschillende werkzame elementen, zoals zij die ervaren hebben bij VIP, naar voren gekomen. Deze zijn gelieerd aan de pijlers en de uitgangspunten van VIP. Het gaat bij de groepstrainingen om: van elkaar leren/elkaar inspireren, het in contact komen en oefenen (van gesprekken) met werkgevers, de mogelijkheden die individuele coaching biedt voor maatwerk. Meer overstijgend, komt de bewustwording van de eigen kracht als werkzaam element van VIP aan de orde. Ook de inzet van de kennis en het persoonlijk netwerk van betrokken actoren (zoals die van de arbeidscoach van VluchtelingenWerk) een van de werkzame elementen die uit de gesprekken naar voren is gekomen.

Ook komt als werkzaam element de afstemming tussen betrokken actoren voor dit onderzoek naar voren. De korte lijnen tussen VluchtelingenWerk, gemeente en werkgever dragen bij aan betere kwaliteit begeleiding van deelnemers, zo vertellen betrokkenen. Afstemming tussen actoren kan voorkomen dat partijen langs elkaar heen werken en deelnemers gemengde signalen krijgen. De mate waarin die afstemming plaatsvindt verschilt per gemeente. Partijen kunnen in de praktijk, al stemmen zij regelmatig af, toch nog verschillen in visie op duurzame arbeidsparticipatie (of de weg ernaartoe). Zo kan een gemeente sneller inzetten op een broodbaan dan het traject dat de deelnemer zelf (en de arbeidscoach en mogelijk ook de werkgever) voor ogen heeft.

Het bieden van maatwerk, het oefenen met gesprekstraining, investeren in een netwerk in Nederland kwamen ook in het voorgaande onderzoek naar VIP (en NVA werktrajecten)¹⁰ aan de orde.

Het belang om als deelnemers van elkaar te leren en elkaar te inspireren kwam ook uit deze verkenning naar voren. En dat het belangrijk is om je als deelnemer bewust te worden van je eigen kracht. Ook kwam naar voren dat het belangrijk is gebruik te maken van de kennis en het netwerk van de betrokkenen, en dat het belangrijk is dat actoren met elkaar afstemmen over de ondersteuning en begeleiding van de VIP deelnemers.

Andere werkzame elementen uit de voorgaande studie zijn in dit onderzoek in meer of mindere mate ook aan de orde gekomen, zoals: oefenen met taal tijdens de trajecten, kennismaken met bedrijven, volgen van een stage, proefplaatsing of het doen van vrijwilligerswerk, het werken aan realistische verwachtingen en een realistische opleidingskeuze, en investeren in een netwerk in Nederland.

6. Welke verbeterpunten worden voorgesteld?

Tijdens het onderzoek zijn in de gesprekken ook enkele verbeterpunten door respondenten genoemd. Deze variëren van de oproep van deelnemers voor meer groepstrainingen, en meer gebruik maken van externe kennis op het gebied van loopbaanbegeleiding bij onder andere de groepstrainingen, tot betere informatie voorziening aan werkgevers voorafgaand aan een VIP samenwerking en (in sommige situaties) betere afstemming met de gemeente ten aanzien van het doel waarin een VIP deelnemer naartoe werkt.

¹⁰ Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & van der Hoff, M. (2019). Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten).

8 Bronnen

Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahman, M., & van der Hoff, M. (2019). *Statushouders tussen droombaan en realiteit: de werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten)*.

Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M., & van der Hoff, M. (2019). *Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten)*.

Tinnemans, K. & Stavenuiter, M. (2017). *Theory of Change: een kijkje achter de schermen*.

Tinnemans, K. & Stavenuiter, M. (2018). *Wegen naar werk voor statushouders, onderzoeksaanpak naar wat werkt en waarom op basis van Theory of Change*.

Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP), een integrale aanpak voor het toeleiden van vluchtelingen richting de arbeidsmarkt, VluchtelingenWerk Nederland (augustus 2019).

Colofon

Opdrachtgever	VluchtelingenWerk Nederland
Auteurs	Drs. C.G.M. Tinnemans R. Yohannes, MSc
Met medewerking van	L. Huijgen, BA L. Janssen Lok, BA M. Out, MSc
Omslag	Ontwerppartners, Breda
Foto's	Klaas Fopma Goedeke Monnens
Illustratie	VluchtelingenWerk Nederland
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secre@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

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

ISBN 978-94-6409-005-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2020.

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

Vluchtelingen Investeren in Participeren 2 (VIP2) is een project van VluchtelingenWerk Nederland en richt zich op de ondersteuning van statushouders richting de arbeidsmarkt en/of opleiding. Groepstraining, individuele coaching en het opdoen van praktijkervaring zijn de drie pijlers van VIP. Deelnemers van VIP hebben de regie over hun traject – dat zes maanden duurt - en zij worden daarbij steeds ondersteund door een arbeidscoach. Een belangrijke voorwaarde bij VIP2 is dat de gemeente echt betrokken is.

Op verzoek van VluchtelingenWerk Nederland deed het Verwey-Jonker Instituut verkennend onderzoek naar de impact en de ervaringen met VIP2. Het doel van het onderzoek was tweeledig: wat is volgens betrokkenen de impact van VIP? En: hoe hebben zij de VIP aanpak ervaren? Ook zijn werkzame elementen, zoals betrokkenen die hebben ervaren, verzameld en hebben betrokkenen verbeterpunten benoemd. Naast bestudering van de beschikbare documentatie over VIP, hebben de onderzoekers voor dit onderzoek individuele diepte-interviews en een groepsgesprek gehouden. De onderzoekers spraken met deelnemers van VIP, met arbeidscoaches, gemeenten, werkgevers, en met projectleiders van VluchtelingenWerk. De uitkomsten van dit onderzoek zijn verwerkt in deze publicatie.