

# WERKZAME ELEMENTEN IN DE ARBEIDSTOELEIDING VAN STATUSHOUDERS

Uit onderzoek weten we al veel over arbeidstoeleiding van statushouders. We hebben een literatuurstudie gedaan, waaruit zeven ‘werkzame elementen’ naar voren zijn gekomen. Per werkzaam element geven we ook een voorbeeld van de toepassing van dat element in een project uit het programma ‘Een nieuw bestaan, een nieuwe baan’. We lichten er daarmee dus zeven projecten uit. Dit betekent echter niet dat de werkzame elementen niet ook bij andere projecten terug te vinden zijn. De keuze van de hier uitgelichte projecten moet dan ook niet worden opgevat als een waardeoordeel over de wel of niet genoemde projecten.

## 7 werkzame elementen in de literatuur:

1. Maak de trajecten integraal
2. Zorg voor intensieve begeleiding
3. Richt vroegtijdige ondersteuning op individuele competenties en vaardigheden
4. Ondersteun in het zoeken naar een baan
5. Bundel lokale krachten en creëer ontmoeting tussen vraag en aanbod
6. Geef aandacht aan een duurzaam verblijf op de arbeidsmarkt
7. Maak de ondersteuning op maat

**1 Maak de trajecten integraal.** Verschillende studies onderstrepen het belang van een integrale aanpak voor statushouders, waarbij het leren van de taal, het volgen van een opleiding en (het vinden van) werk parallel en bij voorkeur geïntegreerd plaatsvinden ter bevordering van re-integratie. Een belangrijk voordeel van integrale trajecten is dat deelnemers middels deze trajecten hun opgedane taal- en beroepsvaardigheden in de praktijk direct kunnen toepassen en uitbreiden, en kennis kunnen maken met de werkcultuur. Ook versnellen deze trajecten over het algemeen het arbeidsintegratieproces en zijn er aanwijzingen van positieve effecten op lange termijn voor arbeidsparticipatie.

De Refugee Company biedt een compleet programma voor deelnemers om toe te werken naar financiële en sociale onafhankelijkheid. Ze beogen binnen hun project een safe space te creëren voor deelnemers, waar mensen zichzelf durven te zijn en zich kunnen ontwikkelen. Binnen het project krijgen de deelnemers een integraal aanbod: een werkervaringsplaats (intern binnen horeca of naaiatelier), coaching, taallessen (gericht op o.a. vaktaal), sollicitatietraining, rondleidingen in bedrijven, bijeenkomsten met Connectors (Nederlandse vrijwilligers) en ondersteuning bij administratieve vragen. Daarnaast zijn er programma’s gericht op mentale ondersteuning, bijvoorbeeld een cursus mindfulness of een veerkrachtprogramma voor vrouwen.



**2** **Zorg voor intensieve begeleiding.** Een intensieve begeleiding tijdens alle stadia van een arbeidstraject, van oriëntatie tot daadwerkelijke plaatsing, bevordert de arbeidsmarkttoeleiding. Ook zijn er aanwijzingen dat statushouders gebaat zijn bij langdurige ondersteuning na het verkrijgen van betaald werk of een werkervaringsplaats. Belangrijke randvoorwaarden voor begeleiding zijn onder andere: het aanbieden van een vaste begeleider, het werken met begeleiders die getraind zijn in het werken met de doelgroep, het vermogen van begeleiders om vertrouwen te kunnen scheppen zowel bij statushouder als bij de werkgever en om individuen te activeren en motiveren.

VISTA college leidt, samen met bedrijven, statushouders op voor een baan in de medtech. Statushouders worden hierbij intensief begeleid. De eerste drie maanden zijn ze fulltime bezig met een voorschakeltraject. Naast de lessen die ze krijgen van docenten en inburgeraars krijgen deelnemers begeleiding van een leermeester die als buddy fungeert op de werkvloer en een jobcoach die ondersteunt bij sociaal-emotionele aspecten en praktische obstakels. De begeleiders worden getraind in het omgaan met cultuurverschillen. Na het voorschakeltraject worden deelnemers met een arbeidscontract bij een bedrijf geplaatst, de begeleiding van de jobcoach blijft ook dan doorlopen.

**3** **Richt vroegtijdige ondersteuning op individuele competenties en vaardigheden.** Het in kaart brengen van de competenties en vaardigheden van asielzoekers is een effectief mechanisme om arbeidsmarkttoeleiding te bevorderen. Het inzichtelijk maken van de competenties aan het begin van een ondersteuningstraject bevordert de op maat gerichte ondersteuning en het opstellen van individuele plannen van aanpak. Zo maakt een assessment het mogelijk om de vaardigheden en competenties in kaart te brengen waarover een individu geen verifieerbare certificaten of diploma's beschikt en om statushouders te identificeren die in aanmerking komen voor diplomawaardering.

NewBees werkt met een digitaal matchingsysteem. Een nieuwkomer maakt een profiel aan en zet daarin onder andere kennis en (werk)ervaring uit het thuisland. Via de database kunnen nieuwkomers en werkgevers met elkaar in contact komen via de NewBees matchers. Een matcher heeft vaak zelf een vluchtverleden en kan ondersteunen bij het invullen van het digitale profiel, maar kijkt ook samen met de nieuwkomer wat die graag zou willen doen en zoekt naar een passende match, meestal voor een werkervaringsplek met het liefst uitzicht op een contract.

**4** **Ondersteun in het zoeken naar een baan.** Internationaal en nationaal onderzoek toont aan dat interventies gericht op het versterken van netwerken, zoekvaardigheden en sollicitatievaardigheden de kans op het vinden van een baan verhogen. Hierbij gaat het om praktische ondersteuning zoals het aanleren van zoekstrategieën naar vacatures, het opstellen van een cv, netwerkuitbreiding en het voeren van sollicitatiegesprekken. Het inzetten van een mentor of coach en het geven van trainingen gericht op presenteren en zoekgedrag zijn genoemd als geschikte vormen van ondersteuning.

Bij Stichting Mano ondersteunen ze statushouders op verschillende manieren bij het vinden van werk. Ten eerste volgen de deelnemers een cursus over regelgeving, arbeidscultuur en sociaal netwerk in Nederland. Daarna worden ze gekoppeld aan een coach met wie ze gesprekstechnieken en netwerken oefenen en van wie ze leren een cv en motivatiebrief te maken. Vervolgens gaan ze samen met een maatje aan de slag om een professioneel netwerk op te bouwen.



# 5

**Bundel lokale krachten en creëer ontmoeting tussen vraag en aanbod.** Samenwerkingsverbanden tussen verschillende partijen, zoals regionale en lokale overheden, werkgevers, inburgeringsorganisaties en ngo's helpen bij in het creëren van kansen voor statushouders. Deze kunnen bijvoorbeeld leiden tot regionale arbeidsintegratietrajecten om de lokale vraag in bepaalde sectoren tegemoet te komen. Een succesfactor waaraan in toenemende mate aandacht wordt besteed is het faciliteren van contact tussen vraag en aanbod. Een werkgever de specifieke meerwaarde (zoals motivatie of deskundigheid) van de nieuwkomer laten ervaren, maakt dat deze eerder voor een statushouder kiest. Zowel gemeenten als particuliere initiatieven zetten in op het organiseren van matchingsevents en concluderen zonder uitzondering dat dit effectief is.

In het project van Stichting de Kim is er veel aandacht voor de contacten in de stad waar het project plaatsvindt. Deelnemers worden gekoppeld aan mentoren. Mentoren moeten zich proactief en ondernemend opstellen, een groot netwerk hebben en openstaan om statushouders te ondersteunen. Ze hebben de mentoren bewust binnen het bedrijfsleven gezocht. De organisatie heeft daarnaast een ruimte beschikbaar als creatieve broedplaats waar ontmoeting en samenwerking centraal staan, zowel voor mentoren en deelnemers als voor eventuele andere partijen. Voor het matchen van deelnemers worden kleinschalige ontmoetingen georganiseerd.



# 6

**Geef aandacht aan een duurzaam verblijf op de arbeidsmarkt.** Verschillende studies laten zien dat een succesvolle instroom van werknemers met een andere culturele achtergrond niet altijd leidt tot een duurzame match. Zaken die bij voortijdig vertrek een rol kunnen spelen zijn miscommunicatie, verschillende wederzijdse verwachtingen en een onvoldoende inclusieve bedrijfscultuur. Instroom en behoud van statushouders vraagt daarom ook wat van de werkgever. Een open en inclusieve cultuur kan bijdragen aan het behoud en de doorstroom van statushouders. Daarnaast kunnen specifieke instrumenten zoals mentor- en empowermentprogramma's behulpzaam zijn om werknemers met een andere culturele achtergrond beter tot hun recht te laten komen op de werkvloer.

Het project van CNV Jongeren richt zich op de werkgevers en collega's van statushouders. Werkgevers missen handvatten om nieuwkomers goed te begeleiden en beseffen niet altijd waar bepaald gedrag van een nieuwkomer vandaan komt, waardoor het verkeerd geïnterpreteerd wordt. Dat kan leiden tot baanverlies. Daarom biedt CNV Jongeren HARRIE-trainingen Statushouders aan: tweedaagse trainingen, mede gegeven door een nieuwkomer, voor personen die in hun bedrijf een nieuwkomer gaan begeleiden. Tijdens de training krijgen ze informatie en handvatten om zich bewust te worden van hun eigen vooroordelen over nieuwkomers (zodat ze het gesprek kunnen aangaan over wat wel en niet klopt) en om nieuwkomers goed te kunnen begeleiden op de werkvloer.

# 7

**Maak de ondersteuning op maat.** Op maat gerichte individuele actieplannen helpen om op lange termijn statushouders aan werk en scholing te helpen. Maatwerk betekent dat de behoeften en wensen van een individu in kaart worden gebracht om succesvol een arbeidstoeleidingstraject in te gaan. Denk aan: benodigde scholing, uitbreiden van het sociale netwerk, versterken van het zelfvertrouwen of aandacht voor de fysieke en mentale gezondheid.

Bij De Jonge Krijger worden alle deelnemers gekoppeld aan een professionele jobcoach. De eerste taak van de jobcoach is het in kaart brengen van de behoeften, wensen en mogelijkheden van de deelnemer. Niet alleen in het werkdomein, maar op alle leefgebieden. Vervolgens wordt een persoonlijk plan van aanpak opgesteld; hierin worden ook (in overleg met de deelnemer) doelen vastgelegd. De coaching richt zich op het bereiken van de doelen, waardoor maatwerk de kern van de aanpak is.

## ONDERZOEK 'EEN NIEUW BESTAAN, EEN NIEUWE BAAN'

### Het programma Een nieuw bestaan een nieuwe baan

Met het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan' beoogt Instituut Gak de arbeidsparticipatie van nieuwkomers duurzaam te stimuleren. De projecten die Instituut Gak subsidieert leiden nieuwkomers toe naar een concrete baan of werkervaringsplek; of betreffen voorschakeltrajecten in de vorm van stage, opleiding of vrijwilligerswerk. In 2019 zijn er 16 projecten gestart en in 2020 nog eens 19 projecten. Deze projecten variëren in opzet, aanpak, intensiteit en doelgroep (bijvoorbeeld gericht op jongeren, lager opgeleiden of vrouwen). Veelvoorkomende activiteiten zijn groepstrainingen, begeleiding door jobcoaches en/of vrijwilligers, werkervaringsplekken en netwerkbijeenkomsten met werkgevers.

### Het onderzoek

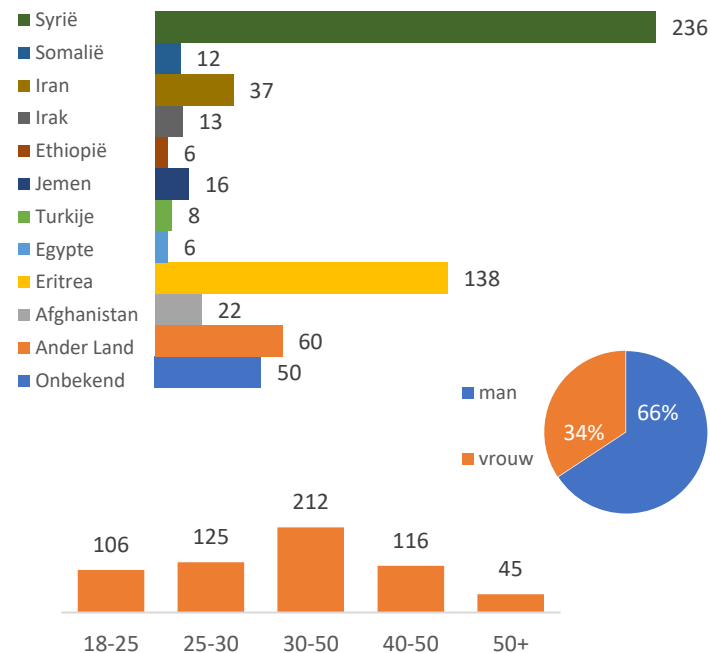
Het programma wordt gedurende ruim drie jaar gemonitord en geëvalueerd. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in effectieve interventies om de arbeidsmarktparticipatie van statushouders te vergroten. Daarbij gaat het er niet alleen om de resultaten van de projecten in kaart te brengen, maar ook om inzichtelijk te maken waarom een aanpak werkt, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden. Hiermee vullen we de kennis over werkzame elementen voor het toeleiden van statushouders verder aan.

De onderzoeksactiviteiten bestaan onder andere uit een literatuurstudie, het in kaart brengen van de interventielogica en een proces- en effectevaluatie. We vragen de projecten om de deelnemers te registreren, waarna de deelnemers een vragenlijst ontvangen. Tegen het einde van het project spreken we met enkele deelnemers en met een werkgever waar een deelnemer is uitgestroomd. Bovendien blikken we met de projectleider en een uitvoerder terug op het verlopen van het project.

### HET PROGRAMMA IN CIJFERS\*



**604** geregistreeerde deelnemers  
530 1<sup>e</sup> tranche, 74 2<sup>e</sup> tranche



Er doen **aanzienlijk meer mannen** mee aan de trajecten dan vrouwen. **De meeste deelnemers zijn afkomstig uit Syrië**, maar ook Eritreeërs zijn bovengemiddeld vertegenwoordigd. Andere landen waar deelnemers vandaan komen zijn bijvoorbeeld Uganda, Sudan en Pakistan. **De meeste deelnemers zijn tussen de 30 en 40 jaar oud.**

\* Peildatum: 1 april 2020

### DEELNEMERS: CONTACTEN EN VAARDIGHEDEN

Deelnemers wordt gevraagd bij starten van het traject een enquête in te vullen. Met deze antwoorden willen we een beeld schetsen van de mate waarin deelnemers beschikken over hulpbronnen en kennis die hen kan helpen bij het vinden van een baan. De deelnemers-enquête was op 1 maart 2020 door 232 deelnemers ingevuld.

#### Sociaal netwerk en welzijn van deelnemers



De helft heeft zowel contacten met Nederlandse vrienden of kennissen als met vrienden of kennissen uit het eigen herkomstland



Een derde kent niemand die kan helpen een baan te vinden



Een derde voelt zich (heel) vaak eenzaam



De helft kampt soms of regelmatig met psychische klachten

#### Scholing en sollicitatievaardigheden van deelnemers



Een derde heeft in het land van herkomst een hbo- of wo-opleiding genoten



Een vierde heeft in het land van herkomst geen scholing of alleen basisonderwijs gehad



De helft wist voor het traject startte al iets van cv's, sollicitatiebrieven en hoe in Nederland een baan kan worden gevonden



De andere helft wist daarentegen bij aanvang weinig of niets van het zoeken naar een baan in Nederland



## MEER LEZEN OVER DE WERKZAME ELEMENTEN?

### Maak de trajecten integraal

- Booijsink, M., T. Van den Enden & S. Keuzenkamp (2017) De werking van de Piëzomethodiek; Een tussenrapportage: methodiekbeschrijving, veronderstelde werkzame mechanismen en theoretische onderbouwing. Utrecht: Movisie.
- Van den Enden, T., S. de Winter-Kocak, M. Booijsink & M. de Gruijter (2018) Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Utrecht: Movisie.

### Zorg voor intensieve begeleiding

- Anderson, P. & L. Nekby (2012) Intensive coaching of new immigrants. An evaluation based on random program assignment. Scandinavian Journal of Economics, 114 (2).
- Aslund, O. & P. Johannson (2011) Virtues of SIN? Can Intensified Public Efforts Help Disadvantaged Immigrants? Evaluation Review 35 (4) 399-427.
- Klaver, J. & A. Oostveen (2017) Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak. Deelrapport I: werkwijze en beleidstheorie. RegioPlan: Amsterdam.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2018) Signalering Vluchtelingen en Werk: een nieuwe tussenbalans. Inventarisatie en analyse initiatieven gericht op vergroten maatschappelijke participatie statushouders. Den Haag: SER.

### Richt vroegtijdige ondersteuning op individuele competenties en vaardigheden

- Scholten, P., F. Baggerman, L. Dellouche, V. Kampen, J. Wolf & R. Ypma (2017) Policy innovation in refugee integration? A comparative analysis of innovative policy strategies toward refugee integration in Europe. Rotterdam: Erasmus University of Rotterdam.
- Van den Enden, T., S. de Winter-Kocak, M. Booijsink & M. de Gruijter (2018) Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Utrecht: Movisie.

### Ondersteun in het zoeken naar een baan

- Booijsink, M., T. Van den Enden & S. Keuzenkamp (2017) De werking van de Piëzomethodiek; Een tussenrapportage: methodiekbeschrijving, veronderstelde werkzame mechanismen en theoretische onderbouwing. Utrecht: Movisie.
- Van den Enden, T., S. de Winter-Kocak, M. Booijsink & M. de Gruijter (2018) Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Utrecht: Movisie.

### Bundel lokale krachten en creëer ontmoeting tussen vraag en aanbod

- Scholten, P., F. Baggerman, L. Dellouche, V. Kampen, J. Wolf & R. Ypma (2017) Policy innovation in refugee integration? A comparative analysis of innovative policy strategies toward refugee integration in Europe. Rotterdam: Erasmus University of Rotterdam.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2018). Signalering Vluchtelingen en Werk: een nieuwe tussenbalans. Inventarisatie en analyse initiatieven gericht op vergroten maatschappelijke participatie statushouders. Den Haag: SER.

### Geef aandacht aan een duurzaam verblijf op de arbeidsmarkt

- Hofhuis, J., K. van Oudenhoven-van der Zee & S. Otten (2008) Uitstroom van allochtonen bij de Rijksoverheid. Rijksuniversiteit Groningen, maart 2008.

### Maak de ondersteuning op maat

- Van den Enden, T., S. de Winter-Kocak, M. Booijsink & M. de Gruijter (2018) Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders? Utrecht: Movisie.