



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK



Eindrappport programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

Eindrapport programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Laura Buimer
Jeanine Klaver
Adriaan Oostveen
Wiebe Korf

Amsterdam, 7 juli 2022
Publicatienr. 18128

© 2022 RegioPlan, gefinancierd door Instituut Gak

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van RegioPlan. RegioPlan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding	10
1.1 Het programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan	10
1.2 Toelichting op het onderzoek	13
1.3 Methodologisch reflectie	19
1.4 Leeswijzer	20
2 Verkenning van de literatuur	22
2.1 Inleiding	22
2.2 De aanbodzijde: individuele hulpbronnen	23
2.3 De vraagzijde: het perspectief van de werkgever	26
2.4 De beleidscontext: beleid en uitvoering	28
2.5 Werkzame bestanddelen voor effectieve interventies	30
2.6 Samenvatting	34
3 De projecten uit het programma NBNB	36
3.1 Algemene projectkenmerken	36
3.2 Projectaanpak en interventielogica	40
4 Ervaringen met de uitvoering	47
4.1 Werving en selectie	47
4.2 Maatwerk en integrale aanpak	51
4.3 Samenwerking met gemeenten	53
4.4 Samenwerking met werkgevers	55
4.5 Invloed van de COVID-19-pandemie op de uitvoering	57
4.6 Randvoorwaarden voor de uitvoering	58
5 Bijdrage projectactiviteiten aan tussendoelen	61
5.1 Aanbodzijde	61
5.2 Vraagzijde	71
6 Eindresultaten	74
6.1 Bereikte deelnemers en hun kenmerken	74
6.2 Uitstroom naar werk, opleiding en andere participatievormen	89
6.3 Duurzaamheid van werk	102
7 Werkzame elementen	105
7.1 Verklaringen voor uitstroom naar werk of opleiding	105
7.2 Verklaringen voor uitstroom naar werk	107
7.3 Verklaringen voor uitstroom naar een reguliere opleiding	108
8 Conclusies en aanbevelingen	111
8.1 Opbrengsten van het programma	111
8.2 Geleerde lessen over de aanpak	113
Geraadpleegde literatuur	119
Bijlage 1 – Methodologische verantwoording	125
Methoden	125
Resultaten registratiedata	126
Resultaten CBS-microdata	131



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Samenvatting

S

Samenvatting

Hoofdstuk 1: Inleiding

Programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

In 2018 is Instituut Gak gestart met het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan'. Met dit programma wil Instituut Gak de arbeidsparticipatie van statushouders duurzaam stimuleren. De aanleiding voor het programma was de grote instroom van vluchtelingen in 2014 en 2015 en de moeizame aansluiting van deze groepen bij de Nederlandse arbeidsmarkt. Het programma biedt **subsidie** aan maatschappelijke organisaties die zich inzetten om statushouders naar een betaalde baan of reguliere opleiding te begeleiden. Projecten kwamen in aanmerking voor de subsidie als er sprake was van een integrale aanpak, met maatwerk en individuele begeleiding. Er zijn in totaal 70 subsidieaanvragen ingediend, waarvan er 37 zijn gehonoreerd. Uiteindelijk zijn 31 projecten van 28 organisaties ook echt van start gegaan. Naast een directe investering in projecten, heeft het programma ook een **kennisfunctie**. Daarom is Regioplan gevraagd om de projecten vanaf het begin te volgen met als doel inzicht te verkrijgen in werkzame elementen in de toeleiding van statushouders naar werk op opleiding, waarvan dit rapport het eindproduct is. Daarnaast hebben Open Embassy en Muzus zich ingezet om opgedane kennis meteen toe te passen binnen het programma. Dit deden zij onder andere door kennisbijeenkomsten voor de projectleiders te organiseren, waar zij informatie kregen over een bepaald thema en met elkaar in contact kwamen.

Het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in effectieve interventies om de arbeidsparticipatie van vluchtelingen te vergroten. Daarbij gaat het niet alleen om het in kaart te brengen van de resultaten van de projecten, maar ook om inzichtelijk te maken waarom een aanpak werkt, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden. De centrale vraag van het onderzoek is:

Welke interventies worden in het kader van het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan' uitgevoerd? Wat zijn de resultaten en effectiviteit van deze aanpakken voor verschillende groepen? Wat zijn de werkzame bestanddelen van de interventies en de relevante contextfactoren?

Het onderzoek behelst een **planevaluatie** (hoe zijn de projecten opgezet?), **procesevaluatie** (hoe is de uitvoering in de praktijk verlopen?), een **effectevaluatie** (wat heeft het programma opgeleverd?) en een **verklarend onderzoek** (waarom werken sommige projecten beter dan andere en in welke context?). Om inzicht in al deze elementen te bieden, wordt gebruikgemaakt van een realistische evaluatiemethode, waarbij expliciet wordt gemaakt hoe het project bijdraagt aan het einddoel. De basis voor dit project vormt een interventielogica die we voor elk project opstelden bestaande uit de volgende onderdelen:



Een mixed-methods-design is ingezet, waarbij we zowel kwantitatieve als kwalitatieve informatie ophalen over de projecten. De volgende onderzoeksactiviteiten zijn ingezet:

- **Interviews met projectmedewerkers:** bij aanvang is een interview gehouden met projectmedewerkers over de beoogde werking van het project. Op basis van dit interview is de interventielogica opgesteld. Ook aan het einde van het project interviewden we elke projectleider om aan de hand van de interventielogica de werking van het project in de praktijk te bespreken.
- **Deelnemersregistratie:** via een online registratietool van Regioplan hebben projectleiders gedurende het project instroom en uitstroom van deelnemers geregistreerd met enkele achtergrondkenmerken.
- **Survey onder deelnemers:** om een beter beeld te krijgen van de achtergrond van de deelnemers is aan deelnemers bij instroom in de projecten gevraagd om een survey in te vullen over hun economisch, sociaal en persoonskapitaal, evenals kennis van de arbeidsmarkt, motivatie en verwachtingen van het programma.

- **Groepsgesprekken met deelnemers:** aan het einde van elke project hebben we deelnemers gesproken in een groepsgesprek. Het groepsgesprek ging met name over ervaringen met begeleiding, de activiteiten binnen het programma en de opbrengsten.
- **Interviews met werkgevers:** ook spraken we aan het einde van elk project met een werkgever die een deelnemer van het programma een werk(ervarings)plaats heeft geboden. Dit gesprek was met name gericht op ervaringen op de werkvloer, begeleiding op de werkvloer en ondersteuning vanuit het project.
- **CBS duurzaamheidsanalyse:** om inzicht te bieden in de duurzaamheid van de behaalde uitstroom naar werk en opleiding, zijn de registratiedata gekoppeld aan CBS-microdata. Op die manier konden we uitzoeken of de deelnemers die tijdens het programma werk vonden aan het einde van de onderzoeksperiode nog steeds werkzaam zijn of nog ingeschreven zijn bij een onderwijsinstelling.

Methodologisch reflectie

Uit een kritische reflectie op de gekozen onderzoeksofzet, komen drie aandachtspunten naar voren. Ten eerste baseren we ons voor de kwalitatieve onderdelen op de ervaringen van projectleiders, deelnemers en werkgevers. Hierdoor zijn de uitkomsten subjectief en is enige mate van sociale wenselijkheid niet uit te sluiten. Ten tweede is er geen controlegroep in dit onderzoek, waardoor we niet weten in hoeverre de deelnemers de resultaten ook hadden kunnen bereiken zonder deelname aan het programma. Ten slotte zijn de deelnemers aan het programma niet representatief voor de gehele groep statushouders, waardoor we de uitkomsten niet kunnen generaliseren naar statushouders in het algemeen.

Hoofdstuk 2: Verkenning van de literatuur

Vraag, aanbod en matching

Door middel van een literatuurverkenning kunnen we verschillende elementen in kaart brengen die van invloed zijn op de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen. Belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie van statushouders kunnen liggen aan de aanbodzijde (de individuele hulpbronnen van statushouders), de vraagzijde (drijfveren en obstakels van werkgevers om statushouders in dienst te nemen/houden) en de match tussen vraag en aanbod. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van belemmeringen op deze drie vlakken.

Belemmeringen aanbodzijde
<ul style="list-style-type: none"> • Het ontbreken van een opleiding in het land van herkomst of opleiding wordt niet erkend of lager ingeschaald. • Ontbreken van werkervaring in land van herkomst of werkervaring is maar beperkt relevant. • Ontbreken van opleiding en/of werkervaring in Nederland. • Gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal. • Ontbreken sociale contacten, in het bijzonder met Nederlanders zonder migratieachtergrond. • Andere normen en waarden, waardoor communicatie op de werkvloer moeizaam gaat. • Slechte fysieke en/of psychische gezondheid (of slecht ervaren gezondheid). • Geen of verkeerd zoekgedrag, onder andere door onbekendheid met mogelijkheden, weinig zelfvertrouwen en onbekendheid met procedures en gewoontes. • Ervaren discriminatie.
Belemmeringen vraagzijde
<ul style="list-style-type: none"> • (On)bewuste vooroordelen over doelgroep, waardoor expliciete en impliciete discriminatie voorkomt. • Gebrek aan oog voor de doelgroep, onder andere door ontbreken diversiteitsbeleid. • Twijfels over geschiktheid statushouders (o.a. taalvaardigheid en beroepsvaardigheden). • Ervaren financiële risico's: angst voor uitval of lage productiviteit. • Begeleiding blijkt veel (meer dan verwacht) tijd te kosten.
Belemmeringen match
<ul style="list-style-type: none"> • (Welwillende) werkgevers weten doelgroep niet te bereiken. • Statushouders weten niet bij welke werkgevers ze moeten zijn en hoe ze die moeten bereiken. • Gemeentelijke dienstverlening in match niet altijd toereikend.

Beleidscontext

De beleidscontext heeft een belangrijke invloed op de arbeidsmarktparticipatie van statushouders. Op nationaal niveau spelen de wachttijden in de asielprocedure en het inburgeringsbeleid een rol. Lange wachttijden in de asielprocedure en obstakels voor participatie tijdens het wachten zorgen ervoor dat asielzoekers soms lang inactief zijn. Het inburgeringsbeleid is bepalend voor het traject dat vluchtelingen na statusverlening doorlopen. In 2018 werd aangekondigd dat de Wet inburgering 2013 op de schop ging, waarna begin 2022 de Wet inburgering 2021 werd ingevoerd. In dit nieuwe stelsel ligt de regie voor de inburgering bij de gemeente. Het beleid kenmerkt zich door een maatwerk aanpak, waarbij elke statushouder een brede intake krijgt en een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie wordt opgesteld. Er is meer aandacht voor duaal inburgeren (leren in combinatie met een vorm van participatie) en voor wie kan wordt de taaleis verhoogd naar B1-niveau.

De overgang naar de Wet inburgering 2021 vergroot de rol van lokaal beleid op de arbeidsmarktparticipatie van statushouders. Voorheen waren gemeenten in het kader van de Participatiewet verantwoordelijk voor de arbeidsmarktparticipatie van statushouders, maar hadden zij geen regie over de inburgering. Dit werkte belemmerend, omdat zij hierdoor geen duale trajecten konden aanbieden, niet altijd maatwerk konden toepassen en soms onvoldoende budget hadden vanuit de Participatiewet voor passende begeleiding. Deze obstakels hebben ertoe geleid dat een deel van de gemeenten focust op snelle uitstroom uit de uitkering, terwijl andere gemeenten eerst willen investeren in een opleiding als dat de kans op duurzame uitstroom bevordert. We zien de afgelopen jaren wel een verbetering in het ondersteuningsaanbod van gemeenten voor statushouders. Zo groeide het aantal gemeenten met een specifieke aanpak voor deze doelgroep, bijvoorbeeld door het aanstellen van dedicated klantmanagers die integrale ondersteuning bieden aan statushouders. Ook bieden zij meer aanvullende taalondersteuning en bemiddeling naar werkervarings- of stageplekken. Er bestaan echter nog altijd grote verschillen tussen gemeenten in de aangeboden ondersteuning.

Werkzame elementen van effectieve aanpakken

Uit eerdere literatuur, waaronder effectonderzoek, komen de volgende werkzame elementen naar voren:

1. vroegtijdige ondersteuning tijdens de asielprocedure;
2. vroegtijdige ondersteuning gericht op individuele competenties en vaardigheden;
3. matching bij toewijzen van huisvesting na statusverlening;
4. ondersteuning op maat;
5. intensieve begeleiding met doorlopende lijn;
6. aanbieden van gecombineerde of duale trajecten;
7. ondersteuning bij het zoeken naar een baan;
8. bundelen lokale krachten en het creëren van ontmoeting tussen vraag en aanbod;
9. inzetten op een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3: De projecten

Algemene projectkenmerken

De projecten binnen het programma Een nieuwe baan, een nieuwe bestaand, een nieuwe baan zijn erg divers. Zo richten sommige projecten zich op een brede doelgroep van alle statushouders, terwijl andere specifiek jongeren, vrouwen, statushouders met een bepaalde beroepsachtergrond of uit een bepaalde regio begeleiden. De projecten zetten over het algemeen vooral in op de aanbodzijde (het voorbereiden van de statushouder op de arbeidsmarkt) en een deel ook op de aanbodzijde (het voorbereiden van werkgevers en de werkvloer op de komst van statushouders). Enkele projecten zijn specifiek gericht op een bepaalde sector, terwijl de meeste breed insteken en bemiddelen naar uiteenlopende beroepen. Ten slotte verschilt de geografische scope van de projecten. Sommige projecten zijn lokaal, andere regionaal of landelijk. De meeste projecten opereren in de Randstad en Brabant, terwijl de provincies Friesland, Groningen, Drenthe en Zeeland niet vertegenwoordigd zijn.

Projectaanpak en interventielogica

Ook de aanpakken van de projecten zijn divers. Als het gaat om aanbodversterking worden vooral groepstrainingen, individuele begeleiding, werkervaringsplekken, taallessen en een (beroeps)opleiding ingezet. Enkele projecten zetten daarnaast in op de vraagzijde door werkgevers trainingen aan te bieden. Ten slotte willen organisaties bijdragen aan de matching tussen statushouders en werkgevers door kennismakingsbijeenkomsten te organiseren, te bemiddelen na werk en nazorg te bieden.

Hoofdstuk 4: Ervaringen met de uitvoering

Werving en selectie

De projecten hebben via meerdere kanalen deelnemers geworven, waaronder gemeenten of werkgeversservicepunten (meest voorkomend), andere maatschappelijke organisaties en rechtstreekse werving onder de doelgroep. De samenwerking met de gemeente verloopt wisselend, soms verloopt deze minder goed door wisselingen onder klantmanagers of doordat de gemeente de doelgroep niet goed in beeld heeft. Ook een taalbarrière, corona en obstakels bij de doelgroep belemmeren de werving. Succesfactoren voor een goede werving zijn het benutten van warme contacten en mond-tot-mondreclame.

Alle projecten voeren intakegesprekken met de geworven deelnemers, om hen te informeren en om te kijken of de deelnemer past bij het traject. Bij het selecteren van deelnemers wordt gekeken naar motivatie (willen) en het beschikken over de benodigde vaardigheden (kunnen), met name zijnde taalvaardigheden en soms ook vakinhoudelijke kennis of vaardigheden. Ook wordt gekeken of er mogelijk sprake is van belemmeringen in de persoonlijke situatie van de statushouder. Sommige projecten waren vrij selectief in het toelaten van deelnemers, waar anderen breder toegankelijk waren. Een brede toegankelijkheid leidt vaak wel tot meer uitval.

Maatwerk en integrale aanpak

Alle projecten voorzien in een vorm van individuele begeleiding, en daarnaast bevatten de meesten ook groepsgewijze activiteiten zoals vaktrainingen of taallessen. Het organiseren van groepsgewijze activiteiten wordt in de praktijk echter al snel complex, vanwege verschillen tussen deelnemers wat betreft taalniveau, afstand tot de arbeidsmarkt, beschikbaarheid en woonplaats. Waar dit voor problemen zorgde, zijn groepen opgesplitst of is meer individuele begeleiding geboden.

Veel deelnemers hebben te maken met persoonlijke belemmeringen die hun deelname aan werk in de weg kunnen staan. Vaak gaat het om de mentale (of fysieke) gezondheid, soms ook om een beperkt sociaal netwerk of ontbrekende digitale vaardigheden. Dergelijke problematiek komt vaak pas gaandeweg het traject aan het licht, omdat er dan een sterkere vertrouwensband is opgebouwd met de deelnemer. Dit betekent dat het niet altijd mogelijk is om in de selectie van deelnemers te letten op de aanwezigheid van persoonlijke belemmeringen. Waar mogelijk bieden de projecten extra individuele ondersteuning om met de problematiek om te gaan, bij zware problematiek verwijzen zij veelal door. Deelnemers waarderen de brede ondersteuning die zij ontvangen vanuit de projecten.

Een specifieke belemmering die werk in de weg kan staan, zijn zorgtaken voor kinderen. Deze lijken vooral bij vrouwen een obstakel te vormen.

Samenwerking met gemeenten

Veel projecten werken samen met één of meerdere gemeenten. Zij spelen een belangrijke rol omdat ze kandidaten kunnen aanmelden voor de projecten en deelnemers gaandeweg ondersteuning kunnen bieden in het geval van persoonlijke belemmeringen. Omdat de meeste statushouders een bijstandsuitkering ontvangen, moet de gemeente bovendien in veel gevallen akkoord geven op hun deelname aan het project als passende invulling van hun re-integratieverplichting. Dit geldt ook voor hun plaatsing op een stage of werk(ervarings)plek. In de praktijk kan er verschil van inzicht bestaan tussen projecten en gemeenten, omdat gemeenten vanuit de Participatiewet vaak sturen op de 'kortste weg naar werk', terwijl de projecten meer uitgaan van de toekomstwensen van de statushouder zelf. Dit kan de onderlinge samenwerking en de instroom van statushouders in de projecten frustreren. Daarom investeren projecten

veel tijd en energie in het bevorderen van het draagvlak van gemeenten voor hun aanpak, wat het beste gaat als zij een vaste contactpersoon hebben bij de gemeente met wie zij een goede relatie kunnen opbouwen.

Samenwerking met werkgevers

Projectleiders zien dat er onder werkgevers veel interesse en bereidheid is om met de doelgroep te werken. Om dit enthousiasme om te zetten naar plaatsingen voor de doelgroep is het van belang dat de projecten een warm netwerk onder werkgevers hebben, of kunnen benutten via een aangesloten partner. In dit verband is het relevant om te noemen dat de werkgevers die wij interviewden, vrijwel zonder uitzondering positief waren over de samenwerking met de projecten en de begeleiding die zij boden. De coronacrisis vormde wel een belemmering, omdat veel werkgevers het niet aandurften om mensen aan te nemen of geen capaciteit meer hadden voor de begeleiding.

Voor een succesvolle plaatsing van statushouders bij werkgevers benoemen de projectleiders en werkgevers een aantal succesfactoren. Zo is het voor een goede landing en integratie van de statushouder op de werkvloer van belang dat er voldoende draagvlak is onder collega's, zodat zij de deelnemer voldoende tijd en begeleiding gunnen om het werk in de vingers te krijgen. Ook moet er aandacht zijn voor culturele verschillen en een goede onderlinge communicatie, en moeten er realistische verwachtingen zijn bij zowel de werkgever als de statushouder. Over het geheel genomen is het plaatsen van een statushouder voor de meeste werkgevers wel een positieve ervaring geweest.

Invloed van COVID-19 op de projecten

De coronapandemie heeft op meerdere manieren impact gehad op de uitvoering van de projecten. Zo was er minder instroom van deelnemers, bijvoorbeeld wanneer zij hun kinderen thuis moesten opvangen, maar ook gemeenten die de doelgroep in coronatijd minder goed in beeld hadden. Verder konden veel activiteiten, met name bedrijfsbezoeken, groepsgewijze activiteiten (zoals trainingen) en stages, geen doorgang vinden. De projecten hebben hun best gedaan om dit op te vangen door alternatieve activiteiten en meer inzet op individuele begeleiding, maar konden veelal niet voorkomen dat er aanzienlijke vertraging optrad. Door de omstandigheden konden deelnemers niet altijd alles uit het project halen wat zij voor ogen hadden, en kon er bij sommigen een 'motivatie-dip' ontstaan. Bovendien hadden zij vanwege de coronacrisis minder perspectief op uitstroom naar betaald werk.

Randvoorwaarden voor de uitvoering

Voor een goede uitvoering van de projecten moet een aantal randvoorwaarden op orde zijn, die deels wel maar deels ook niet binnen de invloedssfeer van de projecten zelf liggen. Zoals eerder genoemd zijn een goede samenwerking met gemeenten en een warm netwerk onder werkgevers van belang. Maar ook de situatie op de arbeidsmarkt speelt een grote rol; in tijden van krapte zijn er meer kansen voor de doelgroep dan wanneer de economie tot stilstand komt. Van beide situaties is in de projectperiode sprake geweest. De projecten zijn verder veelal afhankelijk van externe financiering, wat onzekerheid met zich mee kan brengen, en bovendien slagen zij er niet altijd in om hun projecten te bemensen. Tot slot kunnen projecten last hebben van (landelijke of lokale) wet- en regelgeving. Zo is het voor statushouders (net als voor de bredere populatie) niet altijd aantrekkelijk om de stap van een bijstandsuitkering naar een betaalde baan te maken, omdat dit gepaard gaat met onzekerheid en bovendien in financieel opzicht weinig vooruitgang betekent.

Hoofdstuk 5: Bijdrage projectactiviteiten aan tussendoelen

Voordat deelnemers aan het werk kunnen, zijn er vaak nog tussenstappen nodig om een plaatsing tot een succes te maken. De projecten zetten hoofdzakelijk in op het klaarstomen van statushouders voor de arbeidsmarkt (aanbodzijde). De projecten dragen met name bij aan taalverwerving en werknemersvaardigheden van deelnemers. Bij een aantal projecten is ook aandacht voor (mentale) gezondheid, maar bij veel projecten blijft dit onderbelicht. Daarnaast stimuleren de projecten persoonlijke groei door activiteiten te organiseren gericht op zelfinzicht, zelfvertrouwen en activering. Ten slotte wordt ingezet op arbeidsmarktoriëntatie door deelnemers informatie te geven over de Nederlandse arbeidsmarkt,

werk zoeken en solliciteren. Slechts een derde van de projecten zet activiteiten in gericht op het klaarmaken van werkgevers en andere werknemers op de komst van een statushouder. Hierbij gaat het vooral over het bevorderen van interculturele communicatie, het creëren van wederzijds begrip en het aanbieden van handvatten voor de begeleiding van statushouders.

Over het algemeen valt op dat veel activiteiten gericht zijn op het vergroten van kennis en ervaring van statushouders door middel van persoonlijke begeleiding, groepslessen of een werkervaringsplaats. Daarnaast is er veel aandacht voor zelfreflectie en ontdekken wat iemand kan en wil. Deze onderdelen zijn belangrijk om deelnemers arbeidsfit te maken, maar niet voldoende om ze ook echt de laatste stap naar de arbeidsmarkt te laten zetten. Er is minder aandacht voor het faciliteren van deelnemers bij het wegnemen van multiproblematiek. Ook is er onder andere vanwege corona in veel projecten onvoldoende gelegenheid geweest voor deelnemers en werkgevers om in contact te komen en positieve ervaring op de werkvloer op te doen.

Hoofdstuk 6: Bereikte deelnemers en behaalde resultaten

Op basis van aangeleverde gegevens vanuit de projecten, ingevulde vragenlijsten en gegevens vanuit CBS kunnen we laten zien hoe de deelnemersgroep eruitziet en welke resultaten zij met de trajecten hebben behaald. In totaal is er voor 1.012 deelnemers informatie aangeleverd door de projecten, 990 van hen gaven toestemming om opgenomen te worden in het onderzoek.

Kenmerken van de deelnemers

Er bestaat grote variëteit in het aantal deelnemers tussen de projecten, van vier tot 140 deelnemers. Deelnemers zijn vaak man, tussen 26 en 35 jaar en veelal afkomstig uit Syrië (43%) en Eritrea (20%). Ongeveer de helft van de groep was bij instroom in een project minder dan drie jaar in Nederland; de andere helft was er al langer. Hieruit volgt dat de eerste groep vaak nog bezig is met de inburgering, terwijl de laatste groep deze al heeft afgerond. Hoewel de meeste deelnemers op het moment van instroom al (enige) Nederlandse taalvaardigheid hebben opgedaan in een taal cursus, geven zij aan dat ze hierin nog stappen te zetten hebben. Wat opvalt is dat de deelnemers over het algemeen zeggen zeer gemotiveerd te zijn om aan het werk te gaan.

Uitstroom uit de projecten

Van de 31 projecten waren 19 projecten op tijd afgesloten om hun uitstroomresultaten in dit onderzoek te kunnen meenemen. Deelnemers kunnen na afloop van hun traject naar meerdere vervolgbestemmingen uitstromen, zoals betaald werk, een leer-werktraject, werkervaringsplaats of reguliere opleiding. Direct na het project stroomt twintig procent van de deelnemers uit naar betaald werk en acht procent naar een betaalde opleiding.

- De uitstroom naar **werk** vanuit de projecten varieert van 5 tot 60 procent. Wat opvalt is dat twee projecten met een zeer hoge uitstroom naar werk beide gericht waren op een bepaalde sector en baangarantie boden. Deelnemers die aan het werk gaan, doen dit veelal in de sectoren logistiek en horeca, in de meeste gevallen met een contract van tussen de zes maanden en een jaar.
- De uitstroom naar een **reguliere opleiding** vanuit de projecten varieert van nul tot 31 procent. De twee projecten die de meeste uitstroom hebben naar opleidingen, zetten vrijwilligerswerk in combinatie met coaching en taalondersteuning in om een groep met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt richting onderwijs te begeleiden. Dit betreft relatief vaak vrouwelijke deelnemers, mogelijk omdat zij vaker willen werken in sectoren waarvoor een Nederlands diploma vereist is, zoals de zorg en het onderwijs. Meestal ging het om opleidingen op Entree (mbo-1) niveau. Deze zijn regelmatig toegespitst op statushouders en omvatten ook regelmatig intensieve begeleiding.
- Binnen zes projecten vond ook uitstroom naar **leer-werktrajecten** plaats, waarin deelnemers tegelijkertijd (betaald) werken en leren. Een andere bestemming wordt gevormd door **werkervaringsplaatsen**; onbetaalde werkplekken waarin men werkervaring opdoet en andere vaardigheden opbouwt. Dit kwam in acht projecten voor als uitstroombestemming.
- Ruim een kwart van de deelnemers stroomde uit naar een **andere bestemming**, zoals een ander traject, werken aan de taal of simpelweg nog zoekend naar een passend vervolg. Van nog eens een kwart van de deelnemer is **niet bekend** wat hun uitstroombestemming was.

Motivatiegerek kan leiden tot uitval

In de meeste projecten is er sprake van enige mate van uitval van deelnemers, al varieert het uitvalpercentage aanzienlijk tussen de projecten. Als voornaamste reden voor uitval wijzen projectleiders naar een gebrek aan motivatie. Dit is een breed begrip en kan meerdere achtergronden kennen.

- Allereerst kan er sprake zijn van **persoonlijke (multi)problematiek**, waardoor de stap naar werk (of alleen al de deelname aan het traject zelf) nog een stap te ver is. De deelnemers willen misschien wel, maar kunnen (nog) niet.
- Daarnaast kan deelname aan betaald werk soms **onaantrekkelijk** zijn voor deelnemers, bijvoorbeeld omdat dit gepaard gaat met onzekerheid of omdat het weinig financiële vooruitgang betekent.
- Sommige deelnemers zijn nog **zoekend** naar wat voor werk voor hen passend is, en besluiten gaandeweg een traject dat het werk waarnaar ze worden begeleid niet bij hen past. Hoewel uitval van deze deelnemers voor het project niet als positief resultaat geldt, kan het voor de statushouder een goede keuze zijn. In dit soort gevallen heeft het project een bijdrage geleverd aan hun arbeidsmarkt-oriëntatie.
- Sommige statushouders zijn er vooral op gericht om **snel geld te verdienen** zodat zij hun familieleden in het land van herkomst kunnen ondersteunen. Dit kan maken dat zij minder bereid zijn om tijd te investeren in een langduriger traject waar bijvoorbeeld een leercomponent in zit. Ook kan het hen bewegen om naast de uitkering werk te verrichten waarover geen belasting wordt betaald.

Is de uitstroom naar werk duurzaam?

Alleen de omvang van de uitstroom naar werk vertelt niet het hele verhaal. Van belang is immers dat uitstroom duurzaam is, dat wil zeggen, dat de deelnemer voor langere tijd aan het werk blijft. Op basis van CBS-data hebben we gekeken welk aandeel van de tijd sinds de start van de eerste baan deelnemers betaald werk hebben gehad. Gemiddeld gaat het om 82 procent van de tijd. Wanneer we alleen kijken naar de mensen die na de start van de eerste baan minimaal een jaar gevolgd konden worden, zien we dat zij gemiddeld 73 procent van die periode betaald werk hadden.

Hoofdstuk 7: Werkzame elementen

In aanvulling op de beschrijvende informatie uit hoofdstuk 6 over de behaalde resultaten, is een verklarende analyse uitgevoerd op de registratiedata om te laten zien welke factoren van invloed zijn op het vinden van werk of een opleiding. Hierbij maken we onderscheid tussen kenmerken op persoonsniveau en kenmerken op projectniveau. Deze analyse toont aan dat met name persoonskenmerken, zoals leeftijd en opleidingsniveau, van invloed zijn op de kans op werk of deelname aan een opleiding. Het enige projectkenmerk dat een (positief) effect heeft op de kans om werk te vinden is de aanwezigheid van taal. Daarnaast is de kans op werk groter voor jongeren, mannelijke deelnemers, hoogopgeleiden, deelnemers die niet alleen met hun partner wonen, deelnemers die de Nederlandse taal goed beheersen en deelnemers die vrijgesteld zijn van de inburgering. Deelnemers starten eerder een opleiding als zij jonger zijn, vrouw zijn, hoogopgeleid zijn, een matige taalbeheersing hebben of hun inburgeringsstatus onbekend is.

Hoofdstuk 8: Conclusies

Opbrengsten van het programma

De projecten dragen bij aan het arbeidsfit maken van deelnemers. Belangrijke tussenopbrengsten die projectleiders en deelnemers benoemen zijn:

- taalverwerving;
- werknemersvaardigheden;
- netwerkuitbreiding;
- zelfinzicht;
- zelfvertrouwen;
- arbeidsmarktoriëntatie.

Een belangrijk element in dit programma was individuele begeleiding. De projectmedewerkers hebben sterk geïnvesteerd in de vertrouwensband met deelnemers en het traject gericht op hun wensen en ambities.

Twintig procent van de deelnemers vindt na het project een betaalde baan en acht procent begint een reguliere opleiding. Bij een deel van de projecten is er onvoldoende aandacht voor bemiddeling naar werk of komt dit te laat op gang, waardoor deelnemers hun opgedane kennis en vaardigheden niet met een kunnen toepassen op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om van tevoren realistische verwachten te scheppen over de mate waarin het project deelnemers echt aan een baan kan helpen, om teleurstelling bij hen te voorkomen. Projecten met hoge uitstroom naar werk kenmerken zich door actieve bemiddeling tussen deelnemers en werkgevers of door een sectorale insteek waarbij werkgevers al vroegtijdig zijn betrokken.

De kans op werk is minder groot voor deelnemers die ouder zijn, laagopgeleiden en deelnemers met een slechte mondelinge taalbeheersing. Voor deze kwetsbare doelgroep blijken zelfs deze intensieve maatwerktrajecten nog vaak onvoldoende om een plek op de arbeidsmarkt of in het onderwijs te vinden.

Geleerde lessen over de aanpak

Deelnemers van het programma hebben stappen gezet naar of richting werk. Er is echter ook verbetering mogelijk in de aanpak van de projecten. We benoemen hier de belangrijkste vijf lessen die we leren uit dit onderzoek voor de arbeidsbemiddeling van statushouders:

1. Er is nog te weinig aandacht voor werkgevers en potentiële collega's.
2. Mentale gezondheidsproblemen verdienen een plek in de begeleiding.
3. Het is van belang om te achterhalen wat er speelt bij 'motivatiegebrek'
4. De arbeidsbemiddeling van vrouwen verdient aandacht en een specifieke aanpak.
5. De samenwerking tussen maatschappelijke organisaties en gemeenten kan beter.

Meerwaarde van programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

Het programma heeft 1.012 deelnemers een kans geboden om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Twintig procent vond een plek op de arbeidsmarkt en acht procent in het onderwijs. De andere deelnemers zetten stappen richting de arbeidsmarkt. De meeste maatschappelijke organisaties konden door de subsidies van dit programma een uitgebreider traject aanbieden en enkele projecten zijn zelfs volledig gefinancierd door Instituut Gak. Maatschappelijke organisaties hebben een goede positie om statushouders te begeleiden, omdat zij dicht bij de doelgroep staan en de tijd kunnen nemen om te investeren in een vertrouwensband. Om de schaalgrootte van de projecten te vergroten, is het echter noodzakelijk om gemeenten te betrekken in een publiek-private samenwerking.

Naast een directe investering in de arbeidsmarktpositie van deze groep statushouders, beoogt het programma ook bij te dragen aan de kennis over arbeidstoeleiding van statushouders. Het programma is erin geslaagd een gemeenschapsgevoel te creëren onder de deelnemende organisaties waarbij kennisdeling wordt gefaciliteerd. Daarnaast kunnen de lessen uit dit onderzoek worden gebruikt om de uitvoeringspraktijk van de organisaties te verbeteren.

Al met al toont dit onderzoek dat Instituut Gak een relevante bijdrage heeft geleverd om de arbeidsmarktpositie van statushouders te verbeteren. Maatschappelijke organisaties kunnen statushouders een stap dichterbij de arbeidsmarkt brengen door intensieve maatwerktrajecten te bieden. Uiteindelijk zijn echter ook de gemeente en werkgevers nodig om deze doelgroep een plek te bieden op de arbeidsmarkt.



Inleiding

1

1 Inleiding

In 2018 is Instituut Gak gestart met het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan' (verder aangeduid als programma NBNB). Met dit programma wil Instituut Gak de arbeidsparticipatie van statushouders duurzaam stimuleren. De aanleiding voor het programma was de grote instroom van vluchtelingen in 2014 en 2015 en de moeizame aansluiting van deze groepen bij de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo bleek uit verschillende studies onder eerdere vluchtelingencohorten dat het lang duurt voordat vluchtelingen hun eerste stappen op de Nederlandse arbeidsmarkt zetten en dat zij de achterstand waarmee zij beginnen ook niet wisten in te halen (Engbersen e.a., 2015; Maliepaard, Witkamp & Jennissen, 2017). Hoewel vluchtelingen op het moment dat zij een verblijfsvergunning krijgen direct toegang hebben tot de Nederlandse arbeidsmarkt, bleek in de praktijk dat zij langdurig afhankelijk bleven van een bijstandsuitkering. De geringe arbeidsparticipatie belemmert de integratie en het gevoel van welbevinden van vluchtelingen en laat arbeidspotentieel voor werkgevers onbenut. Om te voorkomen dat er wederom grote groepen vluchtelingen langdurig langs de zijlijn komen te staan zijn vanaf 2016 verschillende initiatieven ingezet om de aansluiting van vluchtelingen bij de Nederlandse arbeidsmarkt te bevorderen. Om een bijdrage te leveren aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vluchtelingen en kennisontwikkeling op dit thema te stimuleren is Instituut Gak in 2018 het programma NBNB gestart waarin maatschappelijke organisaties subsidie konden aanvragen voor projecten die kansen op werk en werkbehoud voor vluchtelingen vergroten. Parallel hieraan heeft Instituut Gak subsidie verstrekt ten behoeve van onderzoek naar de verschillende initiatieven om inzicht te verkrijgen in de opbrengsten van de projecten en effectieve interventies om de arbeidsparticipatie van vluchtelingen te vergroten. Dit rapport betreft de eindrapportage van het onderzoek naar opbrengsten en werkzame elementen uit de projecten uit het programma NBNB.

1.1 Het programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

De projecten die Instituut Gak subsidieert zijn gericht op het toeleiden van statushouders¹ naar een concrete baan of werkervaringsplek, of naar een voorschakeltraject om naar een baan toe te werken. Bij dat laatste kan het bijvoorbeeld gaan om stages, opleidingen of vrijwilligerswerk. Er zijn twee subsidierondes geweest waarin maatschappelijke instellingen een subsidieaanvraag konden indienen. De subsidieoproep voor de eerste ronde is uitgezet op 3 september 2018 via verschillende partijen zoals Divosa en andere fondsen, en is geplaatst op de website en sociale media van Instituut Gak. In totaal hebben 33 organisaties een subsidieaanvraag ingediend waarvan uiteindelijk 18 projecten zijn gehonoreerd. Van deze 18 gehonoreerde projecten zijn er uiteindelijk 15 (soms met vertraging) daadwerkelijk gestart. De subsidieoproep voor de tweede ronde is uitgezet op 2 september 2019. In totaal zijn er in deze ronde 37 aanvragen door maatschappelijke organisaties gedaan, waarvan er 19 zijn gehonoreerd en uiteindelijk 16 projecten daadwerkelijk van start zijn gegaan.² In totaal zijn binnen het programma NBNB dus 31 projecten gesubsidieerd die werk maken van werk voor statushouders, uitgevoerd door 28 maatschappelijke organisaties (zie tabel 1.1).³

Voorwaarden subsidieverlening

In de subsidieoproep voor de eerste tranche is een aantal inhoudelijke voorwaarden gesteld waaraan projectaanvragen moeten voldoen. De projecten dienden uit te gaan van een integrale aanpak en individueel maatwerk, en er moest sprake zijn van individuele begeleiding van de deelnemers. In de subsidieoproep wordt dit als volgt toegelicht:

- **integrale aanpak:** werk of toeleiding naar werk wordt gecombineerd met bijvoorbeeld een taalcurriculum, traumaverwerking, en/of andere noodzakelijke (interculturalisatie- of inburgerings)activiteiten;
- **maatwerk:** per statushouder wordt een analyse gemaakt van werkervaring, diploma's en werkbehoefte, resulterend in een werkgerelateerd toekomstplan;

¹ In deze rapportage worden soms de termen vluchtelingen en nieuwkomers als synoniemen gebruikt voor statushouders.

² In beide subsidierondes is een aantal toegekende projecten uiteindelijk niet gestart. Vaak had dit te maken met het wegvallen van een samenwerkingspartner of terugtrekking van een cofinancierder.

³ Met uitzondering van Stichting Empowerment en VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland gaat het om 'unieke' projecten met een eigen insteek/focus. De twee uitzonderingen betreffen projecten waarbij de opzet gelijk is in de eerste en tweede tranche.

- **individuele begeleiding:** er is sprake van individuele begeleiding, bijvoorbeeld middels een maatje of coach die als hulp/loket fungeert en begeleiding biedt wat betreft interculturalisatie en bureaucratistische vragen. Idealiter is er tevens sprake van begeleiding op de werkplek, ter ondersteuning van de deelnemer en om de werkgever te ontzien.

Daarnaast zag Instituut Gak het als een pre als er tijdens de looptijd van het project, naast de toeleiding van de statushouders naar werk, concrete kennismakingen en ontmoetingen tussen een bredere groep statushouders en potentiële werkgevers worden georganiseerd.

De doelgroep van het programma zijn volwassen statushouders (18 jaar en ouder). Asielzoekers vallen dus buiten de doelgroep. Verder zijn er vanuit het programma geen eisen gesteld aan de doelgroep van de projecten. In de subsidieoproep voor de tweede tranche is wel meer gestuurd op specifieke subpopulaties binnen deze algemene afbakening van de groep statushouders. Maatschappelijke instellingen zijn opgeroepen om met name projecten in te dienen voor lager opgeleiden en vrouwen, omdat deze groepen in de projecten uit de eerste tranche relatief ondervertegenwoordigd waren.

Aanvragers van subsidie moesten al enige ervaring hebben met het begeleiden van statushouders en ervaring hebben met het opzetten en uitvoeren van projecten die zich richten op arbeidstoeleiding en sociale activering. Ook dienden aanvragers te beschikken over contacten met werkgevers. Verder gold als eis dat per project minstens tien statushouders per jaar worden begeleid naar werk dan wel deelnemen aan trajecten die voorwaardenscheppend zijn richting werk. Het uitgangspunt was dat deelnemers maximaal twee jaar begeleid konden worden vanuit het project. Maatschappelijke instellingen konden een projectplan indienen voor een één- of tweejarig project. Als gevolg van COVID-19 zijn bijna alle projecten langer doorgelopen (en soms ook later gestart) dan aanvankelijk gedacht (zie ook 1.2 voor een nader toelichting van de gevolgen van de pandemie voor zowel de projecten als het onderzoek).

Tabel 1.1 Projecten en uitvoerders

Eerste tranche (2018)		Tweede tranche (2019)	
Aanvrager	Project	Aanvrager	Project
Stichting Workshop	Turn it around	BORO*ATELIER	Naturally doing good
Stichting De Kim	Van afkomst naar toekomst	Buddy Film Project	Buddy Career Boost
Stichting Taal doet meer	Eigen kracht Taal en Werk	Buurtcentrum De Mussen	Samensterk! Op weg naar werk
De Jonge Krijger BV	Een kansrijke toekomst	Dr. Schroeder van der Kolk Bedrijven	Schroeders got talent
Droomstatus	Ownership Eigen Toekomst	Refugee Team	Refugee Team
Stichting Mpowerment	Opleiding vrachtwagenchauffeurs (1)	Social Enterprise Lab	Kringloop werkt!
VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland	VluchtelingenWerk voor iedereen (1)	Stichting Broodje Aap & Linke Soep	Horeca-opleiding Inburgering+
Stichting New Dutch Connections	Houd statushouders aan het werk	Stichting BVE Zuid -Limburg/VISTA college	WOOW
Stichting NewBees	Integrale traineeships	Stichting Da Capo	Migrantenvrouwen aan het werk!
Stichting Refugee Company	Re:Start	Stichting Mpowerment	Opleiding vrachtwagenchauffeurs (2)
CNV jongeren	HARRIE statushouders	Stichting Netwerkpro	Regie over je nieuwe toekomst, aan het werk in Nederland
Stichting The Dutch Tulip	Vluchtelingen maken werk van werk	Stichting Rumi	Refugee on board
Stichting Hoedje van papier/stichting Mano	Samen aan de slag in Rotterdam	Stichting YA!-coaching Midden Nederland	Welcome to your future
VISTA college	Nieuwkomers in de Medtech	UAF	Kappersproject
Stichting Sarban de toekomst	Silk road	VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland	Vluchtelingen werkt voor iedereen (2)
		Welzijn West Betuwe	Van hefboom naar slagboom

Ondersteuningsprogramma

Naast het bieden van financiële ondersteuning heeft Instituut Gak in het kader van het programma ook inhoudelijke ondersteuning geboden aan de projecten in de vorm van onder andere kennisbijeenkomsten. Via uitwisseling tussen projecten (leren van elkaar) en het inbrengen van (expert)kennis van buiten, beoogt het Instituut Gak met het ondersteuningsprogramma de uitvoeringspraktijk in de projecten te ondersteunen. In de periode 2019-2021 zijn tien kennisbijeenkomsten georganiseerd, waarvan zes online. Tabel 1.2 geeft een overzicht van de bijeenkomsten en de inhoud daarvan.

Tabel 1.2 **Overzicht kennisbijeenkomsten**

Datum	Focus
16 april 2019	Kennismiddag Colour Kitchen Utrecht (alleen 1 ^e tranche)
10 oktober 2019	Kennismiddag Nieuwe poort Rotterdam (alleen 1 ^e tranche)
24 januari 2020	Kick-offbijeenkomst Amersfoort (alleen 2 ^e tranche)
14 mei 2020	Kennisbijeenkomst werkgevers (online)
23 juni 2020	Kennisbijeenkomst motivatie en deelnemers (online)
5 november 2020	Kennisbijeenkomst Nieuwe wet inburgering – algemeen (online)
10 december 2020	Kennisbijeenkomst Nieuwe wet inburgering – doorwerking op lokaal beleid (online)
2 juni 2021	Kennisbijeenkomst wetten en regels (online)
23 september 2021	Kennisbijeenkomst samenwerken met gemeenten en de nieuwe Wet inburgering
30 november 2021	Kennisbijeenkomst werkgevers vinden en binden (online)

Om de leerfunctie van het programma te versterken is in aanvulling op de kennisbijeenkomsten eind 2020/begin 2021 een traject gestart waarmee projecten nader worden ondersteund om bestaande onderzoekskennis of andere oplossingen en best practices te implementeren in de praktijk. In het traject, uitgevoerd door Open Embassy/Muzus, is samen met de projecten een aantal relevante knelpunten en oplossingsrichtingen geïnventariseerd en vervolgens vertaald in een ontwikkeltraject, zodat de projecten binnen het programma NBNB hiermee aan de slag konden gaan. De belangrijkste thema's waarop de projecten aanvullende ondersteuning wensten waren concrete goede voorbeelden van matches tussen statushouders en werkgevers, digitaal samenwerken en bouwen aan community's, en het aandacht geven aan het bouwen van een nieuw toekomstperspectief. Dit heeft geresulteerd in de volgende activiteiten en producten:

- Nieuwkomer TV: vijf filmpjes: een vijfdelige serie van filmpjes over statushouders die succesvol aan de slag zijn gegaan bij een bedrijf. De statushouders en werkgevers laten samen hun werk(omgeving) zien. In de filmpjes komen diverse beroepen aan bod; er is variatie op het gebied van sectoren en instroomniveau.
- Online bijeenkomst 'Digitaal samenwerken en kennis uitwisselen', (21 april 2021) over digitale tools en mogelijkheden die zowel door een organisatie zelf gebruikt kunnen worden, als om het contact met statushouders te leggen en onderhouden, en door statushouders onderling.
- Online bijeenkomst 'Werk land van herkomst en hier', (17 juni 2021) waar aandacht is geweest voor de breuk die statushouders ervaren als zij afscheid nemen van een (werkend) leven, de rouw die daarmee gepaard gaat, en hoe deze is om te zetten in een nieuw toekomstperspectief. Bijzonder is dat hier ook een aantal statushouders zelf aan deelnam.

Ervaringen met het ondersteuningsprogramma

Dit rapport richt zich op de opbrengsten van de projecten uit het programma NBNB en de werkzame elementen. In het onderzoek zijn echter ook de ervaringen van de projecten met het programma als zodanig aan bod gekomen. Eind 2020 hebben we een online enquête gehouden onder projectleiders om de ervaringen met het programma te inventariseren. Daarnaast zijn de ervaringen met het programma ook in de interviews met projectleiders aan bod gekomen. Op deze plek wordt beknopt verslag gedaan van de belangrijkste bevindingen ten aanzien van het programma. De extra ondersteuning via het traject van OpenEmbassy/Muzus is niet apart onderzocht en wordt hier buiten beschouwing gelaten.

Waardering van het ondersteuningsprogramma

Uit de enquête en ook uit de interviews blijkt dat de projecten positief zijn over hun deelname aan het programma. Zij ervaren dat deelname aan het programma inhoudelijke kennis oplevert over de doelgroep, best practices en specifieke thema's zoals de inburgeringswet. Ook konden zij op de bijeenkomsten hun netwerk vergroten en kennis en ervaring uitwisselen met andere projecten. In de enquête is aan de hand van stellingen de waardering van verschillende aspecten van het ondersteuningsprogramma geïnventariseerd:

- Het ondersteuningsprogramma draagt vooral bij aan het gevoel deel uit te maken van een programma (92% is het hier (volledig) mee eens).
- De presentaties van externe sprekers tijdens de kennisbijeenkomsten sluiten over het algemeen goed aan bij de informatiebehoeften van de projecten (75% is het hier (volledig) mee eens) en de toepasbaarheid van de informatie wordt eveneens vrij positief beoordeeld (67% is het hier (volledig) mee eens).
- De mogelijkheid om via de bijeenkomsten contacten met andere projecten te leggen en van elkaar te leren is een belangrijke functie van de bijeenkomsten: 54% van de respondenten is van mening dat het ondersteuningsprogramma hier goed in voorziet.

De financiering en administratieve lasten

Projecten waarderen uiteraard de financiële ondersteuning vanuit Instituut Gak voor hun project. Voor een kleine groep projecten is Instituut Gak de enige financieringsbron, maar voor de meeste projecten is de financiële bijdrage van Instituut Gak een aanvulling op andere financiële middelen voor het project. Naast waardering voor de financiële ondersteuning hebben projecten wel kritische noten ten aanzien van de gekozen financieringsconstructies. De vergoeding die projecten ontvangen hangt af van de instroom en het aantal gerealiseerde plaatsingen in betaald werk of een reguliere opleiding. Met name de financiering op basis van uitstroomaantallen brengt onzekerheid met zich mee voor de projecten, omdat het budget pas op het eind duidelijk is. Projecten denken dat deze constructie een incentive kan zijn om 'laaghangend fruit' in te laten stromen, omdat de kans op een positief resultaat dan groter is. Andere vormen van uitstroom die ook heel waardevol kunnen zijn (bijvoorbeeld instroom in een vervolgtaaltraject) worden financieel niet beloond.

Ook ervaren sommige projecten de administratieve belasting van deelname aan het programma als redelijk hoog. Zo dienen de projecten bewijs aan te leveren van gerealiseerde plaatsingen in de vorm van een arbeidscontract van hun deelnemers. In de praktijk blijkt dit lastig, omdat sommige deelnemers dit volgens de projectleiders als persoonlijke informatie beschouwen en het contract niet willen delen. Ook komt het voor dat het contact met een deelnemer verwaterd na uitstroom, waardoor er geen reactie meer komt op een verzoek tot het delen van een contract. Daarnaast was het een voorwaarde van de subsidie dat het project meedoet aan het onderzoek van RegioPlan. Hiertoe dienden ze toestemming te krijgen van de deelnemer, een enquête te laten invullen en gegevens te verzamelen om ze te registreren. Als een deelnemer uitstroomt, moeten ze informatie registreren over wat een deelnemer is gaan doen. Ook deze taken worden door verschillende projecten als belastend ervaren.

1.2 Toelichting op het onderzoek

Doel en vraagstelling

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in effectieve interventies om de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen te vergroten. Daarbij gaat het niet alleen om het kaart te brengen van de resultaten van de projecten, maar ook om inzichtelijk te maken waarom een aanpak werkt, voor welke doelgroepen en onder welke randvoorwaarden.

De centrale vraag van het onderzoek luidt als volgt:

Welke interventies worden in het kader van het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan' uitgevoerd? Wat zijn de resultaten en effectiviteit van deze aanpakken voor verschillende groepen? Wat zijn de werkzame bestanddelen van de interventies en de relevante contextfactoren?

Deze centrale vraagstelling is uitgewerkt in de volgende deelvragen:

1. Hoe zijn de projecten opgezet en wat zijn de veronderstellingen over de werking en de effecten?
2. Hoe worden de interventies in de praktijk uitgevoerd?
 - a. Is er sprake van maatwerk en een integrale aanpak?
 - b. Waarin verschilt de aanpak van reguliere vormen van ondersteuning?
3. Wat is het bereik van de interventies (aantallen en kenmerken van de deelnemers)?
4. Wat zijn de resultaten van de interventies voor verschillende subgroepen? In termen van: verkleining van afstand tot de arbeidsmarkt en (duurzame) uitstroom naar werk?
5. Wat zijn de belangrijkste succes- en faalfactoren van de projecten?
6. Wat zijn de werkzame mechanismen achter de interventies en wat zijn noodzakelijke randvoorwaarden om deze interventies elders toe te passen?
7. Wat is de meerwaarde van het programma, zowel gezien aan de hand van de projectuitkomsten als in relatie tot andere initiatieven in Nederland m.b.t. de monitoring en evaluatie van nieuwe aanpakken?

Methodische aanpak: realistische evaluatie

Voor de monitoring en evaluatie van het programma ‘Een nieuw bestaan, een nieuwe baan’ is gebruik gemaakt van het model van de *Realistic Evaluation* van Pawson en Tilley (1997). Dit model gaat uit van een theoriegedreven evaluatie waarbij niet alleen wordt gekeken naar de uitkomsten van een interventie, maar ook naar hoe deze resultaten tot stand komen en binnen welke omstandigheden.

Centraal in het model van de realistische evaluatie staan de zogenaamde CMO-configuraties. Een realistische evaluatie zoekt naar de wijze (Mechanisme) waarop een interventie leidt tot een uitkomst (Outcome), en plaatst dat binnen de omgeving waarin dat gebeurt (Context). De context en de mechanismen maken gezamenlijk dus dat een interventie leidt tot een bepaalde uitkomst. Wanneer de beoogde uitkomst behaald wordt en de verwachte mechanismen zijn waargenomen, is het plausibel dat de interventie geleid heeft tot de uitkomst. Een belangrijke factor is de context waarbinnen de interventie is uitgevoerd: de conclusie dat de interventie effect heeft gehad of juist niet, geldt enkel voor die context. Er kan niet zonder meer worden aangenomen dat interventie in een andere context dezelfde uitkomst zal bereiken. Onder de context vallen zowel randvoorwaarden in de uitvoering (waar het project directe invloed op heeft) als contextfactoren in de omgeving van het project (waar het project geen of in beperkte mate invloed op heeft). Bij deze laatste categorie kan men bijvoorbeeld denken aan de mate van werkloosheid of wet- en regelgeving.

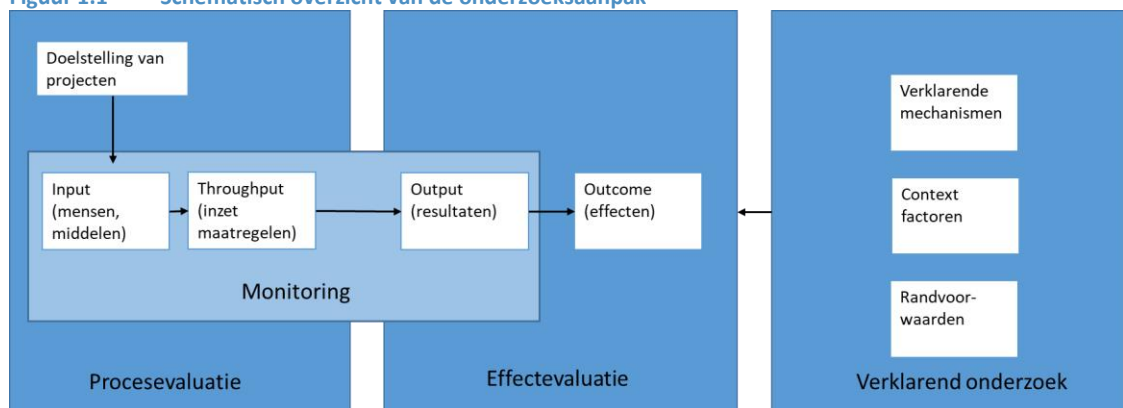
De basis voor de realistische evaluatie is het expliciteren van de wijze waarop de ingezette interventies worden verondersteld bij te dragen aan het beoogde doel: de interventielogica. Hiervoor is gebruik gemaakt van het ordeningskader van Sol en Kok (2014) dat zij hebben gebruikt om de effectiviteit van re-integratie-inspanningen te onderzoeken. Toegepast op de projecten van het programma NBNB gaat het om de volgende onderdelen:

- **Aangrijpingspunt:** waarop richten de projecten zich? Op de aanbodzijde (de statushouder), de vraagzijde (de werkgevers) of op de match tussen beide?
- **Probleem:** het specifieke probleem dat projecten willen aanpakken.
- **Instrument:** de activiteiten die worden ingezet om de problemen aan te pakken en de tussendoelen te behalen.
- **Mechanisme:** de wijze waarop een bepaald instrument/activiteit leidt tot het behalen van tussendoelen.
- **Tussendoel:** het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt in relatie tot de gesignaleerde problemen.
- **Einddoel:** uitstroom van statushouders naar reguliere, betaalde werkplekken of erkende opleidingen.
- **Context:** de randvoorwaarden waaronder de interventie (het beste) werkt.



Binnen het model van de *Realistic Evaluation* worden een plan- en procesevaluatie, een effectstudie en een verklarend onderzoek uitgevoerd (zie figuur 1.1). De **planevaluatie** maakt inzichtelijk hoe de projecten zijn opgezet, welke doelen worden nagestreefd en wat de interventielogica is. De **procesevaluatie** brengt in kaart hoe de projecten binnen het programma worden uitgevoerd in de praktijk, welke keuzes worden gemaakt en waarom en welke knelpunten zich voordoen. Het **effectonderzoek** brengt in kaart of de projecten leiden tot (duurzame) uitstroom naar de arbeidsmarkt, instroom in een reguliere opleiding (en eventuele andere uitkomstindicatoren). Het **verklarend onderzoek** brengt tot slot in kaart waarom de projecten (niet) werken en in welke context en onder welke randvoorwaarden.

Figuur 1.1 Schematisch overzicht van de onderzoeksaanpak



De dataverzameling

Voor de dataverzameling is in dit project gebruikgemaakt van een mixed-methods-design van zowel kwantitatieve methoden (registraties over deelnemers, survey onder deelnemers, analyse van CBS-microdata) als kwalitatieve onderzoeksmethoden (literatuurstudie, documentanalyse van projectplannen, interviews met projectleiders en uitvoerders, interviews met werkgevers en groepsgesprekken met deelnemers van de projecten). Op projectniveau bestond de dataverzameling uit de volgende onderdelen:

Figuur 1.2 Schematisch overzicht van de onderzoeksactiviteiten per project



Interviews met projectmedewerkers

Bij de start van de projecten zijn interviews afgenomen met de projectleiders waarin systematisch de interventielogica achter de projectplannen is gespecificeerd aan de hand van het ordeningskader van Sol en Kok. Op deze wijze zijn de opzet van de projecten, de instrumenten en de onderliggende ideeën over de werkzaamheid daarvan in kaart gebracht.⁴ Rondom de afronding van de projecten is opnieuw gesproken met projectleiders en projectmedewerkers om de ervaringen met het project en de gerealiseerde opbrengsten in kaart te brengen. Met de interventielogica als kapstok is nagegaan hoe de uitvoering is verlopen en wat de werking van de verschillende onderdelen was in de praktijk.

Deelnemersregistratie

Om zicht te krijgen op de instroom van deelnemers en behaalde uitstroomresultaten is een speciale registratietool ontwikkeld waarmee de projecten nieuwe deelnemers konden registreren en na afronding van een traject het resultaat konden noteren. Via deze tool zijn een beperkt aantal achtergrondkenmerken van de deelnemers verzameld alsmede de kenmerken van de gerealiseerde uitstroom (werk, opleiding, andere vorm van participatie, voortijdige uitval etc.). Deze registratietool diende zowel het onderzoek als de verantwoording van de projecten richting Instituut Gak over de gerealiseerde instroom en uitstroom.

De survey onder deelnemers

Om in aanvulling op de deelnemersregistratie een beter beeld te krijgen van de achtergrond van de deelnemers is een survey uitgezet. Na registratie in de registratietool kregen nieuw ingestroomde deelnemers een vragenlijst voorgelegd, bedoeld om de aanwezigheid van hulpbronnen en belemmeringen voor arbeidsparticipatie in kaart te brengen. In de survey zijn vragen gesteld over de aanwezigheid van economisch (opleidingsniveau en werkervaring), sociaal (sociaal netwerk) en persoonskapitaal (welzijn). Daarnaast zijn vragen gesteld over de kennis van de (werking van de) Nederlandse arbeidsmarkt en motivatie en verwachtingen ten aanzien van deelname aan het project.

De vragenlijst was, naast het Nederlands, beschikbaar in vier talen, te weten Engels, Arabisch, Tigrinya en Farsi. Bij de registratie kon aangegeven worden in welke taal de deelnemer de vragenlijst wenste te ontvangen. Maandelijks zijn pakketjes vragenlijsten verstuurd naar de projecten ten behoeve van nieuw geregistreerde deelnemers. De projecten hebben de vragenlijsten vervolgens uitgedeeld aan de deelnemers. De deelnemers konden kiezen voor het invullen van de papieren vragenlijst of voor het gebruikmaken van een link in de uitnodigingsbrief om een digitale versie in te vullen. In totaal zijn op deze manier 829 vragenlijsten uitgezet bij de deelnemers.⁵ Van de verzonden enquêtes zijn er 365 retour ontvangen en daarnaast hebben nog 38 deelnemers de vragenlijst digitaal ingevuld. Daarmee komt de totale respons op 48,6%. Daarbij moet opgemerkt worden dat de responspercentages per project aanzienlijk verschillen, variërend van 0% tot 90%.

Groepsgesprekken deelnemers

Aanvankelijk was het de bedoeling om de deelnemers bij uitstroom uit de projecten opnieuw een vragenlijst voor te leggen om op die manier veranderingen in hulpbronnen en ervaringen met het project in kaart te brengen. Het bleek logistiek niet haalbaar om de verzending van deze vragenlijsten opnieuw via de projecten te laten verlopen en verzending naar de thuisadressen leverde een dermate lage respons op dat er gekozen is voor een andere manier om de ervaringen van de deelnemers met de projecten mee te nemen, namelijk via groepsgesprekken. Aan projecten die in de laatste fase van afronding zaten, is gevraagd om deelnemers te benaderen voor een (groeps)interview over hun ervaringen met het project. Projecten is gevraagd om zowel mannen als vrouwen te selecteren en om niet alleen 'succesvolle deelnemers' te benaderen, maar ook deelnemers waarbij (nog) geen sprake is van uitstroom naar werk of opleiding. Op deze wijze is gestreefd naar diversiteit in de ervaringen van deelnemers met de projecten, hoewel enige mate van selectiviteit hiermee niet is uit te sluiten. De gesprekken zijn gevoerd in het Engels, Nederlands, Arabisch (met tolk) of Tigrinya (met tolk). In de gesprekken stonden we stil bij

⁴ Van elk project is een grafische weergave van de interventielogica opgesteld vergezeld van een beknopte beschrijving van het project over de opzet, de achterliggende ideeën en veronderstellingen ten aanzien van de werking van de instrumenten.

⁵ Als deelnemers pas werden geregistreerd als zij een half jaar of meer meededen aan het project, is er geen vragenlijst verstuurd. In dit geval is er namelijk geen sprake meer van een 0-meting.

de ervaringen met de begeleiding en de verschillende projectactiviteiten en de persoonlijke opbrengsten van deelname aan het project.

Interviews werkgevers

Ook werkgevers waarmee de projecten hebben samengewerkt en die één of meerdere deelnemers al dan niet tijdelijk een werk(ervarings)plek hebben geboden, zijn betrokken in het onderzoek. We hebben aan elk project gevraagd één of twee werkgevers aan te leveren die bereid waren om deel te nemen aan een interview. Ook hier zal waarschijnlijk sprake zijn geweest van enige selectiviteit waarbij vooral werkgevers die redelijk positief zijn bereid waren tot deelname aan het onderzoek. We kunnen hiermee dus geen algemeen beeld schetsen van de ervaringen van de werkgevers, maar we geven vooral inzicht in de ervaringen van werkgevers die met een positieve instelling deel hebben genomen aan het projecten. Ook uit hun ervaringen zijn belangrijke lessen te trekken.

CBS-duurzaamheidsanalyse

Via de registratietool wordt vastgesteld of deelnemers al dan niet naar werk of een reguliere opleiding zijn uitgestroomd bij afronding van het begeleidingstraject. Dit betreft echter een momentopname die geen inzicht geeft of behaalde resultaten duurzaam zijn. Uit eerder onderzoek is bijvoorbeeld bekend dat plaatsingen van statushouders op werk niet altijd duurzaam zijn (Oostveen, Klaver & Born, 2019). Werk bij uitstroom uit een traject betekent lang niet altijd een duurzame instroom op de arbeidsmarkt en andersom betekent (nog) geen werk bij uitstroom niet dat er geen stappen richting de arbeidsmarkt zijn gezet die zich wellicht op langere termijn vertalen in een betaalde baan. Ook instroom in onderwijs is geen garantie dat iemand ook echt een opleiding blijft volgen. Projectleiders stellen dat het voor statushouders vaak lastig is om mee te komen in regulier onderwijs, met name vanwege de taalbarrière. Online onderwijs is voor deze groep al helemaal een uitdaging. Om inzicht te krijgen in de langeretermijneffecten van de projecten is op basis van microdata van het CBS een duurzaamheidsanalyse uitgevoerd. Hiertoe zijn de gegevens van de deelnemers aan de projecten gekoppeld aan CBS-microdata, te weten de polisadministratie⁶ en onderwijsdata⁷. Zo kon bezien worden hoe lang deelnemers ook daadwerkelijk actief blijven in een baan.

COVID-19 en het onderzoek

De COVID-19-pandemie die in het voorjaar van 2020 uitbrak heeft enorme repercussies gehad voor de projecten uit het programma NBNB en daarmee ook op het onderzoek. Alle projecten werden medio maart 2020 geconfronteerd met de beperkende maatregelen waardoor zij op zoek moesten naar nieuwe werkwijzen om deelnemers te kunnen begeleiden en trainen. Dit heeft voor nagenoeg alle projecten voor vertraging en wijzigingen in de uitvoering gezorgd. Vooral de tweedetrancheprojecten die ten tijde van de eerste lockdown voornamelijk nog bezig waren met het werven en de intake van deelnemers, zijn aanzienlijk later gestart met de daadwerkelijke uitvoering van hun activiteiten. Om projecten de gelegenheid te geven om hun plannen uit te voeren, hebben veel projecten van Instituut Gak verlenging (soms meerdere keren) gekregen voor de uitvoering van hun activiteiten. Dit heeft uiteraard ook consequenties gehad voor de planning van het onderzoek. Aanvankelijk zag de planning van het onderzoek er als volgt uit:

- Eind 2019: tussenrapportage 1^e tranche projecten.
- Eind 2020: tussenrapportage 1^e en 2^e tranche projecten.
- Eind 2021: overkoepelende eindrapportage 1^e en 2^e tranche.

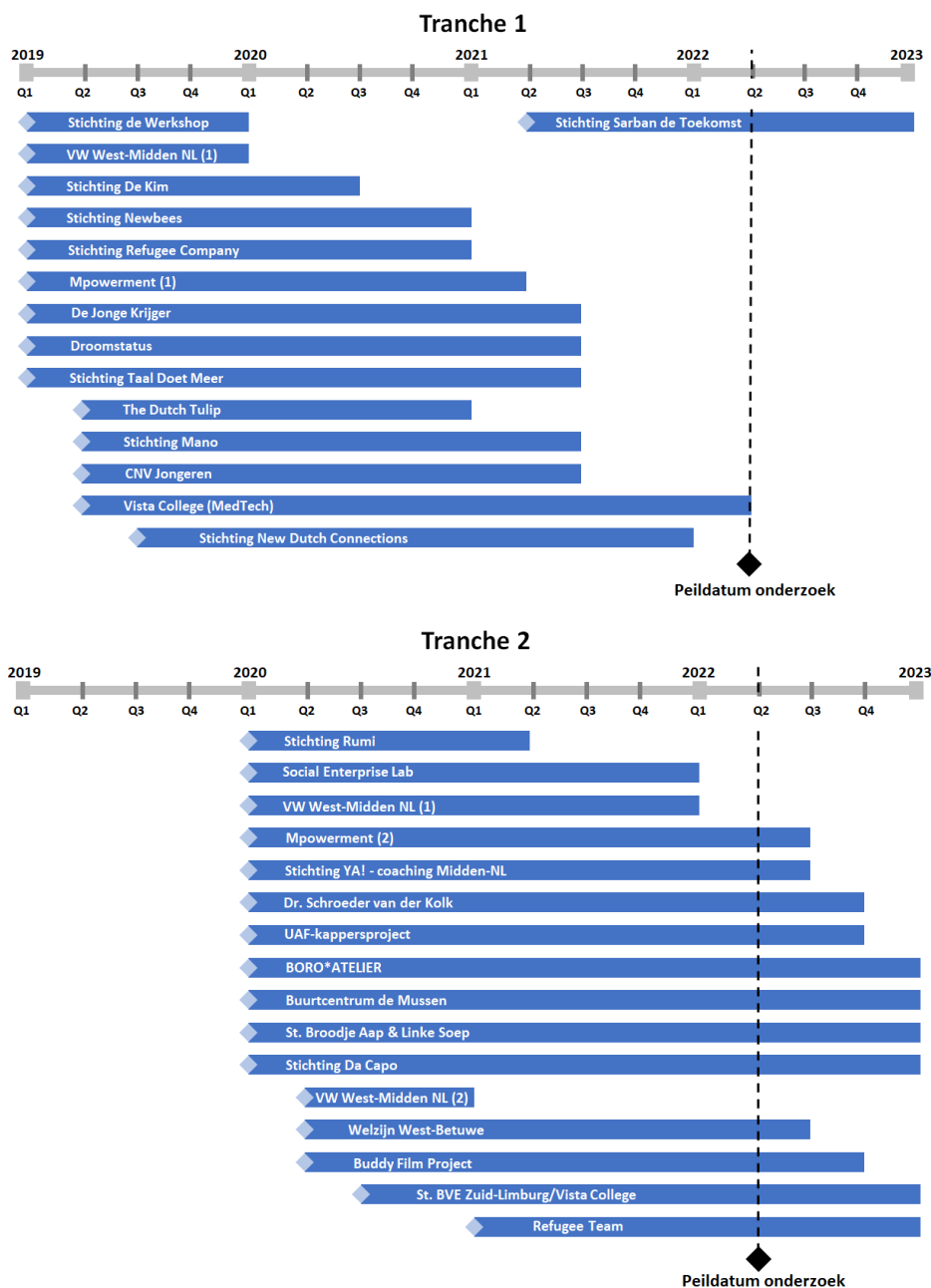
Deze planning was gebaseerd op de veronderstelling dat alle projecten eind 2021 daadwerkelijk afgerond zouden zijn. Door de verlenging van de uitvoeringsperiode van de projecten sloot de onderzoeksplanning niet meer aan. Om toch zo veel mogelijk projecten te kunnen betrekken bij het onderzoek is vervolgens het onderzoek met enige maanden verlengd tot medio 2022, maar ook met deze verlenging van het onderzoek waren er nog steeds projecten die niet binnen de onderzoeksperiode worden afgerond. Uiteindelijk is in samenspraak met Instituut Gak besloten om **31 maart 2022** als peildatum voor het opmaken van de balans van de behaalde resultaten te hanteren. Dat betekent dat voor een aantal

⁶ Spolisbus: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/spolisbus-banen-en-lonen-volgens-polisadministratie>

⁷ Onderwijsinschrtab: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/onderwijsinschrtab-kenmerken-onderwijsinschrijvingen>

projecten alleen de (tussentijdse) kwalitatieve bevindingen zijn meegenomen in het onderzoek. Figuur 1.3 geeft een overzicht van de start en beoogde einddatum van de projecten en geeft inzicht in welke projecten wel/niet worden in de kwantitatieve analyse van de resultaten.

Figuur 1.3 Doorlooptijd van de projecten*



* Het project Sarban de Toekomst is door omstandigheden dermate vertraagd gestart dat dit project noch kwalitatief noch kwantitatief is meegenomen in het onderzoek. Voor het project van St.BVE Zuid-Limburg/VISTA college wordt alleen één afgeronde lichte deelnemers meegenomen in het onderzoek.

COVID-19 heeft niet alleen gevolgen gehad voor de planning van het onderzoek, maar ook voor de uitvoering van de onderzoeksactiviteiten. Voor de interviews en de groepsgesprekken met deelnemers hebben we vanaf maart 2020 grotendeels moeten uitwijken naar online gesprekken. Voor de gesprekken met de projectmedewerkers en werkgevers was dit goed uitvoerbaar. Voor de gesprekken met de deelnemers was online bevraging, zeker in een groepssetting, minder ideaal. Om deelnemers online zo

goed mogelijk te betrekken in het gesprek, hebben we een opzet gemaakt met een PowerPointpresentatie met vertalingen in het Arabisch, Farsi, Tigrinya en Engels. We vroegen deelnemers om via de chat te reageren op stellingen over het project. Zo kon iedereen laagdrempelig reageren, waarop we vervolgens konden doorvragen. Voor sommige deelnemers waren de digitale vaardigheden niet toereikend om een online videovergadering bij te wonen of zij hadden geen beschikking over een computer. In deze gevallen hebben we een individueel interview afgenomen via WhatsApp-videobellen.

Tot slot is COVID-19 een belangrijke contextfactor voor de projecten uit het programma NBNB die van invloed is op de (on)mogelijkheden om resultaten te boeken. In de analyse van de resultaten van het programma en de werkzaamheid wordt daarom nadrukkelijk aandacht besteed aan de invloed van COVID-19 op de uitvoering van de projecten en op de uitkomsten.

1.3 Methodologisch reflectie

Hoewel de gekozen onderzoeksmethode veel informatie oplevert, zijn er ook enkele kanttekeningen te plaatsen bij de onderzoeksopzet. We benoemen hier de belangrijkste nadelen van de onderzoeksopzet, zodat de uitkomsten in deze context geïnterpreteerd kunnen worden.

Subjectiviteit en sociale wenselijkheid

Voor de kwalitatieve onderdelen van dit onderzoek baseren we ons op de ervaringen van de betrokkenen: projectleiders, deelnemers en werkgevers. Hun ervaringen geven belangrijk inzicht in de praktijk van de project, maar zijn ook gekleurd door hun positie. Zo zijn projectleiders over het algemeen geneigd om te zeggen dat zij al hun tussendoelen hebben behaald, wat mogelijk komt doordat zij in de praktijk op zoek zijn naar bevestiging van hun projectplan. Daarnaast valt het op dat deelnemers die na het project (nog) geen werk hebben gevonden eerder negatief zijn over het project, terwijl bij doorvraag blijkt dat zij de activiteiten binnen het programma wel nuttig vonden. We hebben de ervaringen zoveel mogelijk in context geplaatst en doorgevraagd of de persoonlijke situatie meespeelt in de ervaringen, maar sociale wenselijkheid is niet geheel uit te sluiten. Ook heeft het perspectief van de projectleiding een grote rol in het project, omdat de interviews met projectleiding de basis vormen van de interventielogica's.

Geen controlegroep

In de onderzoeksopzet is geen controlegroep. Hierdoor is het lastig om vast te stellen of de uitkomsten van het programma echt zijn toe te schrijven aan de projecten, of dat de deelnemers deze ook hadden kunnen bereiken zonder de geboden ondersteuning (bijvoorbeeld met het reguliere ondersteuningsaanbod van de gemeente). Waar we de opbrengsten presenteren, benoemen we ook de resultaten van enkele vergelijkbare onderzoeken om deze in context te plaatsen. Een directe vergelijking is echter niet mogelijk, onder andere omdat het gaat om een andere doelgroep en onderzoeksperiode.

Generalisatie niet mogelijk

De deelnemers van Een nieuw bestaan een nieuwe baan zijn niet representatief voor de gehele statushouders populatie. De opzet van het programma leidt tot een bepaalde **selectiviteit in de deelnemers**. Zo hanteren alle projecten motivatie als selectie criterium en beoordelen deelnemers hun eigen motivatie erg hoog. Daarnaast is er een groot aantal projecten dat alleen deelnemers toelaat van een bepaald taalniveau of opleidingsniveau of met een bepaalde beroepsachtergrond. Ook de subsidiestructuur van het programma, waarbij organisaties financiering ontvangen op basis van uitstroom naar werk en opleiding, kan een incentive vormen om meer kansrijke statushouders te selecteren. Hierdoor kan het zijn dat over de gehele linie relatief veel statushouders zijn die een kortere afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De resultaten gelden dan in mindere mate voor statushouders met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast nemen we voor de uitstroom resultaten alleen de projecten mee die op tijd zijn afgesloten. Mogelijk is hierbij ook nog sprake van **selectiviteit in de projecten**. Het is bijvoorbeeld voorstelbaar dat de projecten die op tijd afsluiten beter in staat zijn geweest het project volgens plan uit te voeren dan projecten die uitlopen. Al met al geldt dus dat de resultaten uit dit onderzoek alleen gaan

over deze specifieke groep statushouders en niet zijn te generaliseren naar statushouders in het algemeen.

1.4 Leeswijzer

Alvorens in te gaan op de projecten uit het programma NBNB en de behaalde resultaten, verkennen we aan de hand van de literatuur in [hoofdstuk 2](#) met welke uitdagingen statushouders te maken hebben om deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt (zowel vanuit de vraagzijde als vanuit de aanbodzijde) en worden werkzame bestanddelen voor effectieve interventies geïnventariseerd. In [hoofdstuk 3](#) volgt een nadere beschrijving en typering van de projecten uit het programma (beantwoording onderzoeksvraag 1). De praktijkervaringen met de werving en het realiseren van maatwerk en een integrale aanpak staan centraal in [hoofdstuk 4](#) (beantwoording onderzoeksvraag 2). Ook is in dit hoofdstuk aandacht voor de ervaringen ten aanzien van de samenwerking met gemeenten en werkgevers. In [hoofdstuk 5](#) staan de resultaten van de projecten centraal wat betreft het realiseren van tussendoelen, dat wil zeggen de wijze waarop de projecten hebben bijgedragen aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt (beantwoording onderzoeksvraag 4). Vervolgens volgt in [hoofdstuk 6](#) een beschrijvende analyse van de resultaten van de projecten in termen van aantallen deelnemers, gerealiseerde uitstroom en duurzaamheid van het werk (beantwoording onderzoeksvraag 3 en 4) en in [hoofdstuk 7](#) een verklarende analyse van de gerealiseerde uitstroom (beantwoording onderzoeksvraag 5 en 6). In het slothoofdstuk ([hoofdstuk 8](#)) wordt gereflecteerd op de opbrengsten van het programma, worden lessen voor de arbeidstoeleiding van statushouders benoemt en wordt ten slotte ingegaan op de meerwaarde van het programma (beantwoording onderzoeksvraag 7).



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Verkenning van de literatuur

2

2 Verkenning van de literatuur

2.1 Inleiding

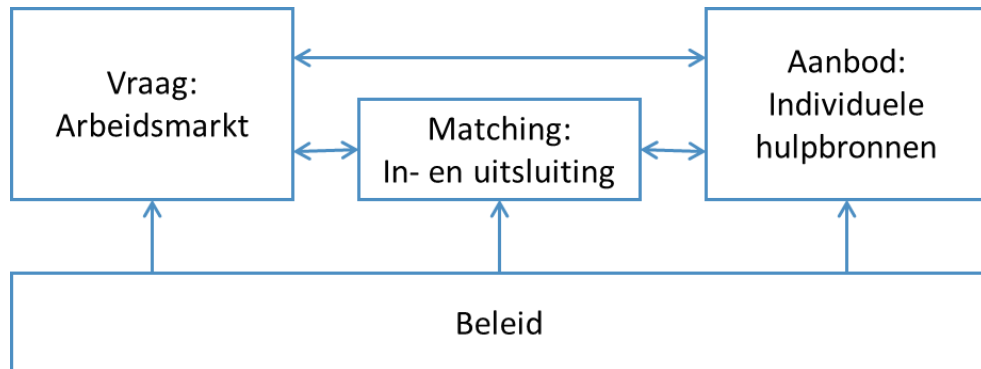
De arbeidsmarktpositie van vluchtelingen is ongunstig. De werkloosheid en bijstandsafhankelijkheid zijn groot onder deze groepen, zeker in de eerste jaren na vestiging (CBS, 2021). Wel neemt de arbeidsparticipatie toe naarmate men langer in Nederland verblijft, maar er blijft sprake van een onvolledige inhaalrace. Ook ten opzichte van andere migrantengroepen (zoals arbeidsmigranten en gezinsmigranten) komt de arbeidsmarktparticipatie van statushouders na vestiging in Nederland slechts langzaam op gang (Bakker & Dagevos, 2017). Veel asielmigranten kampen als gevolg van traumatische gebeurtenissen in het land van herkomst of tijdens de vlucht met gezondheidsklachten. Daarnaast moeten ze na aankomst in Nederland eerst een asielprocedure doorlopen voordat ze volledig kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. De asielprocedure kenmerkt zich als een onzekere periode met weinig 'blootstelling' aan de Nederlandse samenleving. Bovendien zijn er in deze periode veel zorgen omtrent mogelijkheden voor gezinshereniging en achtergebleven familieleden (Bakker & Dagevos, 2017). Dit alles – de vluchtervaring, de asielprocedure en de daarmee geassocieerde gezondheidsproblemen – maakt dat statushouders een moeizame start hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt. Bakker (2016) spreekt in dit verband van de 'refugee gap'.

Het doel van dit hoofdstuk is om door middel van een literatuurverkenning inzichtelijk te maken welke factoren aan de aanbodzijde en vraagzijde van de arbeidsmarkt van invloed zijn op de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen. We brengen eerst vanuit het perspectief van de statushouders in kaart waarom vraag en aanbod niet of moeizaam bij elkaar komen (paragraaf 2.2) en vervolgens kijken we naar het perspectief van de werkgevers (paragraaf 2.3). Voorts schetsen we de relevante beleidscontext die van invloed is op de arbeidspositie van vluchtelingen (paragraaf 2.4). Daarna worden op basis van de inzichten uit de literatuur de werkzame bestanddelen voor een effectieve aanpak gericht op het bevorderen van de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen geïdentificeerd (paragraaf 2.5). We sluiten het hoofdstuk af met een samenvatting (paragraaf 2.6).

Vraag, aanbod en matching

Het model van Veenman (2002) brengt de meest relevante verklaringen voor de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen samen (zie figuur 2.1). De positie van vluchtelingen hangt in dit model samen met kenmerken van zowel de vraag- als aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Aan de aanbodzijde spelen vooral de individuele hulpbronnen, waarbij de aandacht uitgaat naar het economisch, sociaal en cultureel kapitaal van statushouders (individueel niveau). Aan de vraagzijde bepalen de conjuncturele en structurele ontwikkelingen de kansenstructuur voor statushouders. Het gaat dan om de aard en omvang van werkgelegenheid in Nederland (macro-economisch niveau). Daarnaast zijn er verschillende in- en uitsluitingsmechanismen aan te wijzen die de kansen om werk te vinden beïnvloeden (institutioneel niveau). Het betreft hier met name de selectiepraktijken van zowel arbeidsorganisaties als intermediairs. Deze worden van invloed geacht op de mogelijkheden van statushouders om daadwerkelijk aan het arbeidsproces deel te kunnen nemen. Tot slot is er de invloed van beleid. Het overheidsbeleid grijpt volgens Veenman in op de verschillende verklaringsniveaus en kan een remmende of stimulerende uitwerking hebben op de aangegeven processen. Tot de beleidsmaatregelen gericht op een positieve beïnvloeding van individuele hulpbronnen van statushouders behoren het inburgerings-, scholings- en re-integratiebeleid. In de navolgende paragrafen worden de onderdelen van het gehanteerde model nader toegelicht.

Figuur 2.1 De arbeidsmarktpositie van vluchtelingen verklaard



2.2 De aanbodzijde: individuele hulpbronnen

Verschillen in de arbeidsmarktpositie tussen statushouders kunnen onder andere worden verklaard aan de hand van individuele hulpbronnen. We onderscheiden in lijn met de indeling van het SCP vier soorten kapitaal (Hoff et al., 2021):

- **economisch kapitaal:** opleiding, kennis, werkervaring en vaardigheden;
- **sociaal kapitaal:** hulpbronnen via het sociale netwerk;
- **cultureel kapitaal:** levensvisie en de daarbij horende normen en waarden;
- **persoonlijk kapitaal:** de fysieke en psychische gezondheid, zelfvertrouwen en aantrekkelijkheid.

Economisch kapitaal

De belangrijkste manieren waarop men economisch kapitaal kan verwerven zijn het volgen van een opleiding en het opdoen van werkervaring. Hoe meer individuele kennis en vaardigheden migranten bezitten, hoe succesvoller ze zullen zijn op de arbeidsmarkt (Chiswick et al., 2004). De mate waarin migranten over economisch kapitaal beschikken is afhankelijk van hun diploma's, opleidingsniveau en werkervaring *in het land van herkomst*, alsmede nieuwe kennis die zij opdoen *in de ontvangende samenleving*, zoals een (aanvullende) opleiding, werkervaring en het leren van de Nederlandse taal (Maliepaard, Witkamp & Jennissen, 2017).

Economisch kapitaal uit het land van herkomst

Gemiddeld zijn (niet-westerse) migranten lager opgeleid dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Wel zijn er verschillen tussen migrantengroepen. Als we bijvoorbeeld kijken naar de grootste vluchtelingengroepen van eind jaren negentig zien we dat bepaalde groepen (zoals Iraniërs en Irakezen) relatief vaak hoogopgeleide personen zijn, terwijl vluchtelingen uit Somalië gemiddeld veel lager zijn opgeleid (Jennissen, 2015). Er is een duidelijke samenhang tussen opleidingsniveau en werk: een studie van het SCP uit 2011 onder vluchtelingengroepen in Nederland laat zien dat de hoger opgeleiden onder deze migranten aanzienlijk vaker aan het werk zijn dan de lager opgeleiden (Dagevos, 2011). Dezelfde conclusies worden overigens voor degenen zonder migratieachtergrond getrokken.

Hoewel er over het opleidingsniveau van recentere asielmigranten geen hard cijfermateriaal bekend is, wordt over het algemeen aangenomen dat de Eritrese groep gemiddeld weinig onderwijs heeft genoten (Ferrier, Kahmann & Massink, 2017; Sterckx & Fessehazion, 2018). Hiertegenover wordt aan de groep Syrische vluchtelingen een relatief hoog opleidingsniveau toegeschreven (Miltenburg en Dagevos, 2018). Deze aanname wordt onderbouwd door cijfers van de Verenigde Naties over het gemiddeld aantal opleidingsjaren per land⁸ en door twee studies van het SCP onder respectievelijk Syriërs en Eritreërs.

⁸ Cijfers van de VN over het gemiddeld aantal opleidingsjaren per land laten zien dat in Nederland gemiddeld bijna 18 jaar aan onderwijs wordt genoten, tegenover 12,3 jaar in Syrië, 10,1 jaar in Irak, 9,3 jaar in Afghanistan en 4,1 jaar in Eritrea (Verenigde Naties, 2015).

Ook wat betreft werkervaring in het land van herkomst zijn er grote verschillen tussen Syriërs en Eritreeërs, vooral wat betreft het beroepsniveau. In recent onderzoek door het SCP onder Syriërs gaf iets meer dan de helft (55%) van de ondervraagde Syrische statushouders aan voor de vlucht in Syrië te werken (Dagevos et al., 2018). Onder de groep van 35 jaar of ouder werkte meer dan driekwart. Verder werkten mannen (68%) vaker dan vrouwen (27%). Zeer weinig Syriërs gaven aan op het laagste beroepsniveau te werken (zoals schoonmaak- of productiewerk). Van Eritreeërs is bekend dat de meeste aangekomen Eritreeërs juist afkomstig zijn uit een op landbouw en ambachten georiënteerde economie (Ferrier et al., 2017). Cijfers over het percentage Eritreeërs die voor hun vlucht werkten zijn momenteel niet voorhanden.

Beperkte waarde van economisch kapitaal uit het buitenland

Voor statushouders geldt vaak als belemmering dat hun diploma's en opgedane werkervaring uit het buitenland in Nederland niet worden erkend of niet op waarde worden geschat (Bakker, 2016; Odé & Dagevos, 2017). Diploma's zijn niet altijd te vertalen naar het Nederlandse systeem en Nederlandse werkgevers weten bovendien vaak niet hoe ze de waarde van buitenlandse diploma's kunnen inschatten. Voor sommige beroepen zijn specifieke diploma's nodig, bijvoorbeeld in de kinderopvang of zorg. Bovendien is in Nederland de diplomering tot in details doorgevoerd en zijn de eisen vaak specifiek (De Jong et al., 2019). Een studie van de ACVZ (2021) gaat specifiek in op de problemen rond de erkenning van buitenlandse diploma's in de gezondheidszorg.⁹ De adviesraad concludeert dat personen die in het buitenland werkten als arts of verpleegkundige in Nederland vaak eerst een complex en prijzig traject moeten doorlopen. Voor artsen die buiten de EU zijn opgeleid, duurt dit traject minimaal vier jaar. Ook de toepassing van erkenning van verworven competenties (EVC) is in de zorgsector gecompliceerd vanwege de sterke nadruk op formele kwalificaties en gedocumenteerde referenties.

Economisch kapitaal opgedaan in Nederland

Aangezien buitenlandse diploma's en werkervaring vaak niet worden erkend, zijn in Nederland opgedane kwalificaties van zeer groot belang voor de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen (Odé & Dagevos, 2017). Uit diverse onderzoeken blijkt dat een Nederlands diploma de kans op werk verhoogt (Kanas & Van Tubergen, 2009; Bakker & Dagevos, 2017) en zodoende een belangrijke opstap is naar arbeidsmarktparticipatie. Nederlandse diploma's leiden bovendien niet alleen vaker tot een baan, maar ook tot banen die aansluiten op het opleidingsniveau. De nieuwe Wet inburgering, die op 1 januari 2022 in werking is getreden, biedt op dit punt een verbetering. In deze wet wordt – in het kader van de zogenoemde onderwijsroute – ingezet op instroom in het reguliere onderwijs voor wie dit mogelijk is.

Voor het verwerven van Nederlandse diploma's en het opdoen van werkervaring is een goede beheersing van de Nederlandse taal een belangrijke voorwaarde. Het voornaamste middel waarmee de taalverwerving bevorderd wordt, is de verplichte inburgering voor nieuwkomers. Statushouders zijn verplicht om binnen drie jaar na statusverlening het inburgeringsexamen te behalen.¹⁰ Het minimale taalniveau om te voldoen aan de inburgeringsplicht was tot en met 2021 A2, maar is met de invoering van de Wet inburgering 2021 (vanaf 2022) verhoogd naar B1.¹¹ In de praktijk is namelijk gebleken dat A2-niveau doorgaans niet voldoende is om aan het werk te gaan (Algemene Rekenkamer, 2017; p. 49) of om een hogere opleiding te volgen dan mbo-2-niveau (MBO Raad, 2011; Van Hal et al., 2018). Bovendien haalde een grote groep inburgeraars de standaardtermijn van drie jaar niet (Algemene Rekenkamer, 2017). Eritreeëse statushouders hebben in het bijzonder moeite met het leren van de Nederlandse taal (De Gruijter en Razenberg, 2017). Dit heeft onder andere te maken met het feit dat Nederlands weinig verwantschap heeft met het Tigrinya (de gesproken taal in Eritrea), Eritreeërs niet bekend zijn met het Nederlandse systeem van kennisoverdracht, en deze groep over het algemeen weinig contacten heeft met Nederlanders (Sterckx & Fessehazion, 2018). Onder de Wet inburgering 2021 krijgen inburgeraars die meer moeite hebben met leren geen vrijstelling meer van de inburgering, maar worden zij – in het kader van de zogenoemde Z-route – begeleid naar een vorm van zelfredzaamheid. Zodoende wordt aan deze

⁹ ACVZ (2021) *Van asielzoeker naar zorgverlener. Arbeidsdeelname van asielmigranten in de zorgsector*. Den Haag, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken.

¹⁰ De andere drie onderdelen van het inburgeringsexamen zijn Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM), Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) en de Participatieverklaring.

¹¹ Kamerbrief *Hoofdlijnen verandering inburgering*, 2 juli 2018.

nieuwkomers de mogelijkheid geboden om op hun eigen niveau in de Nederlandse samenleving te participeren.

Sociaal kapitaal

Naast kennis en vaardigheden zijn ook sociale netwerken van belang bij het vinden van betaald werk. Het sociale netwerk kan bijvoorbeeld informatie geven over vacatures, en tips of hulp geven bij sollicitaties en contacten met potentiële werkgevers. Migranten die relatief veel bindingen met anderen hebben vinden gemiddeld sneller een baan dan migranten die deze bindingen niet hebben (zie bijvoorbeeld Kao & Thompson, 2003; Lancee, 2012; Bloch & McKay, 2015). Vooral sociale contacten met Nederlanders zonder migratieachtergrond zijn geassocieerd met arbeidsmarktparticipatie. Nederlanders kunnen niet alleen helpen bij het vinden van een baan, maar ook bij het vergaren van kennis over hoe de Nederlandse samenleving in elkaar steekt (bijvoorbeeld op het gebied van onderwijs, zorg en werk) en bij het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid (Dagevos et al., 2018). Wat dat betreft is de situatie van Syriërs gunstiger dan die van Eritreeërs: bij onderzoek onder Syrische statushouders zegt twee derde soms contact te hebben met Nederlanders zonder migratieachtergrond (Dagevos et al., 2018), terwijl Eritrese statushouders als gevolg van een taalbarrière en culturele verschillen maar zeer beperkt contact hebben met Nederlanders zonder migratieachtergrond (Ferrier et al., 2017).

Waar de bevorderlijke invloed van contacten buiten de eigen sociale kring (*'bridging contact'*) op het vinden van werk evident is, kan een sociaal netwerk binnen de eigen nationale groep (*'bonding contact'*) zowel positief als negatief uitwerken. Positief omdat sociale steun van de etnische gemeenschap bijdraagt aan een betere positie op de arbeidsmarkt (Huijnk & Miltenburg, 2018). Negatief omdat het sociale mobiliteit kan belemmeren; hechte groepen kunnen namelijk een blokkade opwerpen tegen de sociale mobiliteit van ambitieuze leden (Engbersen, 2003).

Het SCP heeft Syrische statushouders bevraagd over motivatie om te werken en zoekgedrag (Dagevos et al., 2018). Van de Syriërs die ten tijde van het onderzoek niet werkten, gaf veertig procent aan wel te *willen* werken, maar dat (nu) nog niet te kunnen. Vijftig procent zei wel (direct) te willen en kunnen werken, maar slechts een derde daarvan had de afgelopen vier weken daadwerkelijk actief naar werk gezocht. Er is niet gevraagd waarom zij wel of niet actief hebben gezocht. In eerder onderzoek onder statushouders (Klaver en Odé, 2003) en tweede generatie niet-westerse migranten (Van Gent e.a., 2006) bleek dat deze groepen vaak niet actief zoeken omdat zij onvoldoende zicht hebben op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, niet weten hoe zij moeten zoeken, of onvoldoende zelfvertrouwen hebben om de stap te durven zetten. Mogelijk was dit bij de ondervraagde Syriërs ook het geval. Bovendien weten we – zoals eerder in dit hoofdstuk besproken – dat statushouders minder contacten hebben met Nederlanders zonder migratieachtergrond waardoor zij een beperkter sociaal netwerk hebben voor tips en hulp bij sollicitaties en contacten met werkgevers. Ten slotte ervaren veel migranten discriminatie bij het zoeken naar werk. Het gaat daarbij om directe discriminatie (waarbij migranten doelbewust worden buitengesloten) en indirecte of onbewuste discriminatie.

Cultureel kapitaal

Het hebben van een levensvisie en overtuigingen die afwijken van wat gangbaar is in de ontvangende samenleving kan integratie in de weg staan. In relatie tot de arbeidsmarktpositie wordt cultureel kapitaal ook wel gelinkt aan *'soft skills'*, zoals sociale vaardigheden en communicatieve vaardigheden op de werkvloer (Huijnk & Miltenburg, 2018). Hoe beter de *'culturele match'* tussen sollicitant en werkgever (dat wil zeggen: hoe beter de normen, waarden en omgangsvormen van de sollicitant aansluiten bij die van de werkgever), des te groter is de kans op een succesvolle sollicitatie of duurzame baan.

Met name voor Eritrese statushouders wordt een gebrekkige *'culturele match'* vaak gezien als een barrière voor hun deelname op de arbeidsmarkt (Ferrier & Massink, 2016; Ferrier et al., 2017). De Eritrese leefwereld kenmerkt zich door een collectivistische cultuur, met duidelijke machtsverhoudingen tussen jongeren en ouderen en waarin directe confrontatie met andere leden van de samenleving wordt vermeden. Eritreeërs hebben zelden geleerd een eigen mening te vormen en assertief te zijn. Hiermee vergeleken zijn de Syrische cultuur, economie en bureaucratie veel meer gelijk aan die in Nederland.

Daarnaast zijn er voor sommige groepen statushouders culturele drempels om aan het arbeidsproces deel te nemen. In het bijzonder gaat het daarbij om de opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen. Deze vormen dan een belangrijke verklaring voor de achterblijvende arbeidsmarktpositie van vrouwen (Huijnk en Miltenburg, 2018). Dergelijke culturele drempels treffen we met name aan binnen meer traditionele migrantengroepen.

Persoonskapitaal

Persoonskapitaal heeft betrekking op het lichamelijk en geestelijk welbevinden. De relatie tussen gezondheid en arbeidsmarktparticipatie is tweezijdig: een slechte fysieke of psychische gezondheid kan een belemmering zijn voor betaald werk en omgekeerd kan werkloosheid negatieve effecten hebben op de gezondheid. Diverse onderzoeken tonen aan dat de fysieke, psychische en ervaren gezondheid van vluchtelingengroepen minder goed is in vergelijking met Nederlanders zonder migratieachtergrond. Veel statushouders hebben last van PTSS, depressie of angststoornissen (Huijnk & Miltenburg, 2018; Gezondheidsraad, 2016). Onderzoek onder Syrische vluchtelingen toont aan dat 41 procent van de Syriërs met psychische gezondheidsproblemen kampt (onder de gehele Nederlandse bevolking ligt dit percentage rond de 13%). Over de gezondheidssituatie van recente Eritrese vluchtelingen zijn geen kwantitatieve cijfers bekend, maar verkennende onderzoeken tonen aan dat gezondheidsproblemen onder deze groep veelvuldig voorkomen (Ferrier et al., 2017; Pharos, 2016; Sterckx & Fessehazion, 2018).

Ook zelfvertrouwen en aantrekkelijkheid vallen onder persoonskapitaal. Volgens Hoff en collega's (2021) hebben fysieke uiterlijke kenmerken als lengte, gewicht en gezichtssymmetrie een effect op beroepspositie en inkomen, evenals iemands houding. Dit kan komen door bewuste of onbewuste discriminatie door werkgevers of door zelfselectie van werknemers.

Resumerend

In het voorgaande hebben we gezien dat er binnen de groep statushouders grote verschillen zijn in uitgangspositie wat betreft economisch kapitaal (opleidingsniveau en opgedane werkervaring in het land van herkomst), cultureel kapitaal (de mate waarin cultureel bepaalde overtuigingen en gedrag overeenkomen met heersende normen en waarden in Nederland), sociaal kapitaal (het hebben van de juiste sociale netwerken) en persoonskapitaal (gezondheid en welbevinden). We hebben ook gezien dat – wat deze hulpbronnen betreft – de Eritrese groep in vergelijking met de Syrische groep meer belemmerende factoren kent: zij zijn lager opgeleid, hebben meer moeite met het leren van de Nederlandse taal, hebben minder sociale contacten met Nederlanders en hebben een minder goede 'culturele' match met Nederland. Zij vinden (mede daardoor) moeilijker aansluiting bij de Nederlandse arbeidsmarkt.

2.3 De vraagzijde: het perspectief van de werkgever

In verhouding tot de aanbodzijde is er minder onderzoek beschikbaar dat laat zien welke factoren van invloed zijn op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Welke factoren maken dat een werkgever al dan niet bereid is om statushouders aan te nemen? Onderstaand beschrijven we wat hierover bekend is.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Werkgevers noemen verschillende redenen om personen met een andere culturele achtergrond, waaronder vluchtelingen, aan te nemen (VanDoorneHuisjes en partners, 2015; Razenberg en De Gruijter, 2017). Het aannemen kan onderdeel zijn van het beleid met betrekking tot maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ook kan het imago van het bedrijf (als diverse of inclusieve organisatie) een reden zijn om vluchtelingen aan te nemen.

Bedrijfseconomische omstandigheden

Ook bedrijfseconomische omstandigheden kunnen van invloed zijn op de houding van werkgevers ten aanzien van nieuwkomers. Met name werkgevers die opereren in sectoren waar sprake is van personeelskrapte en moeite hebben om vacatures te vervullen, en waar het werk potentieel geschikt is voor statushouders, ondernemen soms bewust inspanningen om statushouders aan te nemen en waar nodig op te leiden (Oostveen et al., 2018; Oostveen, Rens & Klaver, 2020).

Onbekendheid met doelgroep en twijfels over geschiktheid

Werkgevers kijken bij het werven van medewerkers naar verschillende zaken, die ervoor kunnen zorgen dat statushouders meer of minder kans maken.

- Het beschikken over vakinhoudelijke vaardigheden en diploma's is van belang voor de arbeidsmarkt-kansen. Werkgevers geven de voorkeur aan Nederlandse diploma's boven buitenlandse diploma's (Bakker, 2016).
- Werkgevers hechten veel waarde aan de motivatie en 'soft skills' van kandidaten (Razenberg et al., 2021; Oostveen et al., 2018). Hieronder vallen onder meer communicatieve vaardigheden en werknemersvaardigheden.
- Werkgevers willen graag de zekerheid dat de statushouder voldoende taalniveau heeft om goed te kunnen communiceren op de werkvloer (Oostveen et al., 2021). Hoe hoog dat taalniveau precies moet zijn en of een kandidaat dat taalniveau heeft is vaak onduidelijk voor de werkgever.
- Het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vergt tijd van de werkgever, vooral voor de begeleiding op de werkvloer. Werkgevers die hier ervaring mee hebben kunnen makkelijker plaats bieden aan nieuwkomers dan werkgevers die dit niet gewend zijn (Oostveen et al., 2020) Twijfel over de zelfstandigheid of de vaardigheden van een statushouder kan een belemmering vormen om hem of haar aan te nemen.

Werkgevers hebben behoefte aan goede informatie over de kandidaten die bij hen voorgesteld worden. Dit kan de eerder genoemde twijfel wegnemen over de geschiktheid van een kandidaat. Het gaat zowel om praktische informatie – is de kandidaat klaar met inburgeren en dus volledig beschikbaar voor de arbeidsmarkt en hoe worden buitenlandse opleidingen gewaardeerd – als om meer inhoudelijke en persoonlijke informatie – wat zijn de capaciteiten van de kandidaat (Stavenuiter e.a., 2019). Deze informatie helpt de werkgever om vooraf een goede inschatting te maken over de haalbaarheid van de match en over de noodzakelijke begeleiding en inwerktijd. Om de twijfels weg te nemen, geven werkgevers er vaak de voorkeur aan om te starten met een werkervaringsplek in plaats van een betaalde baan (Razenberg en De Gruijter, 2017).

Discriminatie

Uit onderzoek blijkt dat werkzoekenden met een migrantenachtergrond vaker werkloos zijn dan werkzoekenden met een Nederlandse achtergrond die een vergelijkbare opleiding en vergelijkbare werkervaring hebben (Andriessen, Nievers en Dagevos, 2012). Uit een praktijktest onder uitzendbureaus bleek dat een niet-westerse sollicitant 28 procent kans had op een baanaanbod, tegenover 46 procent kans voor een Nederlandse sollicitant. Ook recent onderzoek laat zien dat werkzoekenden soms discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren (Andriessen et al., 2020). Werkgevers lijken, al dan niet onbewust, toch de etnische achtergrond mee te wegen in de keuze voor een kandidaat. Ook in recent onderzoek over de arbeidstoeleiding van statushouders komen soms indicaties voor mogelijke discriminatie naar voren (Oostveen et al., 2021; Tinnemans et al., 2020).

(Financiële) risico's

Werkgevers denken dat het risico op uitval bij statushouders groter is dan bij andere sollicitanten, vanwege bijvoorbeeld psychische problemen of een minder goede gezondheid. Dit levert voor hen financiële risico's op (Razenberg en De Gruijter, 2017). Daarnaast zijn werkgevers bang dat statushouders minder productief zullen zijn en/of veel begeleiding nodig hebben, en daardoor relatief duurder zijn dan andere werknemers.

Werkgevers zien een rol voor de gemeente in het verminderen van het financiële risico (Razenberg en De Gruijter, 2017). Juist omdat gemeenten het financiële voordeel ten deel valt van uitstroom uit de bijstand en werkgevers ervaren dat zij het financiële risico dragen, verwachten werkgevers hierin ondersteuning vanuit de gemeenten. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld een proefplaatsing of tijdelijk werken met behoud van uitkering. Ook is een tijdelijke tegemoetkoming in de loonkosten een optie voor werkgevers: dan is de druk op snelle productiviteit lager voor de werkgever.

Tijdelijke verblijfsvergunning

Statushouders krijgen een tijdelijke verblijfsvergunning, waardoor werkgevers onzeker zijn van de duur van het verblijf van een statushouder. Dit geldt in het bijzonder wanneer werkgevers niet goed op de hoogte zijn van de verblijfsduur van de statushouder. Juist omdat de inwerktijd langer kan duren en meer begeleiding kan kosten, willen werkgevers niet dat een aangenomen statushouder te snel weer vertrekt. Werkgevers nemen liever geen werknemers aan met een onzekere verblijfsvergunning (Vluchtelingenwerk Nederland, 2018).

In contact komen met (geschikte) kandidaten

Werkgevers hebben vaak geen statushouders in hun eigen netwerk en zijn dus aangewezen op externe partijen, vaak de gemeente, voor contact met mogelijke kandidaten (SER, 2019). Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het naar werk begeleiden van statushouders. Om deze rol te vervullen zoeken gemeenten actief naar bedrijven waar ze vluchtelingen kunnen plaatsen, maar andersom zijn er ook geïnteresseerde werkgevers die bij de gemeenten aankloppen. Uit een enquête (onder vertegenwoordigers van 197 gemeenten) bleek dat zestig procent van de gemeenten specifiek over statushouders contact heeft met werkgevers (Razenberg & De Gruijter, 2016). De gemeente kan werkgevers en vluchtelingen met elkaar in contact brengen, maar in de praktijk verloopt dit nog niet altijd soepel.

Begeleiding op de werkvloer

Uit onderzoek naar de VIP- en NVA-trajecten¹² blijkt dat werkgevers wanneer zij een statushouder aangenomen hebben, de tijd en aandacht die begeleiding vraagt onderschatten (Stavenuiter e.a., 2019). Het inwerken, begeleiden en aanleren van vaardigheden (bijvoorbeeld vaktaal) kan behoorlijk wat tijd innemen. Een statushouder is daardoor soms (lange tijd) minder productief dan een Nederlandse werknemer. Werkgevers hebben behoefte aan ondersteuning op de werkvloer, bijvoorbeeld in de vorm van een jobcoach. Deze ondersteuning kan gericht zijn op werknemersvaardigheden en (sociale) omgang met collega's; de werkgever kan zich vervolgens richten op de vakinhoudelijke begeleiding.

2.4 De beleidscontext: beleid en uitvoering

In de voorgaande paragrafen hebben we vanuit de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt factoren in kaart gebracht die van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. Een andere relevante factor bij de integratie van statushouders is het asiel- en integratiebeleid. In deze paragraaf beschrijven we de beleidscontext waarin recente groepen vluchtelingen naar Nederland zijn gekomen en waarbinnen de projecten die subsidie ontvangen van Instituut Gak opereren.

Het beleid van de Rijksoverheid

De tijd in de asielprocedure (voorafgaand aan statusverlening)

Tot voor kort werd de periode van de asielaanvraag en opvang gekenmerkt door (langdurige) inactiviteit (ACVZ, 2013). Asielzoekers moesten soms lang op een verblijfsstatus wachten en hadden slechts beperkte mogelijkheden om alvast deel te nemen aan taallessen of om (vrijwilligers)werk te verrichten (De Lange et al., 2017). Naar aanleiding van herhaalde oproepen van diverse partijen aan de regering om al in de asielprocedure te beginnen met het activeren van vluchtelingen¹³, is er vanaf 2015 veel veranderd.¹⁴ Zo zijn er sinds 2016 verruimde mogelijkheden voor asielzoekers om vrijwilligerswerk te verrichten en kunnen kansrijke asielzoekers sinds juli 2017 al in het azc starten met het programma 'Voorbereiding op inburgering' waarin zij alvast kennismaken met de Nederlandse samenleving en taal. Een ander belangrijk initiatief is de kansrijke koppeling van vergunninghouders aan gemeenten, opgezet door Divosa en het COA. Bij het uitplaatsen van statushouders in gemeenten wordt aandacht besteed aan opleiding, werkervaring en arbeidsmogelijkheden in de regio, waardoor statushouders na plaatsing – zo is

¹² VIP staat voor 'Vluchtelingen Investeren in Participeren'. Deze trajecten worden uitgevoerd door VluchtelingenWerk. In Amersfoort biedt NVA trajecten richting opleiding en werk aan parallel aan het volgen van inburgeringslessen.

¹³ In 2013 werd in het ACVZ-rapport *Verloren Tijd* (2013) een oproep gedaan aan de regering om al in de asielprocedure te beginnen met het activeren van vluchtelingen. In 2015 werd deze oproep herhaald in de Policy Brief *Geen tijd te verliezen* van de WRR (Engbersen et al., 2015).

¹⁴ Tweede Kamer 19637 vergaderjaar 2016-2017, nr 2243.

de gedachte – sneller aan het werk komen. Alle nieuwe statushouders die via de algemene asielprocedure hun vergunning krijgen, worden inmiddels gescreend (SER, 2018).

Inburgeringsbeleid

Op 2 juli 2018 kondigde toenmalig minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan dat het inburgeringsstelsel op de schop gaat.¹⁵ De aanleiding hiertoe waren de achterblijvende resultaten van het inburgeringsstelsel zoals uitgevoerd onder de herziene Wet inburgering 2013 (Algemene Rekenkamer, 2017). De meeste deelnemers aan de projecten van Instituut Gak vestigden zich na 2013 in gemeenten, wat betekent dat zij onder dit inburgeringsstelsel vielen. In dit stelsel zijn inburgeraars zelf verantwoordelijk voor het kiezen van een taal cursus. Inmiddels is gebleken dat veel inburgeraars, met name asielmigranten, meer ondersteuning nodig hebben op de trajecten. Bovendien prikkelde het stelsel niet om op het hoogst mogelijke niveau Nederlands te leren. Deze en andere belemmeringen zijn ook onderkend door de overheid.¹⁶ Het nieuwe inburgeringsstelsel – dat op 1 januari 2021 in werking is getreden – beoogt dan ook een ingrijpende hervorming door te voeren.

De nieuwe Wet inburgering (Wi 2021) doet een veel groter beroep op lokale overheden om inburgeraars te ondersteunen bij hun inburgeringsplicht. Deze ondersteuning behelst een intensieve begeleiding met oog voor maatwerk. Zo wordt met elke inburgeraar een brede intake gedaan en een persoonlijke Plan Inburgering en Participatie (PIP) opgesteld. Het is de bedoeling om alle statushouders te begeleiden naar een vorm van participatie op hun niveau. Hierbij zijn drie routes uitgestippeld die elk een taal- en een participatiecomponent bevatten, zodat statushouders dual kunnen inburgeren:

- **B1-route:** focus op het verwerven van Nederlandse taalvaardigheden op B1-niveau gecombineerd met participatieactiviteiten zoals (vrijwilligers)werk en trainingen.
- **Onderwijsroute:** focus op het verwerven van een Nederlands schooldiploma door met behulp van een taalschakeltraject in te stromen in een Nederlandse opleiding.
- **Zelfredzaamheidsroute (Z-route):** voor inburgeraars voor wie de B1-route niet haalbaar is, ligt de focus op het leren kennen van het Nederlandse systeem (gemeente, school, gezondheidszorg etc.), zodat men zelfredzaam is in de Nederlandse maatschappij.

Als het nieuwe systeem op gemeenteniveau goed wordt geïmplementeerd, vergroot het de baankansen van vluchtelingen, omdat zij beter de taal gaan spreken en door duale inburgering al de kans krijgen om werkervaring op te doen en de culturele omgangsvormen te ontdekken (B1-route); een Nederlands diploma kunnen verwerven en daarmee betere kansen hebben op de arbeidsmarkt (Onderwijsroute); niet geheel worden vrijgesteld van de inburgering, maar nog wel worden begeleid naar een vorm van participatie, bijvoorbeeld vrijwilligerswerk (Z-route).

Beleid en uitvoering door gemeenten

Toen de herziene Wet inburgering in 2013 werd ingevoerd, worstelden veel gemeenten ermee dat zij vanuit de Participatiewet wel verantwoordelijk waren voor de arbeidstoeleiding van statushouders, terwijl zij niet langer de regie hadden over de verplichte inburgering (Razenberg et al., 2018b). In 2015, ten tijde van de omvangrijke instroom van Syrische vluchtelingen, hadden de meeste gemeenten dan ook geen specifieke beleidsmaatregelen om deze groep naar werk te begeleiden en werd actieve arbeidsmarktbegeleiding pas opgepakt als de verplichte inburgering was afgerond. De afgelopen jaren is er echter veel veranderd in de wijze waarop gemeenten statushouders begeleiden naar werk. Door de hoge asielinstroom en de aanhoudende zwakke arbeidsmarktpositie van statushouders besloten gemeenten steeds vaker om wel specifiek beleid voor deze groep te ontwikkelen en niet langer te wachten tot de inburgering was afgerond. Waar in 2016 slechts achttien procent van de gemeenten aanvullend beleid had voor de arbeidstoeleiding van statushouders, heeft inmiddels een ruime meerderheid van gemeenten een specifieke aanpak voor deze groep ontwikkeld (De Gruijter e.a., 2021).¹⁷ Zo heeft 87 procent van alle gemeenten ‘dedicated’ klantmanagers aangesteld die worden ingezet voor de begeleiding van statushouders. Deze klantmanagers hebben doorgaans een breder takenpakket dan ‘reguliere’ klantmanagers. Zij bieden integrale ondersteuning op meerdere leefgebieden en spelen dus ook een rol bij het in-

¹⁵ Kamerbrief *Hoofdlijnen veranderopgave inburgering*, 2 juli 2018.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Gruijter, M. de e.a. (2021) *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders 2021*. Utrecht Divosa/KIS.

tegratieproces van statushouders. In zeven op de tien gemeenten hebben deze klantmanagers een lagere caseload, waardoor er meer ruimte is voor persoonlijk contact en het bieden van maatwerk. Daarnaast biedt inmiddels 66 procent van alle gemeenten trajecten aan waarbij extra taalondersteuning onderdeel is van de werkervarings- of stageplek op de werkvloer. Ook zetten gemeenten steeds vaker de begeleiding van werkende statushouders nog enige tijd voort om zo uitval te voorkomen. Een derde van de gemeenten biedt deze begeleiding inmiddels standaard aan.

Ondanks de toenemende inspanningen van gemeenten om statushouders richting werk te begeleiden, is een groot gedeelte van deze groep nog lang niet altijd klaar voor de arbeidsmarkt. In de praktijk wordt dan ook minder dan 15 procent van de statushouders door gemeenten naar een concrete arbeidsplaats bemiddeld. De overige statushouders krijgen een aanbod in het kader van maatschappelijke participatie en activering (SER, 2019). Naast het feit dat statushouders niet altijd over noodzakelijke vaardigheden beschikken om te kunnen participeren op de arbeidsmarkt, is er ook een aantal knelpunten aan de kant van gemeenten te benoemen (Klaver et al., 2019). Ten eerste kunnen gemeenten geen gecombineerde trajecten aanbieden doordat zij geen regie op de verplichte inburgering hebben. Ten tweede missen gemeenten passende bevoegdheden en ruimte voor lokaal maatwerk waardoor zij onvoldoende kunnen sturen en handhaven. Ten derde is er niet altijd voldoende budget in het kader van de Participatiewet om aanvullende initiatieven voor statushouders te kunnen ontwikkelen. Tot slot ontbreekt het gemeenten vaak aan capaciteit om statushouders via begeleiding en maatwerk te laten participeren.

Binnen de algemene trend waarin steeds meer gemeenten aanvullend beleid ontwikkelen ten behoeve van de groep statushouders, zien we tegelijkertijd wezenlijke verschillen in de visie van gemeenten op de arbeidsmarktintegratie van statushouders en de manier waarop gemeenten hun beleid vormgeven. Een deel van de gemeenten kiest voor een *snelle uitstroom* naar werk (zo snel mogelijk een baan), terwijl een ander deel kiest voor *duurzame uitstroom* (waar nodig eerst investeren in een opleiding). Deze verschillen komen bijvoorbeeld tot uitdrukking in de mogelijkheden om een opleiding in het beroeps- of hoger onderwijs te kunnen volgen. Het verschil in visie heeft mogelijk ook consequenties voor de mate waarin gemeenten bereid zijn uitkeringsgerechtigden te laten deelnemen aan projecten ten behoeve van de arbeidstoeleiding van statushouders. Projecten die financiering krijgen van Instituut Gak merken dat de lokale visie op het juiste traject richting een succesvolle integratie lang niet altijd dezelfde is. Zeker als gemeenten inzetten op de kortst mogelijke route naar werk staat dit volgens veel initiatiefnemers van ondersteuningsprojecten een meer duurzame integratie in de weg.

Al met al wordt er momenteel veel in gang gezet in gemeenten, maar zijn er grote verschillen tussen gemeenten en is het nog niet altijd duidelijk wat inspanningen en instrumenten gaan opleveren. Elke gemeente is anders, zo blijkt op een leernetwerkbijeenkomst van Instituut Gak voor deelnemende projecten. Gemeenten hebben vaak moeite om goede kandidaten voor te dragen of willen het soms liever 'zelf doen'. Ook zijn er binnen gemeenten verschillen in klantmanagers: het maakt veel uit of een klantmanager achter het project staat. Doordat het verloop onder klantmanagers hoog is, moeten projectleiders steeds opnieuw hun project onder de aandacht brengen bij klantmanagers. De SER (2019) concludeert dat er nog altijd grote verschillen in beleid en uitvoering op lokaal niveau zijn.¹⁸ Gesteld wordt dat een meer samenhangend regionaal beleid – met voldoende samenwerking tussen gemeenten en gemeenschappelijk gebruik van voorzieningen – bij zou dragen een effectievere ondersteuning van statushouders in Nederland.

2.5 Werkzame bestanddelen voor effectieve interventies

In een gezamenlijk publicatie van het CPB/SCP (2020) is een groot aantal generieke en specifieke maatregelen beoordeeld op hun specifieke effect voor de werkgelegenheid van personen met een migratieachtergrond (Jongen e.a., 2020). Ten aanzien van generieke maatregelen blijkt dat personen met een

¹⁸ SER (2019) *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers. Verkenning 19/04*. Den Haag, Sociaal-Economische Raad.

niet-westerse migratieachtergrond relatief sterk reageren op fiscale maatregelen.¹⁹ Dit komt doordat deze groepen verhoudingsgewijs ruim vertegenwoordigd zijn aan de onderkant van het loongebouw en bij de groep niet-werkenden. Daarnaast wordt beschreven dat bewezen effectief arbeidsmarktbeleid voor deze groepen moet inspelen op hun specifieke kansen en belemmeringen. In het bijzonder worden daarbij de volgende elementen benoemd:

- intensiveren van de dienstverlening via extra individuele gesprekken, een competentietest en netwerkworkshops;
- werk- en beroepsgerichte scholing voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
- de inzet van gespecialiseerde casemanagers met een lage caseload;
- gebruikmaking van loonkostensubsidies;²⁰
- de mogelijkheden om via startsubsidies aan zelfstandig ondernemers de werkkansen te vergroten.

In aanvulling op deze meer generieke maatregelen, gaan Jongen en collega's (2020) in op het bewezen effect van specifieke maatregelen gericht op personen met een niet-westerse migratieachtergrond in termen van arbeidsparticipatie. Hierin worden met name de toelatingsprocedure en de fase van inburgering beschouwd, waarbij op onderdelen enkele kansrijke beleidsopties worden aangegeven. Wat daarbij opvalt, is dat vooral duale trajecten, waarbij taal in combinatie met een participatietraject wordt aangeboden, als bewezen effectief worden beschouwd. Andere specifieke beleidsmaatregelen die als doeltreffend worden beoordeeld, hebben betrekking op het gericht uitplaatsen van asielmigranten uit de opvangcentra (rekening houdend met de kansen op werk), het intensiveren van taalcursussen, het verhogen van de taaleisen in het kader van de inburgering en het bieden van intensieve en persoonsgerichte begeleiding.

In aansluiting op deze bevindingen, kunnen we op basis van verschillende studies een aantal werkzame bestanddelen voor effectieve interventies voor de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen onderscheiden (zie onder andere Van den Enden e.a., 2018; SER, 2019; De Bell & Bakker, 2022). Niet al deze bestanddelen kunnen al daadwerkelijk onderbouwd worden met effectonderzoek, maar deze studies laten wel zien dat er een grote mate van overeenstemming is over elementen die als een good practice voor effectieve interventies voor deze groep kunnen worden beschouwd (Booijink, Van den Enden & Keuzenkamp, 2017). Het betreft de volgende elementen:

10. vroegtijdige ondersteuning tijdens de asielprocedure;
11. vroegtijdige ondersteuning gericht op individuele competenties en vaardigheden;
12. matching bij toewijzen van huisvesting na statusverlening;
13. ondersteuning op maat;
14. intensieve begeleiding met doorlopende lijn;
15. het aanbieden van gecombineerde of duale trajecten;
16. ondersteuning bij het zoeken naar een baan;
17. bundeling lokale krachten en het creëren van ontmoeting tussen vraag en aanbod;
18. inzetten op een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

1. Vroegtijdige ondersteuning tijdens de asielprocedure

Uit onderzoek blijkt dat hoe langer vluchtelingen inactief zijn in afwachting van statusverlening, hoe moeilijker het is om actief te worden met het leren van de taal en het zoeken naar werk. In verschillende Europese landen is een trend te zien in integratie- en participatieondersteuning die zo vroeg mogelijk in de asielprocedure begint (Scholten, et al., 2017). Ook in Nederland wordt steeds vaker ingezet op integratie en participatie vóór statusverlening. Veelvoorkomende componenten van vroegtijdige ondersteuning als onderdeel van arbeidsintegratie zijn onder andere taallessen, begeleiding in kennismaking met de Nederlandse arbeidsmarkt en het creëren van werkervaringsmogelijkheden middels vrijwilligerswerk (Booijink, Van den Enden, & Keuzenkamp, 2017; SER, 2018). Een belangrijke meerwaarde van vroegtijdige ondersteuning is dat statushouders beter voorbereid uit de opvang vertrekken bij plaatsing in een

¹⁹ Maatregelen waar deze groepen in relatief sterke mate op reageren, zijn een verlaging van de heffingskorting, een vermindering van de arbeidskorting en aanpassingen van de kinderbijslag en toeslagen.

²⁰ Wel wijst het CPB/SCP (2020) erop dat het vooral tijdelijke banen zijn die op deze manier worden gesubsidieerd. Daarnaast is er het risico van verdringing in het geval werkgevers deze arbeidsplaatsen met name ter beschikking stellen aan degenen die voor subsidie in aanmerking komen.

gemeente (SER, 2018). Overigens blijkt uit een recente studie van De Gruijter e.a. (2021) dat minder dan tien procent van de gemeenten de arbeidstoeleiding van statushouders al start in het azz.

2. Vroegtijdige ondersteuning gericht op individuele competenties en vaardigheden

Als onderdeel van vroegtijdige interventie is het in kaart brengen van de competenties en de vaardigheden van asielzoekers een effectief mechanisme ter bevordering van arbeidsmarkttoeleiding (Klaver & Oostveen, 2017; Scholten, et al., 2017). Door aan het begin van een ondersteuningstraject de competenties inzichtelijk te maken, kan passende ondersteuning geboden worden en een passend individueel plan van aanpak opgesteld worden. Zo maakt een assessment het mogelijk om vaardigheden en competenties in kaart te brengen waarvan een individu geen verifieerbare certificaten of diploma's heeft en om asielzoekers te identificeren die in aanmerking komen voor diplomawaardering (Scholten, et al., 2017; Van den Enden, De Winter-Koçak, Booijink, & De Gruijter, 2018). Zo maakt vroegtijdige ondersteuning het mogelijk om bij de plaatsing in een gemeente een goede match te maken op basis van de behoeften, talenten en competenties van een asielzoeker.

3. Matching bij toewijzen van huisvesting na statusverlening

In toenemende mate maken Europese landen, waaronder Nederland, Denemarken, Zweden en Oostenrijk, gebruik van 'matchingstrategieën'. Hierbij wordt bij het toewijzen van een vestigingsregio voor een asielzoeker zo veel mogelijk rekening gehouden met de arbeidsmarktqualificaties van de asielzoeker en de lokale arbeidsmarkt- en onderwijsperspectieven binnen een gemeente of regio. Met dit beleid wordt getracht tegemoet te komen aan asielzoekers die door een vestigingsbeleid puur gebaseerd op quota's juist een vergrote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren (Scholten, et al., 2017). Er zijn aanwijzingen dat dergelijke matchingstrategieën het integratieproces voor asielzoekers bevorderen doordat deze leiden tot gerichte mogelijkheden ten behoeve van arbeidsparticipatie, scholing en huisvesting (Scholten, et al., 2017). Volgens Gerritsen e.a. (2018) is de kans dat vergunninghouders tien jaar na uitplaatsing een baan hebben, in de meest gunstige regio bijna anderhalf keer zo hoog als in de minst gunstige regio. De auteurs stellen dan ook dat het voor de arbeidsmarktintegratie zinvol is om bij uitplaatsing rekening te houden met de aansluiting van kenmerken van vergunninghouders bij de regionale arbeidsmarkt.

4. Ondersteuning op maat

Onderzoek duidt op een sterke samenhang tussen (demografische) achtergrondkenmerken van vluchtelingen en programma-uitkomsten. Deze bevinding benadrukt dat een 'one size fits all'-aanpak niet effectief is en pleit juist voor op maat gemaakte individuele actieplannen om op lange termijn vluchtelingen aan werk en scholing te helpen (Klaver et al., 2019). Maatwerk betekent dat de behoeften en wensen van een individu in kaart worden gebracht om succesvol een arbeidstoeleidingstraject in te gaan, zoals het in kaart brengen van benodigde scholing voor het opdoen van nieuwe vaardigheden, mogelijkheden identificeren in het uitbreiden van het sociale netwerk of het inzetten op het versterken van het zelfvertrouwen (Van den Enden, De Winter-Koçak, Booijink, & De Gruijter, 2018). Maatwerk betekent ook dat er gekeken wordt naar andere factoren die arbeidsparticipatie kunnen bevorderen, zoals aandacht voor de fysieke en mentale gezondheid van een individu (Van den Enden, De Winter-Koçak, Booijink, & De Gruijter, 2018).

5. Intensieve begeleiding met doorlopende lijn

Onderzoek duidt op positieve effecten voor vluchtelingen wanneer zij intensieve begeleiding ontvangen tijdens een arbeidstraject, en dan met name individuen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (Fadyl & McPherson, 2009 in: Klaver & Oostveen, 2017). Het blijkt dat intensieve begeleiding tijdens alle stadia van een arbeidstraject – van oriëntatie tot daadwerkelijke plaatsing – tot positieve uitkomsten leidt voor vluchtelingen (Aslund en Johannson, 2011; Anderson en Nekby, 2012). Ook zijn er aanwijzingen dat vluchtelingen gebaat zijn bij langdurige ondersteuning na het verkrijgen van betaald werk of een werkervaringsplaats (SER, 2018). In een recente publicatie van de SER (2021) wordt aangegeven dat het belangrijk is dat begeleiders investeren in het opbouwen van een vertrouwensband en affiniteit hebben met de doelgroep. Belangrijke randvoorwaarden voor begeleiding zijn onder andere: het aanbieden van één 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 (Klaver & Oostveen, 2017; Van den Enden, De Winter-

Koçak, Booijink, & De Gruijter, 2018). Als een vluchteling gedurende het hele traject één vaste begeleider heeft, kan deze toezien op een doorlopende lijn in de begeleiding met activiteiten die op elkaar afgestemd zijn.

6. Gecombineerde of duale trajecten

Verscheidende studies ondersteunen het belang van een gecombineerde of duale aanpak voor vluchtelingen 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 (Van den Enden, De Winter-Koçak, Booijink, & De Gruijter, 2018; Booijink, Van den Enden, & Keuzenkamp, 2017; Klaver & Oostveen, 2017). Een belangrijk voordeel van dergelijke 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 (Booijink, Van den Enden, & Keuzenkamp, 2017; SER, 2018; Razenberg & De Gruijter, 2017) (Lemaître, 2007 in: Klaver & Oostveen, 2017). Volgens De Bell & Bakker (2022) is de onderwijsroute binnen het nieuwe inburgeringsstelsel niet voor iedereen weggelegd. Juist dan kunnen leer-werktrajecten uitkomst bieden, omdat deze nieuwkomers de kans bieden om naast werkervaring ook andere vaardigheden te leren. Zodoende biedt een succesvolle afronding van een leer-werktraject over het algemeen betere vooruitzichten op duurzaam en betaald werk (De Bell & Bakker, 2022).

7. Ondersteuning bij het zoeken naar een baan

Voor statushouders is het vaak lastig om in contact te komen met Nederlanders zonder migratieachtergrond, wat hun aansluiting met de Nederlandse arbeidsmarkt beperkt en het zoeken naar een baan bemoeilijkt. 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 (Booijink, Van den Enden, & Keuzenkamp, 2017). Hierbij gaat het om praktische ondersteuning zoals het aanleren van bepaalde zoekstrategieën naar vacatures, het opstellen van een cv, netwerkuitbreiding en het voeren van sollicitatiegesprekken (Booijink, Van den Enden, & Keuzenkamp, 2017; Van den Enden, De Winter-Koçak, Booijink, & De Gruijter, 2018). Het inzetten van een mentor of coach en het geven van trainingen gericht op presentatie en zoekgedrag zijn genoemd als geschikte vormen van ondersteuning (Van den Enden, De Winter-Koçak, Booijink, & De Gruijter, 2018).

8. Bundeling lokale krachten en het creëren van ontmoeting tussen vraag en aanbod

Het aanbieden van effectieve integrale trajecten en het inzetten van matchingstrategieën vraagt om samenwerkingsverbanden tussen verschillende partijen, zoals regionale en lokale overheden, werkgevers, inburgeringsorganisaties en ngo's (Scholten, et al., 2017). Good practices op dit gebied laten zien dat een gezamenlijke aanpak vanuit verschillende sectoren kan leiden tot concrete arbeidsintegratiekansen voor vluchtelingen. In Nederland zijn er voorbeelden van samenwerkingsverbanden die geleid hebben tot regionale arbeidsintegratietrajecten voor vluchtelingen om aan de lokale vraag naar arbeidskrachten in bepaalde sectoren tegemoet te komen, zoals in de bouw, catering, logistiek en schoonmaak (SER, 2018). Recentelijk concludeert de SER (2022) dat het creëren van een gedeeld probleem-eigenaarschap met bijbehorende afstemming en publieke ondersteuning meer werkgevers over de streep trekt om voor personen met een migratieachtergrond een extra investering te plegen.

Een succesfactor waaraan in toenemende mate aandacht wordt besteed is het faciliteren van contact tussen vraag en aanbod. Zonder nadere persoonlijke kennismaking zal de werkgever veelal kiezen voor een gunstiger profiel van andere kandidaten, zonder dat hij de kans krijgt de specifieke meerwaarde (zoals motivatie of deskundigheid) van de statushouder te ervaren. Zowel gemeenten als particuliere initiatieven zetten in op het organiseren van zogenoemde matchingsevents en concluderen zonder uitzondering dat deze interventie effectief is (SER, 2018).

9. Duurzame plek op de arbeidsmarkt

Tot slot is aandacht voor een duurzame instroom op de arbeidsmarkt belangrijk. Verscheidende studies laten zien dat een succesvolle instroom van werknemers met een andere culturele achtergrond niet altijd leidt tot een duurzame match (Hofhuis et al., 2008). Zaken die bij voortijdig vertrek een rol kunnen

spelen zijn miscommunicatie, verschillende wederzijdse verwachtingen maar ook een onvoldoende inclusieve bedrijfscultuur. Instroom en behoud van statushouders vragen daarom niet alleen wat van de statushouder, maar ook van de werkgever. Een open en inclusieve cultuur kan bijdragen aan het behoud en de doorstroom van statushouders. Daarnaast kunnen specifieke instrumenten zoals mentorprogramma's en empowermentprogramma's behulpzaam zijn om werknemers met een andere culturele achtergrond beter tot hun recht te laten komen op de werkvloer (Witkamp et al., 2018).

2.6 Samenvatting

In dit hoofdstuk hebben we aan de hand van de literatuur inzichtelijk gemaakt welke factoren van invloed zijn op de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. Ook benoemden we werkzame bestanddelen die bijdragen aan effectieve interventies ter bevordering van de arbeidsmarktintegratie van deze groep. De literatuurverkenning laat zien wat de belangrijkste struikelblokken zijn voor vluchtelingen bij het vinden van werk aan de vraagzijde, de aanbodzijde en in de matching. In tabel 2.2 presenteren wij bij wijze van samenvatting de belangrijkste bevindingen.

Tabel 2.2 Belemmeringen voor arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen

Belemmeringen aanbodzijde
<ul style="list-style-type: none"> • Het ontbreken van een opleiding in het land van herkomst of opleiding wordt niet erkend of lager ingeschaald; • Ontbreken van werkervaring in land van herkomst of werkervaring is maar beperkt relevant; • Ontbreken van opleiding en/of werkervaring in Nederland; • Gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal; • Ontbreken sociale contacten, in het bijzonder met Nederlanders zonder migratieachtergrond; • Andere normen en waarden, waardoor communicatie op de werkvloer moeizaam gaat; • Slechte fysieke en/of psychische gezondheid (of slecht ervaren gezondheid); • Geen of verkeerd zoekgedrag, onder andere door onbekendheid met mogelijkheden, weinig zelfvertrouwen en onbekendheid met procedures en gewoontes; • Ervaren discriminatie.
Belemmeringen vraagzijde
<ul style="list-style-type: none"> • (On)bewuste vooroordelen over doelgroep, waardoor expliciete en impliciete discriminatie voorkomt; • Gebrek aan oog voor de doelgroep, onder andere door ontbreken diversiteitsbeleid; • Twijfels over geschiktheid statushouders (o.a. taalvaardigheid en beroepsvaardigheden); • Ervaren financiële risico's: angst voor uitval of lage productiviteit; • Begeleiding blijkt veel (meer dan verwacht) tijd te kosten.
Belemmeringen match
<ul style="list-style-type: none"> • (Welwillende) werkgevers weten doelgroep niet te bereiken; • Statushouders weten niet bij welke werkgevers ze moeten zijn en hoe ze die moeten bereiken; • Gemeentelijke dienstverlening in match niet altijd toereikend.

Effectieve interventies zullen zich moeten richten op, of in ieder geval rekening moeten houden met, de belemmeringen die zich op verschillende terreinen voordoen. Dat wil niet zeggen dat individuele interventies al deze belemmeringen kunnen en moeten aanpakken, maar een combinatie van activiteiten die zowel op de doelgroep zelf betrekking hebben als op de potentiële werkgevers lijkt op voorhand het meest veelbelovend. Hoe dat vorm wordt gegeven kan verschillen, bijvoorbeeld door binnen een project verschillende activiteiten aan te bieden die zich daarop richten, of door het aangaan van samenwerkingsverbanden met andere partijen op deelterreinen. Net als dat voor de vluchtelingen zelf geldt dat er geen 'one size fits all'-aanpak wenselijk is, geldt dat ook voor de projecten. Vanuit de literatuur komt wel een aantal werkzame elementen naar voren, zoals aandacht voor individuele behoeften en mogelijkheden om de aanpak/begeleiding hierop af te stemmen, intensieve ondersteuning door begeleiders die de doelgroep goed kennen, een gecombineerde aanpak waarbij aandacht is voor verschillende aspecten (onder andere taal, vakkennis, werknemersvaardigheden, sociaal netwerk) die bijdragen aan het vinden van aansluiting bij de Nederlandse arbeidsmarkt, ondersteuning na plaatsing bij een werkgever en het faciliteren van kennismaking tussen vluchtelingen en werkgevers. In hoofdstuk 3 en 4 brengen we in kaart hoe de projecten uit het programma vormgeven aan hun aanpak.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

De projecten uit het programma NBNB

3

3 De projecten uit het programma NBNB

De maatschappelijke instellingen waren uitgenodigd om een projectvoorstel in te dienen voor nieuwe werkwijzen om statushouders te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Dit heeft geresulteerd in een grote variatie aan initiatieven gericht op verschillende groepen statushouders met verschillende aanpakken. In dit hoofdstuk maken we nader kennis met de 30 projecten uit het programma NBNB die in dit onderzoek centraal staan.²¹ Paragraaf 3.1 beschrijft de opzet van de projecten wat betreft doelgroepen en focus. In paragraaf 3.2 wordt vervolgens dieper ingegaan op de aanpak van en de interventielogica achter de projecten. Daarbij worden de belangrijkste onderdelen uit de aanpakken op geaggregeerd niveau beschreven, geïllustreerd met voorbeelden uit de verschillende projecten uit het programma.

3.1 Algemene projectkenmerken

De doelgroepen

De meeste projecten uit het programma NBNB richten zich op een brede groep statushouders: dat wil zeggen volwassen statushouders met allerlei achtergronden wat betreft leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en herkomst. Daarnaast richt een aantal projecten zich op een specifieke subpopulatie binnen de groep statushouders. Drie projecten richten zich op jonge statushouders, vijf (voornamelijk) op vrouwen, vier op statushouders met een specifieke beroeps- of opleidingsachtergrond en één project is gericht op statushouders uit een specifieke regio (zie ook tabel 3.1).

Ruim de helft (15 van de 28) van de projecten hanteert een minimaal taalniveau om aan het project deel te kunnen nemen. Meestal geldt A2 als minimale instroomeis. In een aantal projecten wordt uitgegaan van B1 om succesvol deel te kunnen nemen. Dit zijn projecten die zich richten op uitstroom naar functies op hbo-niveau. De overige projecten (13 van de 28) hebben geen (harde) taaleis, maar stellen wel dat er (enige) basis moet zijn om met de deelnemers te kunnen communiceren in het Nederlands. Eerdere projecten gericht op de arbeidstoeleiding van statushouders stelden soortgelijke instroomeisen (Razenberg et al., 2021; Oostveen et al., 2021).

Box 3.1 Waaron een focus op vrouwelijke statushouders?

Onderzoek onder vrouwelijke statushouders die in de afgelopen jaren naar Nederland kwamen, laat zien dat de arbeidsmarktpositie van deze groep zwak is en dat slechts een klein deel van hen vanuit de bijstand is uitgestroomd naar betaald werk (De Gruijter & Razenberg, 2019). Hiervoor zijn verschillende oorzaken te benoemen die zowel te maken hebben met de vrouwen zelf als de institutionele context. Zo blijkt dat de kwetsbare arbeidsmarktpositie ten dele wordt veroorzaakt door de (onbewuste) focus van gemeenten op het begeleiden van de kansrijker geachte mannelijke statushouders (Razenberg e.a., 2018). Daarnaast spelen persoonlijke belemmeringen een rol. Zo kunnen traditionele rolopvatting participatie in de weg staan. Veel vrouwen zijn vaak sterk gericht op de zorg voor gezinsleden waardoor vrouwen weinig ruimte hebben om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. Tevens ontbreekt het vrouwen vaak aan (relevante) werkervaring. Ook wordt in de literatuur gewezen op gezondheidsproblemen en het ontbreken van een netwerk die de stap naar de arbeidsmarkt bemoeilijken (De Gruijter & Hermans, 2019).

Twee projecten uit het programma NBNB specifiek gericht op vrouwen:

Stichting Netwerkpro – Regie over je nieuwe toekomst, aan het werk in Nederland

Netwerkpro biedt een integrale aanpak waarbij (groeps)trainingen gericht op persoonlijke ontwikkeling (traumaverwerking en empowerment) geïntegreerd zijn met begeleiding naar de arbeidsmarkt (training sollicitatievaardigheden, kennismaking met bedrijven, werkervaringsplek en begeleiding naar betaalde baan). Gedurende het traject worden de vrouwen begeleid door een persoonlijke mentor. In het traject wordt gewerkt aan het zetten van stappen richting de arbeidsmarkt, het vergroten van zelfredzaamheid en eigen kracht en het ontwikkelen van sociale en arbeidsvaardigheden.

²¹ In totaal bevat het programma 31 projecten van 28 organisaties. Eén project viel uiteindelijk buiten de onderzoeksperiode en wordt daarom verder buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn twee projecten in de tweede tranche een voortzetting van het project uit de eerste tranche, waardoor er sprake is van 28 unieke projectaanpakken.

Vervolg Box 3.1

Stichting Da Capo – Migrantenvrouwen aan het werk

Da Capo begeleidt migrantenvrouwen, waaronder statushouders, naar een werkervaringsplek. Het eerste deel van het traject is gericht op het krijgen van inzicht in ‘wie ben ik en wat wil ik bereiken’ en op oriëntatie op de arbeidsmarkt en opleidingsmogelijkheden. Dit gebeurt aan de hand van coaching sessies. Daarnaast bestaat het traject uit taallessen door een taaldocent. In de tweede fase van het traject worden deelnemers toegeleid naar een werkervaringsplek. Dat kan in de eigen beschermde leer-werksetting of bij een extern bedrijf.

Tabel 3.1 Overzicht projecten uit het programma NBNB naar doelgroep

Doelgroep	Project
Statushouders algemeen	Stichting de Werkshop - <i>Turn it around</i>
	Stichting Taal doet meer - <i>Eigen kracht Taal en Werk</i>
	Droomstatus - <i>Ownership Eigen Toekomst</i> (*)
	VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland - <i>VluchtelingenWerk voor iedereen (1&2)</i>
	Stichting NewBees - <i>Integrale traineeships</i> (*)
	Stichting Refugee Company - <i>Re:Start</i>
	Stichting The Dutch Tulip - <i>Vluchtelingen maken werk van werk</i>
	Stichting Mano - <i>Samen aan de slag in Rotterdam</i>
	VISTA college - <i>Nieuwkomers in de Medtech</i> (**)
	Stichting Broodje Aap & Linke Soep - <i>Horeca-opleiding Inburgering+</i> (**)
	Stichting Rumi - <i>Refugee on board</i>
	UAF - <i>Kappersproject</i> (**)
	Welzijn West Betuwe - <i>Van hefboom naar slagboom</i>
	BORO*ATELIER - <i>Naturally doing good</i>
Refugee Team - <i>Refugee Team</i>	
Jongeren	De Jonge Krijger BV - <i>Een kansrijke toekomst</i>
	CNV jongeren - <i>HARRIE statushouders</i> (*)
	Stichting YA!-coaching Midden Nederland - <i>Welcome to your future</i>
Vrouwen	Stichting Da Capo - <i>Migrantenvrouwen aan het werk!</i>
	Stichting Netwerkpro - <i>Regie over je nieuwe toekomst, aan het werk in Nederland</i>
Vrouwen en andere kwetsbare groepen	Buurtcentrum De Mussen - <i>Samensterk! Op weg naar werk</i>
	Dr. Schroeder van der Kolk Bedrijven - <i>Schroeders got talent</i>
	Social Enterprise Lab - <i>Kringloop werkt!</i> (*)
Statushouders met specifieke beroeps/opleidingsachtergrond	Stichting Mpowerment - <i>Opleiding vrachtwagenchauffeurs (1&2)</i> (**)
	Stichting New Dutch Connections - <i>Houd statushouders aan het werk</i> (*) (**)
	Buddy Film Project - <i>Buddy Career Boost</i> (**)
	Stichting BVE Zuid -Limburg/VISTA college – <i>WOOW</i> (**)
Specifieke herkomstregio	Stichting De Kim - <i>Van afkomst naar toekomst</i>

(*) Projecten die zich ook expliciet richten op werkgevers als doelgroep van het project.

(**) Projecten gericht op werk in een specifieke sector of branche.

Aangrijpingspunt projecten: aanbodzijde of vraagzijde?

Veruit de meeste projecten richten zich voornamelijk op het wegnemen van belemmeringen bij en versterken van statushouders zodat zij beter toegerust zijn om stappen te zetten richting de arbeidsmarkt. De projecten zijn dus overwegend gericht op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Vijf van de 28 projecten richten zich met specifieke interventies ook expliciet op het voorbereiden of toerusten van werkgevers (of vrijwilligersorganisaties) om de plaatsing van statushouders binnen hun organisatie een succes te maken. Werkgevers (en andere potentiële collegas) worden door deze projecten expliciet genoemd als doelgroep van hun project. In deze projecten is dus zowel aandacht voor de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Brede insteek versus sectorale focus

De meeste projecten kiezen ervoor om zich te richten op de wensen en mogelijkheden van de statushouders wat betreft werk en van daaruit te zoeken naar een passende arbeidsplek of werkervaringsplaats. Zij kiezen dus voor een brede insteek waarin de mogelijkheden van de statushouder centraal

staan. Zeven projecten hebben gekozen voor een sectorale focus waarbij deelnemers worden begeleid naar een baan in een specifieke sector, te weten: logistiek, transport, techniek, media, horeca, bouw- en installatiebranche en de kappersbranche. Regelmatig gaat het hierbij om sectoren waarin sprake is van arbeidstekorten.

Box 3.2 Sectorale projecten

Stichting Mpowerment – Opleiding vrachtwagenchauffeurs

Mpowerment richt zich op het opleiden van statushouders tot vrachtwagenchauffeurs. Er zijn statushouders die in hun thuisland ervaring hadden als professionele chauffeur, maar niet de juiste papieren hebben om in Nederland aan de slag te gaan. Het project ondersteunt bij de theorie en praktijklessen voor het halen van het C-rijbewijs; biedt een workshop solliciteren en een workshop cultureel bewustzijn; bemiddelt naar werk; biedt nazorg; en er is sprake van baangarantie van een jaar bij het halen van het rijbewijs.

Stichting New Dutch Connections – Houd statushouders aan het werk

Stichting New Dutch Connections werkt samen met Arcadis om technisch hooggeschoolde statushouders een leer-werkplek aan te bieden met kans op een baan. Deelnemers krijgen een maatje, een coach en trainingen in softskills en hardskills. Na de trainingen hebben deelnemers de kans zich te presenteren op een talentenmarkt. Een aantal deelnemers krijgt een leer-werkplek bij Arcadis, waarbij deelnemers individuele begeleiding krijgen en er een persoonlijk ontwikkelplan wordt opgesteld. Het project start met een inhouse voorstelling van 'Bright Side of Life' voor medewerkers van Arcadis. Dit heeft als doel om draagvlak en begrip te vergroten over/voor vluchtelingen binnen Arcadis. Ook wordt deze gelegenheid aangegrepen om coaches te werven binnen Arcadis.

VISTA college – Nieuwkomers in de MedTech

Het VISTA college biedt in samenwerking met Medtech-bedrijven een duaal traject aan voor statushouders die nog niet ingeburgerd zijn. Deelnemers worden in een voorportaal getraind in werknemers- en beroepsvaardigheden, worden op sociaal vlak ondersteund en maken een start met de opleiding assistent logistiek medewerker (mbo-1). Deelnemers worden begeleid door een leermeester (training en begeleiding vaktechnische aspecten en buddy op de werkvloer), docenten logistiek en inburgering en een jobcoach voor sociaal-emotionele aspecten van de begeleiding. Na het voorportaal krijgen deelnemers een arbeidscontract aangeboden voor negen maanden. Bij goed functioneren krijgen deelnemers een baan aangeboden bij een van de Medtech-bedrijven.

Buddy film project – Buddy career boost

In dit project worden professionele film- en televisieprofessionals begeleid richting betaald werk of ondernemerschap in de film- en televisiesector. Deelnemers krijgen een professionele veldwerkcoach toegewezen die de statushouder wegwijs maakt in de branche en hen voorstelt aan relevante contacten. Ook krijgen deelnemers diverse trainingen gericht op ondernemerschap en praktijkervaring, worden er netwerkbijeenkomsten georganiseerd, en wordt er door het project direct bemiddeld tussen deelnemers en werkgevers.

Stichting Broodje Aap & Linke Soep - Horeca-opleiding Inburgering+

In het project van Stichting Broodje Aap & Linke Soep krijgen deelnemers een horecaopleiding en behalen ze een horecadiploma waarmee zij toegang hebben tot een betaalde baan in de horeca of een opleiding op mbo-niveau. Deelnemers krijgen gedurende zes tot negen maanden praktijk- en theorietraining op het gebied van horeca- en werknemersvaardigheden en (vak)taal. Zij doen werkervaring op binnen de veilige omgeving van de lunch- en cateringservice van de stichting zelf. Tegelijkertijd doen deelnemers mee in participatiegroepen, waarbij aandacht is voor sociale contacten, zelfontplooiing en voor actuele thema's die belangrijk zijn voor integreren in Nederland.

Vervolg Box 3.2

Stichting BVE Zuid-Limburg/VISTA college²² – WOOW

Het programma leidt deelnemers in een jaar op tot een baan of een vervolgopleiding in de bouw- en installatiebranche. Een gebouw van een woningcorporatie wordt opgeknapt en deelnemers kunnen daar in de praktijk werkervaring opdoen. Daarnaast volgen ze lessen op het hbo of mbo en krijgen ze verschillende trainingen waaronder interculturele vaardigheden. Aan het gebouw werken allerlei bedrijven (aannemers, elektriciens, loodgieters, enz.), via meester-gezelconstructies brengen deze bedrijven statushouders praktische vaardigheden bij. Het is een fulltime programma. Aan het einde krijgen deelnemers van de hbo-groep een hbo-certificaat en de deelnemers van de mbo-groep een praktijkverklaring of een mbo 1-diploma.

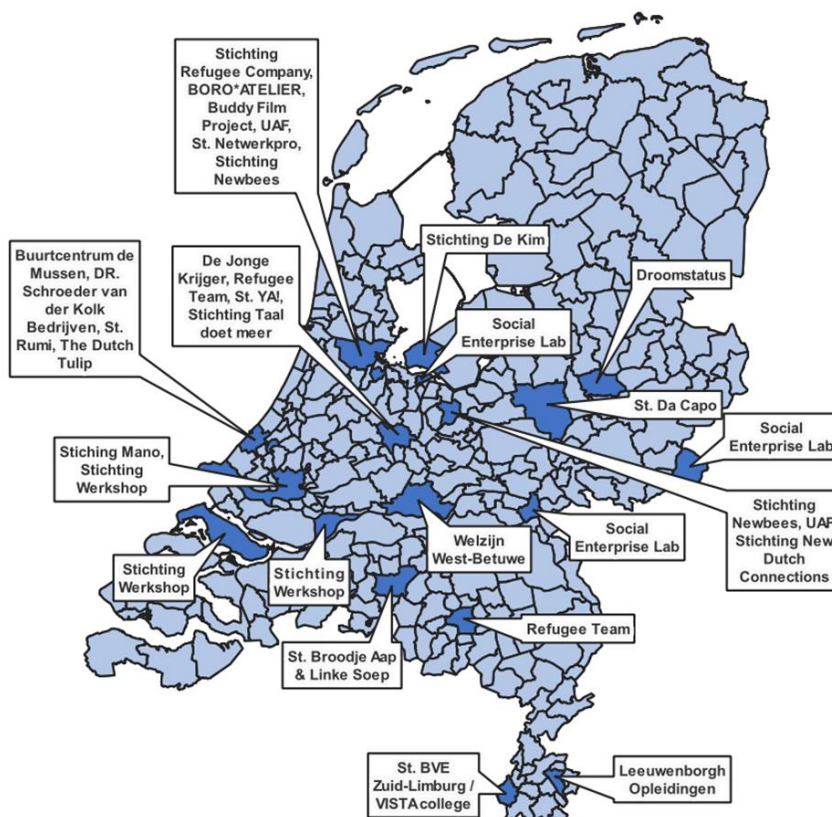
UAF – Kappersproject

In het UAF-kappersproject wordt aan statushouders die in hun land van herkomst kapper waren en/of kapper willen worden, een opleiding tot kapper aangeboden bij de Nederlandse Kappers Academie (NKA). Naast vaklessen en stagemogelijkheden krijgen deelnemers extra taalondersteuning, workshops over werknemers- en sollicitatievaardigheden en individuele begeleiding vanuit het UAF. Aan het einde van het traject worden deelnemers via een digitaal portfolio gepresenteerd aan bedrijven in het netwerk van NKA en L'Oréal.

Geografische scope van de projecten

De projecten uit het programma NBNB zijn door verschillende maatschappelijke instellingen verspreid over het land uitgevoerd waarbij er een concentratie is van projecten (en deelnemers) in de Randstad en Brabant. De provincies Friesland, Groningen, Drenthe en Zeeland zijn niet vertegenwoordigd. Figuur 3.1 geeft een overzicht van de projecten en hun werkgebied.

Figuur 3.1 Voornaamste locatie van de projecten



Note. Sommige projecten zijn weggelaten omdat zij landelijk werken (CNV Jongeren, Mpowerment) of regionaal (Vluchtelingen-Werk West en Midden-Nederland).

²² VISTA College wordt aangeduid als organisatie in dit rapport, omdat zij de subsidie-aanvraag voor dit programma hebben gedaan. WOOW-projectleider is het lectoraat SURD Zuyd Hogeschool in samenwerking met de volgende partners: VISTA, Instituut GAK, Europees Sociaal Fonds, Parkstad, New Insights Consulting, Ministerie van SZW, UAF, Wonen Limburg en Prakteck.

3.2 Projectaanpak en interventielogica

In deze paragraaf wordt toegelicht welke instrumenten projecten inzetten gericht op aanbodversterking, vraagversterking en het matchen van vraag en aanbod en wat de veronderstellingen zijn ten aanzien van de werking van deze instrumenten.

3.2.1 Aanbodversterking

Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven schieten de individuele hulpbronnen van statushouders vaak tekort om succesvol stappen richting de arbeidsmarkt te kunnen zetten. Er zijn verschillende belemmeringen voor statushouders om werk te vinden. De belangrijkste obstakels waar de projecten zich op richten zijn:

- **Culturele verschillen** tussen Nederlanders en statushouders, in het bijzonder de culturele normen die van belang zijn op de werkvloer. Nederlandse culturele normen die vaak anders zijn in het land van herkomst zijn: punctualiteit (bijvoorbeeld in de start van de werkdag), assertiviteit (vragen stellen, initiatief nemen) en toegeven als er iets fout is gegaan of iets niet begrepen is.
- Het hebben van geen of een ontoereikend (professioneel) **netwerk**. Ook in Nederland wordt veel werk vergeven via netwerken; zonder netwerk kan de ingang naar werk ontbreken.
- Een te **laag taalniveau** zorgt ervoor dat statushouders onvoldoende begrijpen wat er op de werkvloer gezegd wordt en zich onvoldoende kunnen uitdrukken, zowel in het sollicitatiegesprek als op de werkvloer.
- Statushouders hebben niet altijd een **diploma** of het diploma dat ze hebben wordt niet erkend. Daardoor kunnen ze niet door in hun oude werk.
- Statushouders hebben **onvoldoende kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt** (welke type beroepen, welke eisen er gesteld worden) en van **sollicitatieprocedures** (waar vacatures zijn, hoe het cv moet zijn, hoe het gesprek gevoerd moet worden). Daardoor solliciteren ze niet, op de verkeerde functies en/of op de verkeerde manier.

Naast deze obstakels zijn er ook persoonlijke belemmeringen die het vinden van werk of andere vormen van participatie kunnen bemoeilijken, zoals een **gebrek aan zelfvertrouwen** en **sociaal-psychische problematiek**. Ook op deze aspecten richten projecten zich (in meer of mindere mate): zij bieden ondersteuning, begeleiding en trainingsmodules, maar geen psychosociale hulpverlening. Zware psychosociale problematiek is voor veel projecten een exclusiecriteria voor deelname aan de trajecten.

Instrumenten

Projecten zetten diverse instrumenten in om de gesignaleerde belemmeringen aan de aanbodzijde weg te nemen. Hiertoe bieden ze (groeps)trainingen, ondersteuning via persoonlijke begeleiding, (beroeps)opleidingen, formele taallessen of een werkervaringsplaats. Vaak wordt in de projecten op verschillende manieren gewerkt aan het versterken van de statushouder en het oplossen van een specifiek knelpunt. Zo wordt zowel via individuele begeleiding als door het inzetten van specifieke trainingsmodules gewerkt aan het vergroten van het zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld.

Trainingen

De trainingen die ingezet worden in de projecten kunnen inhoudelijk grofweg ingedeeld worden in de volgende typen:

- Trainingen gericht op het **vergroten van zelfinzicht en zelfvertrouwen**. In deze trainingen komen vragen aan de orde zoals: wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik? Ook worden interventies ingezet gericht op **empowerment** en het **wegnemen van persoonlijke belemmeringen**.

Box 3.2 Voorbeelden van projecten met trainingen gericht op vergroten van zelfinzicht, omgaan met psychische belemmeringen en empowerment

Droomstatus – Ownership eigen toekomst

*Het project ‘ownership eigen toekomst’ heeft tot doel statushouders inzicht te geven in hun ‘droombaan’, te leren welke spelregels er gelden op de Nederlandse werkvloer en hoe ze zich kunnen profileren naar werkgevers en collega’s toe. Een belangrijk onderdeel van het project is de **training ‘spreek je uit, the Dutch way’**. De deelnemers komen acht weken lang een dag per week samen voor een intensieve sessie. In het begin ligt de focus op de vraag: wat wil ik, wat kan ik en wat is realistisch. Vervolgens geeft de training handvatten om die droom werkelijkheid te maken. Op basis van de sessies wordt een persoonlijk integratiepaspoort opgebouwd.*

Refugee Company – Re: Start

*Refugee Company biedt een compleet programma waarin deelnemers toewerken naar financiële en sociale onafhankelijkheid. Het traject bestaat uit verschillende onderdelen waaronder een interne werkervaringsplek, begeleiding door een coach en diverse trainingen en taallessen. Er is ook aandacht voor het wegnemen van persoonlijke belemmeringen. Voor een specifieke groep deelnemers wordt de interventie **MindSpring** (facultatief) ingezet ten behoeve van psychosociale of opvoedondersteuning. In de training wordt ingegaan op omgang met trauma’s en schuldgevoelens.*

Stichting Netwerkpro - Regie over je nieuwe toekomst, aan het werk in Nederland

*Deelnemers aan het project van Stichting Netwerkpro starten in groepsverband met het **7ROSES trauma- en empowermentprogramma** (7 Recovery Oriented Survivor Empowerment Strategies). Dit is een training voor vrouwelijke statushouders die in aanraking zijn gekomen met ingrijpende gebeurtenissen, moeite hebben met contact leggen in de Nederlandse samenleving en nog niet klaar zijn om te werken. Deelnemers komen negen keer bijeen en werken samen aan het herstel van hun eigen krachten en hun functioneren. Ook leren ze hulpbronnen in de omgeving in te zetten. Er komen zeven onderwerpen aan bod: sociale verbinding; hoop vinden en houden; identiteit; betekenis geven; empowerment; erkenning vragen en herkenning krijgen; veiligheid.*

- **Sollicitatietrainingen.** Het betreft hier zowel kennis van het sollicitatieproces als het oefenen van vaardigheden om te solliciteren.
- Trainingen gericht op het **vergroten van kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt**. Deze trainingen zijn voornamelijk gericht op het oriënteren op beroepen en wat er nodig is om een dergelijk beroep te kunnen uitoefenen. In dit kader worden soms ook workshops gegeven door professionals die uitleg geven over een specifiek beroep.
- Trainingen gericht op **culturele werknemersvaardigheden**. In deze trainingen wordt stilgestaan bij de verwachtingen die een werkgever heeft van een werknemer (op tijd komen en assertief zijn), interculturele communicatie en het omgaan met collega’s en de cultuur op de werkvloer.

Individuele begeleiding

Projecten bieden individuele begeleiding aan hun deelnemers. Deze begeleiding wordt op verschillende manieren ingevuld. Dat kan zijn via een professional die als coach de deelnemer begeleidt of door getrainde vrijwilligers of een combinatie van beide. Ook de invulling van de begeleiding door vrijwilligers kan verschillende vormen aannemen: een vrijwilliger die de deelnemer ondersteunt gedurende het hele traject, maar ook een maatje/buddy die vooral op sociaal gebied met de deelnemer optrekt of zijn of haar professionele netwerk deelt.

Stichting Taal Doet Meer – Eigen Kracht: Taal & Werk

*Stichting Taal Doet Meer is een professioneel geleide vrijwilligersorganisatie. In het project worden twee modules aangeboden. De module ‘in je kracht’ duurt drie maanden en is gericht op (arbeidsmarkt)oriëntatie. Het doel is dat deelnemers zelfvertrouwen krijgen en zich bewust worden van hun wensen en mogelijkheden in de toekomst. Na deze module kunnen deelnemers (als zij daar klaar voor zijn) doorstromen naar de module ‘aan de slag’. Deelnemers werken aan vaardigheden die nodig zijn bij het zoeken naar een baan. Deze deelnemers worden daarnaast gekoppeld aan een **vrijwilliger die hen coacht bij hun zoektocht**.*

Werkervaringsplek

In de meeste projecten doen deelnemers werkervaring op via een werkervaringsplaats, vrijwilligerswerk of stage. Dat kan bijvoorbeeld in een zogenaamde ‘interne werkervaringsplek’, wanneer het project wordt uitgevoerd binnen een sociale onderneming. Andere projecten zoeken, al dan niet samen met de deelnemer, naar een externe werkervaringsplek bij een werkgever.

Dr. Schroeder van der Kolk – Schroeder’s got talent

*In het project van Dr. Schroeder van der Kolk Bedrijven ontwikkelen deelnemers vakvaardigheden en werknemersvaardigheden op een **werkervaringsplek in een van de ontwikkelbedrijven**, waarbij uitgebreid aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling. Deelnemers worden begeleid door een werkbegeleider op de werkplek en door een gecertificeerde jobcoach die ondersteuning biedt op alle leefgebieden, zoals gezondheid, financiën, huisvesting en taal. Gedurende het traject kunnen deelnemers op basis van individuele behoeften workshops volgen gericht op persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit.*

VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland – VluchtelingenWerk voor iedereen

*In het project van VluchtelingenWerk worden statushouders gekoppeld aan vrijwillige jobcoaches die hen begeleiden. Het eerste deel van de begeleiding richt zich op uitvinden wat iemand wil en kan doen. Tegelijk is er een training over sollicitatievaardigheden en culturele (werknemers)vaardigheden. In de training leren statushouders onder andere om in te schatten of beroepen wel of niet goed bij hen passen. In het tweede deel van het project wordt gezocht naar een geschikte plek voor de deelnemers om ervaring op te doen en te leren in de praktijk. Dit is meestal **vrijwilligerswerk**, maar kan ook een stage of betaalde functie zijn. Tijdens de plaatsing wordt de statushouder begeleid door de jobcoach.*

Taallessen

Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal is, zo blijkt ook uit eerder onderzoek, een struikelblok om werk te kunnen vinden. In veel projecten is aandacht voor het vergroten van de taalvaardigheid van de deelnemers, bijvoorbeeld middels een taalstage, in de begeleiding of op de werkervaringsplek en door het inzetten van informele taalondersteuning (taalmaatjes, taalcafés et cetera). Het gaat primair om praktijkgerichte taallessen als aanvulling op de taallessen die men in het kader van de inburgering volgt of heeft gevolgd. In 11 projecten zijn groepsgewijze taallessen een standaard onderdeel van het traject. Deze lessen kunnen gericht zijn op vakspecifieke taal of op de ontwikkeling van het algemene taalniveau.

In nagenoeg alle sectorale projecten (dat wil zeggen projecten die gericht zijn op instroom in een specifieke sector) maken groepsgewijze taallessen deel uit van het traject. Deze projecten hanteren niet alleen een minimaal taalniveau als instroomeis, maar beogen in het traject ook het taalniveau verder te verbeteren. Hiermee hopen zij de deelnemers optimaal tegemoet te laten komen aan de ‘eisen’ ten aanzien van taalbeheersing vanuit de werkgevers in de sector.

(Beroeps)opleiding

In een beperkt aantal projecten worden erkende opleidingen of cursussen aangeboden die worden afgesloten met een diploma of certificaat. Volwaardige beroepsopleidingen worden uitsluitend gevolgd in de projecten die deelnemers toeleiden naar een baan in een specifieke sector.

3.2.2 De vraagzijde: trainingen aan werkgevers

Onderzoek naar de re-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt laat zien dat de kans op het vinden van werk niet alleen afhangt van het beter toerusten van de werkzoekende, maar ook van de houding en opstelling van werkgevers ten aanzien van deze groepen. Voor een succesvolle re-integratie zijn daarom ook inspanningen nodig gericht op werkgevers en de matching tussen vraag en aanbod (Sol & Kok, 2014). De projecten die zich naast versterking van het aanbod ook specifiek richten op de werkgever willen vooral de volgende obstakels aan de vraagzijde aanpakken:

- Werkgevers hebben vaak **onrealistische verwachtingen** van hoe (snel) statushouders zich ontwikkelen en onderschatten de tijd die het kost om hen in te werken en te begeleiden.

- Werkgevers en andere collega's zijn vaak **onbekend met andere culturele normen en gewoonten** aanzien van werk waardoor er misverstanden kunnen ontstaan tijdens sollicitatiegesprekken en op de werkvloer.

Dat doen de projecten voornamelijk in de vorm van trainingen waarin werkgevers en/of toekomstige collega's van statushouders getraind worden in het omgaan met culturele verschillen. Een onderdeel van de training kan ook zijn bewustwording van de noodzaak van (langdurige) begeleiding van statushouders en het geven van handvatten om die begeleiding te bieden.

Social Enterprise Lab – Kringloop werkt!

Via het project Kringloop werkt! doen deelnemers werkervaring op in kringloopbedrijven waarbij zij formele taallessen krijgen van een NT2-docent en praktische werkondersteuning van een coach/begeleider. Interne begeleiders en medewerkers van de kringloopbedrijven krijgen een voorlichting en training over het (samen)werken met de doelgroep statushouders. Dat kan betrekking hebben op coaching en begeleiding van deze groepen, interculturele communicatie en het omgaan met de (beperkte) taalvaardigheid.

CNV Jongeren – Harrie statushouders

In het kader van het project worden tweedaagse Harrie-trainingen gegeven voor personen die in hun bedrijf een statushouder gaan begeleiden. Tijdens de training krijgen ze informatie en handvatten om zich bewust te worden van hun eigen vooroordelen over statushouders en om statushouders goed te kunnen begeleiden op de werkvloer. Op de eerste trainingsdag houdt een statushouder (die ook projectdeelnemer is) een pitch. Deelnemers aan de Harrie-training kunnen vervolgens vragen stellen aan de pitcher. De statushouders is de hele eerste trainingsdag aanwezig om vragen te beantwoorden en uitleg te geven.

3.2.3 Matching vraag en aanbod

Projecten zetten verschillende instrumenten in om statushouders en werkgevers met elkaar kennis te laten maken en om te zorgen dat een plaatsing succesvol verloopt.

Kennismaking tussen statushouders en werkgevers

Om statushouders en werkgevers kennis met elkaar te laten maken, wordt gebruikgemaakt van bedrijfsbezoeken, pitches van deelnemers en speeddates. Bij bedrijfsbezoeken gaat een groepje deelnemers bij een bedrijf op bezoek om een 'kijkje in de keuken' te nemen. Een andere manier om de kennismaking te organiseren is om deelnemers te laten pitchen voor van tevoren uitgenodigde werkgevers of het organiseren van speeddates waarbij deelnemers en werkgevers de kans krijgen om elkaar een-op-een te spreken. Voor al deze vormen van groepsgewijze kennismaking geldt overigens dat de maatregelen als gevolg van COVID-19 een behoorlijke impact hebben gehad. Veel van deze activiteiten konden alleen in aangepaste vorm of pas later in het traject georganiseerd worden (zie ook paragraaf 4.6).

Matching naar betaald werk

In sommige projecten is directe matching naar betaald werk onderdeel van de interventie. Dit wordt op verschillende manieren ingevuld. In sommige projecten gebeurt de matching door een projectmedewerker waarbij de begeleider samen met de deelnemer zoekt naar werk. In een aantal andere projecten wordt (daarnaast) gebruikgemaakt van een digitale tool om deelnemers te matchen aan vacatures.

Stichting de Workshop – Turn it around

Stichting de Workshop begeleidt statushouders intensief richting werk of onderwijs. Deelnemers krijgen een toelidingsmodule. De module start met een uitgebreide intake, assessment, probleemanalyse en een inventarisatie van verwachtingen en ervaringen. De deelnemers krijgen vanaf de start tot aan bemiddeling individuele begeleiding van een professionele jobcoach. Na de intake krijgen deelnemers een zesweekse module met workshops over sociale vaardigheden en communicatie, taallessen en sportlessen. Wanneer deelnemers deze module positief doorlopen krijgen zij een werkervaringsplek van twee maanden aangeboden. Vervolgens wordt iemand door de jobcoach bemiddeld naar een baan of het uitbreiden van de werkervaringsplaats met uitzicht op een baan. De kandidaten krijgen een half jaar intensieve begeleiding. Dit houdt in dat het contact wordt onderhouden en eventuele problemen direct worden opgelost. Maar ook daarna is er nazorg: deelnemers kunnen en mogen altijd terugvallen op Stichting de Workshop.

NewBees – Integrale traineeships

NewBees biedt traineeships aan statushouders. De statushouder wordt gekoppeld aan een matcher en maakt (samen met de matcher) een online profiel aan op het platform van NewBees. Via dit platform kunnen statushouders en werkgevers gematcht worden. Statushouders hebben altijd toegang tot hun profiel en kunnen dit als cv gebruiken (in pdf of als deelbare link). Samen met de matcher gaat de statushouder op zoek naar een werkervaringsplek voor drie maanden in een richting die de statushouder graag op wil, of waarvan de matcher denkt dat deze bij hem of haar past. Bij voorkeur wordt er gezocht naar een plek waar de statushouder na drie tot zes maanden kan blijven in een betaalde baan. De matcher blijft tijdens de werkervaringsplek begeleiding bieden; en bij een betaalde baan blijft de matcher op afstand betrokken. Veel matchers hebben zelf een achtergrond als statushouder en zijn een rolmodel voor de deelnemers.

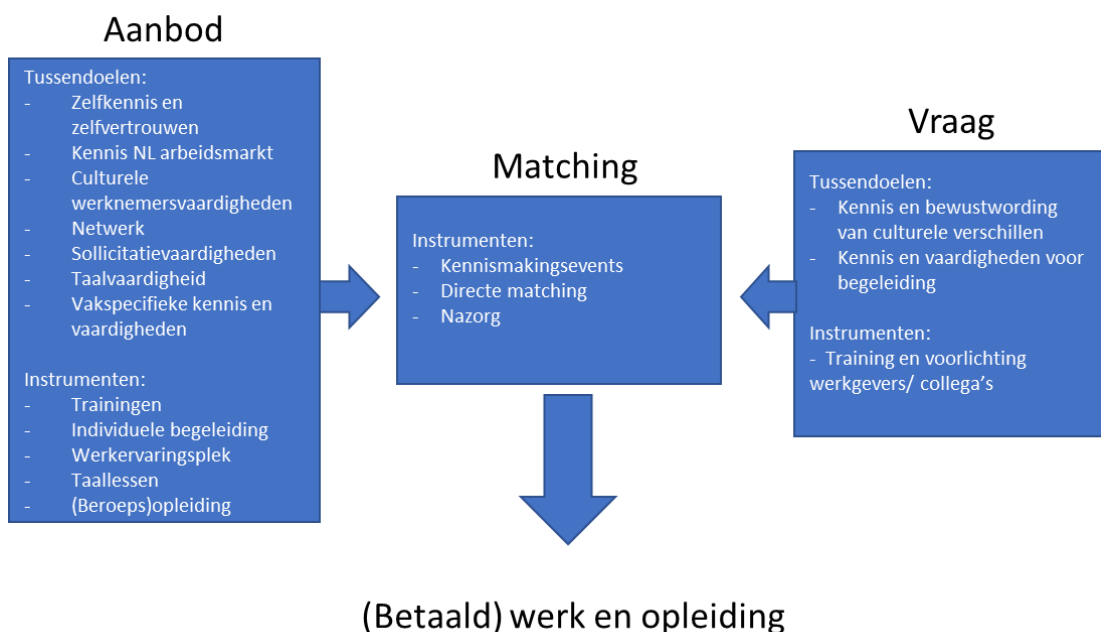
Nazorg: jobcoaching

Tot slot is het bieden van nazorg na plaatsing bij veel, maar niet alle, projecten een onderdeel van het traject. De vorm, duur en intensiteit van de geboden nazorg variëren. Begeleiders/jobcoaches houden na plaatsing bij een werkgever en uitstroom uit het traject contact met de deelnemer. Zij informeren periodiek of alles goed gaat op het werk en of er eventuele vragen of problemen zijn die opgelost moeten worden. De nazorg kan gericht zijn op begeleiding van de deelnemer, maar kan ook gericht zijn op de werkgever (zeker als deze meerdere plaatsen biedt).

3.2.4 Resumerend

In de projecten wordt door de inzet van verschillende instrumenten gewerkt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt voor de deelnemers. De belangrijke tussendoelen waaraan de instrumenten moeten bijdragen zijn het vergroten van de zelfkennis en het zelfvertrouwen, het vergroten van kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en de cultuur en normen op de werkvloer, het vergroten/versterken van het netwerk van de statushouders en het versterken van arbeidsmarktrelevante vaardigheden. Aan de werkgeverskant gaat het vooral om het bevorderen van de kennis en bewustwording van culturele verschillen bij werkgevers en wat dat betekent voor de begeleiding van deze groepen. Figuur 3.2 geeft schematisch weer hoe de projecten de arbeidsparticipatie van de projecten willen bevorderen.

Figuur 3.2 Interventielogica achter de projecten uit het programma NBNB



De verschillende instrumenten moeten bijdragen aan het realiseren van de tussendoelen en die tussendoelen moeten de stap naar betaald werk of instroom in een opleiding eenvoudiger maken. Aan de werkzaamheid van deze aanpak ligt een aantal veronderstellingen ten grondslag:

- Zelfkennis en zelfvertrouwen dragen bij aan een groter gevoel van welbevinden en door het weg nemen van persoonlijke belemmeringen zijn statushouders beter in staat om zich te richten op werk of opleiding.
- Zelfkennis, kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt, sollicitatievaardigheden en een groter netwerk dragen bij aan een goed zoekproces: de statushouder zoekt eerder op de juiste plek en op de juiste wijze en weet beter welke banen passend zijn.
- Zelfvertrouwen, taalvaardigheid en culturele werknemersvaardigheden zijn niet alleen belangrijk voor het vinden van werk, maar ook voor werkbehoud. Het draagt bij aan het voorkomen van miscommunicatie en misverstanden op de werkvloer.
- Kennis en bewustwording van werkgevers en andere collega's dragen bij aan een positievere houding en meer begrip van culturele verschillen. Statushouders zullen hierdoor minder snel afvallen als kandidaat in het sollicitatieproces en er is minder kans op voortijdige uitstroom.

In de volgende hoofdstukken wordt nader ingegaan op de ervaringen van de projecten in de praktijk, hoe en op welke wijze de tussendoelen zijn gerealiseerd en welke lessen er getrokken kunnen worden ten aanzien van de werkzame elementen.



Ervaringen met de uitvoering

4

4 Ervaringen met de uitvoering

In dit hoofdstuk beschrijven we de ervaringen van de organisaties met de uitvoering van hun project. We beschrijven de verschillende keuzes die projecten hebben gemaakt tijdens de uitvoering, en welke obstakels en succesfactoren hieruit voortkwamen. Dit hoofdstuk is hoofdzakelijk gebaseerd op interviews met projectleiders, maar waar relevant benoemen we ook het perspectief van deelnemers en werkgevers. Bij citaten geven we met de onderstaande pictogrammen aan uit welke invalshoek de opmerking komt.



Perspectief projectleider/trainer



Perspectief statushouder



Perspectief werkgever

4.1 Werving en selectie

In deze paragraaf beschrijven we hoe organisaties deelnemers hebben geworven en geselecteerd. We beschrijven op basis van de ervaringen van de projectleiding welke wervingskanalen de meeste instroom opleverden en welke minder succesvol waren. Hierbij besteden we aandacht aan de obstakels en succesfactoren van de werving. Ook beschrijven we hoe organisaties vervolgens deelnemers hebben geselecteerd voor hun project.

Werving

Organisaties hebben allerlei verschillende wervingskanalen ingezet, zoals te zien in tabel 4.1. De meeste organisaties werkten samen met partners om deelnemers te werven. Verreweg de meest voorkomende samenwerkingspartner was de gemeente of een werkgeversservicepunt. Vier op de vijf organisaties hebben klantmanagers van de gemeente benaderd met de vraag of zij geschikte deelnemers konden doorverwijzen. Ook benaderden organisaties vaak uitvoeringsorganisaties die in opdracht van de gemeente de maatschappelijke begeleiding van statushouders uitvoeren, zoals VluchtelingenWerk of buurtteams. Bij enkele organisaties heeft werving via de gemeente of haar uitvoeringsorganisaties echter niet tot aanmeldingen geleid. Organisaties die al langer met statushouders werken, hebben een eigen netwerk opgebouwd van (maatschappelijke) organisaties, dat zij konden inzetten om deelnemers te werven. Daarnaast gaven organisaties presentaties op taal-/inburgeringsscholen. Sommigen organiseerden een open-inloophmoment bij onderwijsinstellingen of in de bibliotheek. Ten slotte zetten enkele organisaties een uitzendbureau of bemiddelingsorganisatie in.

Organisaties gingen meestal ook direct op zoek naar deelnemers. De meest voorkomende weg was via oud-deelnemers van het project. Als zij succeservaringen hebben opgedaan, raden zij het project aan aan personen uit hun omgeving. Sommige organisaties konden ook deelnemers laten instromen vanuit andere activiteiten die zij al uitvoerden, zoals taallessen of een sociale werkplek. Daarnaast hebben organisaties sociale media ingezet, bijvoorbeeld door een oproep te plaatsen op Facebookpagina's voor statushouders in een bepaalde stad. Daarnaast is er gebruikgemaakt van klassieke media door het verspreiden van flyers, een nieuwsbrief of het plaatsen van een bericht in de krant.

Tabel 4.1 Wervingskanalen die organisaties hebben ingezet

Wervingskanalen
<i>Via partners</i>
Gemeente, werkgeversservicepunt, maatschappelijke begeleiding
Bestaande netwerk van samenwerkingspartners
Presentatie op taalschool/inburgeringsschool
Open inloop in de bibliotheek
Bemiddelingsorganisatie of uitzendbureau (bv. UAF, Refugee Talent Hub)
Onderwijsinstellingen
<i>Rechtstreeks</i>
Mond-tot-mondreclame
Doorstroom vanuit eigen activiteiten
Sociale media
Flyers
Nieuwsbrief
Berichten in de krant
Doelgroep aanspreken in de wijk

Enkele projecten zijn gericht op een specifieke doelgroep binnen de statushoudersgroep, waarop zij hun wervingskanalen aanpasten. Projecten die specifiek op zoek waren naar hoogopgeleide statushouders wierven bijvoorbeeld via een bemiddelingsorganisatie zoals UAF of Refugee Talent Hub. Een project gericht op jongeren zocht deelnemers in internationale schakelklassen (ISK) en op mbo-instellingen. Projecten gericht op vrouwen hanteerden diverse wervingsstrategieën, maar hadden soms moeite om de doelgroep in beeld te krijgen.

Knelpunten

De ervaringen met verschillende wervingskanalen zijn sterk afhankelijk van de lokale context. Vooral bij de samenwerking met de gemeente valt op dat sommigen organisaties tevreden zijn over de **samenwerking met de gemeente**, terwijl andere organisaties ontevreden zijn. Organisaties bij wie de samenwerking met gemeenten minder goed verloopt, geven aan dat het verloop onder klantmanagers hoog is, waardoor het veel tijd vergt om het project telkens opnieuw onder de aandacht te brengen en de werkwijze toe te lichten. Ook hebben klantmanagers soms onvoldoende zicht op (de vaardigheden en wensen van) hun caseload, waardoor een passende match moeilijk te maken is. Dit laatste is toegenomen ten tijde van de coronapandemie, toen klantmanagers geen fysiek contact met deelnemers konden hebben. Een van de projectleiders zegt dat in het bijzonder vrouwelijke werkzoekenden minder goed in beeld zijn bij gemeenten, omdat deze groep deels bestaat uit niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) en zij daarom niet actief bemiddeld worden naar werk. Dit komt ook uit eerder onderzoek naar voren (Razenberg, Kahmann & Gruijter, 2018). Met name in grote steden speelt daarnaast dat er veel concurrentie is van andere organisaties die vergelijkbare trajecten aanbieden. Gemeenten hebben dan vaak een aantal vaste samenwerkingspartners en staan niet open voor samenwerking met andere partijen. Vanwege een combinatie van factoren hebben enkele projecten nauwelijks tot geen aanmeldingen gekregen via de gemeente, waren aangemelde kandidaten niet geschikt of hebben zij niet eens geprobeerd te werven via de gemeente.

Een ander knelpunt was de **taalbarrière**, waardoor projectmedewerkers soms niet goed naar de doelgroep konden overbrengen wat het project precies inhield. Ook **corona** speelde een rol. Naast dat klantmanagers deelnemers uit het zicht verloren, konden organisaties zelf ook geen intakegesprekken houden tijdens lockdowns. Ook als het officieel wel weer mocht, was de doelgroep soms terughoudend uit angst om corona te krijgen. Corona zorgde bij enkele organisaties ook voor het mislopen van inkomen, wat problemen in de organisatie opleverde. Daarnaast werkten verschillende **obstakels bij de doelgroep** belemmerend voor de werving. Bijvoorbeeld dat deelnemers het lastig vonden om het project te combineren met andere activiteiten of nog niet klaar waren voor werk. Ook raakten sommige deelnemers gedemotiveerd door de realisatie dat zij er niet financieel op vooruit zouden gaan door te gaan werken, mogelijk zelfs op achteruit. Dit fenomeen, ook wel de armoedeval genoemd, komt doordat bepaalde toeslagen wegvallen als je uit de uitkering gaat, wat resulteert in minder inkomen bij werk. Daarnaast

gaf een organisatie aan dat het specifiek bij hoogopgeleiden lastig is dat zij vasthouden aan het werk van land van herkomst, terwijl dat in Nederland geen realistisch perspectief biedt. Ten slotte werden nog twee meer organisatorische problemen genoemd, namelijk dat het moeilijk is om de doelgroep in beeld te krijgen en dat wervingspartners de meerwaarde van het project niet zien en dus niet doorverwijzen. Ongeveer een kwart van de organisaties ondervond overigens geen problemen met de werving en sommige organisaties hadden zelfs zo veel aanmeldingen dat ze een wachtlijst moesten opstellen.

Succesfactoren

Werving verliep over het algemeen het best wanneer er al goed contact was tussen de organisatie en samenwerkingspartners, dus wanneer er sprake was van ‘**warme werving**’. Een structureel samenwerkingsverband met een gemeente of andere wervingspartner met vaste contactpersonen kan hierbij helpen. Omdat er, met name in grote steden, al zo veel organisaties actief zijn, is het momenteel lastig voor nieuwe organisaties om ertussen te komen en deze warme contacten op te bouwen.

Verschillende organisaties geven aan dat informele kanalen de meeste aanmeldingen opleveren. Met name **mond-tot-mondreclame** van oud-deelnemers die veel aan het project hebben gehad, kunnen andere statushouders ertoe bewegen zich ook aan te melden. Dit vergt weinig investering vanuit de organisatie en levert veel op. De personen die zich op deze manier aanmelden, hebben vaak al een goed beeld van het project en zijn gemotiveerd omdat zij weten wat het kan opleveren.



“Bijna 90 procent kwam via informele kanalen binnen. Binnen de cultuur van vluchtelingen gaat het meestal van mond tot mond. LinkedIn heeft geen zin, ze zoeken echt naar informeel, mond-tot-mondreclame. Je moet altijd vragen wie je doelgroep is en wat dan het beste communicatie kanaal voor hen is.”

Enkele projecten hebben veel moeite gehad met het werven van deelnemers. Vaak kregen zij de doelgroep niet goed in beeld of werd deze al door andere organisaties begeleid. Projectleiders gaven dan ook aan dat het hen wenselijk lijkt om een **marktonderzoek** uit te voeren voordat je een nieuw project opstart. Zijn er voldoende potentiële deelnemers aanwezig in het werkgebied van je organisatie en ontvangen deze deelnemers niet al soortgelijke ondersteuning van andere organisaties?

Selectie

Alle projecten hebben met geworven deelnemers een intakegesprek gehouden, tenzij dit gesprek al was gehouden door een wervingspartner. Deze intake diende vaak ten eerste om de deelnemer te informeren over het project. Uit de gesprekken met zowel projectleiders als deelnemers blijkt echter dat het deelnemers bij aanvang van het project niet altijd even duidelijk was waar zij aan begonnen. Dit lijkt met name te wijten aan een taalbarrière en cultuurverschillen.



“We hebben ons wel verkeken op cultureel gevoelig werken. Van sommigen, vooral uit Eritrea, was de taal echt heel slecht. Bij een reguliere jongere kan je heel goed bij aanvang van het traject uitleggen hoe het gaat verlopen. Zij hadden echt andere verwachtingen dan wij, wat lastig is bij te stellen als je eenmaal bent gestart.”

Verschillende verwachtingen tussen deelnemers en de projectorganisatie kunnen leiden tot teleurstelling aan beide kanten. Goede communicatie vooraf is dan ook belangrijk. Waar nodig kan bijvoorbeeld een tolk worden ingezet, of een sleutelfiguur van dezelfde herkomst als de deelnemer, die ook gevoel heeft voor de culturele verschillen die tot miscommunicatie kunnen leiden. Dit komt uit eerder onderzoek naar voren als effectief voor statushouders (Oostveen et al., 2021).



“Aan het begin gingen we op een groot papier onze droom uiteenzetten. Daarna is dat in de prullenbak gegaan en zijn we naar gaan kijken naar banen die er zijn.”

Daarnaast diende het intakegesprek vaak ook om te kijken of een deelnemer binnen de doelgroep van het project valt. In sommige gevallen waren er meerdere selectierondes en zag het selectieproces er meer uit als een sollicitatieprocedure, waarbij bijvoorbeeld ook een motivatiebrief of videoboodschap ingediend moest worden, of een assessment plaatsvond.

Projecten hanteerden verschillende criteria om deelnemers te selecteren. In grote lijnen gaan de selectiecriteria over twee vragen. De eerste vraag was: **wil de deelnemer graag werk of een opleiding?** Motivatie is het meest gehanteerde selectie criterium. Daarnaast bevroegen sectorgerichte projecten deelnemers op hun affiniteit met een bepaald beroep of bepaalde sector. Andere projecten toetsen juist of deelnemers open stonden voor verschillende typen werk en een realistisch doel hadden. De tweede vraag was: **kan de deelnemer werken of een opleiding volgen?** Hierbij was het meest gehanteerde criterium het taalniveau. Projecten die een specifiek niveau zochten, hanteerden meestal A2 als minimumeis, enkelen B1. De onderzochte groep statushouders valt onder de Wet inburgering 2013 en beheerst over het algemeen pas A2-niveau als zij de inburgering behaald hebben, aangezien dat de inburgerings-eis was onder deze wet. Dit betekent dat deze projecten zich enigszins selectief richten op de 'bovenkant' van de doelgroep, die bijvoorbeeld leerbaarder is of al langere tijd in Nederland verblijft. Veel andere projecten stelden geen specifieke taaleis, maar keken of de deelnemer zich bij een intakegesprek voldoende kan uiten om een zinvol coachingstraject aan te kunnen gaan. Sectorgerichte projecten hanteerden daarnaast vaak een criterium wat betreft studie- of beroepsachtergrond. Bij de meeste van hen was dit een harde eis en bij enkele eerder een pre.

Daarnaast probeerden organisaties bij intakegesprekken in beeld te brengen of de deelnemers **persoonlijke obstakels** had die hem of haar dermate belemmerden, dat het proces niet haalbaar was. Hierbij werd met name gevraagd naar fysieke en mentale gezondheid en de gezinssituatie. Helaas is het in de praktijk niet altijd mogelijk om deze belemmeringen in het intakegesprek te signaleren, en komen deze vaak pas later aan het licht (zie hierover paragraaf 4.2). Ook kwam vaak de beschikbaarheid van de deelnemer in het intakegesprek naar voren. Daarbij speelden verplichtingen rondom de inburgering een belangrijke rol. Ten slotte waren er selectiecriteria die als randvoorwaarden voor succesvolle deelname worden gezien: de woonplaats van deelnemers, leeftijd, lerend vermogen, toestemming van de gemeente om het traject met behoud van uitkering te volgen. Eén project zocht specifiek naar deelnemers die met het reguliere ondersteuningsaanbod geen werk hebben kunnen vinden, en een extra zetje nodig hadden.

Selectiecriteria
Willen
Motivatie
Affiniteit met bepaald beroep/bepaalde sector
Open staan voor verschillende typen werk/realistisch doel
Kunnen
Taalniveau
Studie-/beroepsachtergrond
Geen belemmerende persoonlijke obstakels
Beschikbaarheid (niet bezig met inburgering)
Woonplaats/-regio
Leeftijd
Lerend vermogen
Toestemming van de gemeente
Behoefte aan extra ondersteuning
Andere criteria
Match tussen ambities deelnemers en project
Geen criteria
Andere specifieke eisen

Hoewel alle projecten selectiecriteria hanteerden, hebben elf projecten geen deelnemers afgewezen. In sommige gevallen had er al een goede voorselectie plaatsgevonden door partners, waardoor alle kandidaten met wie een intake gesprek is gehouden voldeden aan de voorwaarden. In andere gevallen had projecten moeite met het vinden van kandidaten en accepteerden zij daarom alle aanmeldingen. Andere projecten waren bewust weinig selectief aan de voorkant omdat zij iedereen een kans wilden geven om deel te nemen. Bij deze projecten stroomden vaak meerdere deelnemers uit gedurende het project.

Bij de projecten die wel deelnemers afwezen, vielen deelnemers vooral af vanwege een gebrek aan motivatie, een te laag taal niveau of persoonlijke obstakels (zwangerschap, psychische of fysieke gezondheidsproblemen). In enkele gevallen voldeden deelnemers niet aan opleidingseisen of praktische randvoorwaarden (reisafstand, woonachtig in de regio, voldoende beschikbaar), of hadden zij te weinig ervaring. Ook kwam het soms voor dat de hulpvraag van de deelnemer niet aansloot op wat het project te bieden had.

Dat deelnemers worden afgewezen vanwege een te laag taalniveau, betekent dat deelnemers van wie het Nederlands niet toereikend is (meestal onder A2 niveau), vaak geen plek konden vinden in deze projecten. Ook deelnemers met persoonlijke obstakels, waaronder met name gezondheidsproblematiek, werden vaak afgewezen en in de meeste gevallen ook niet doorverwezen. Voor de afwijzingen op basis van gebrek aan motivatie geldt ook dat er vaak persoonlijke problemen spelen. Zo wordt bijvoorbeeld te laat komen of niet komen opdagen vaak als gebrek aan motivatie opgevat door projectmedewerkers, terwijl hieraan ook gezondheidsproblemen (bijvoorbeeld trauma's, slaapgebrek, depressie) of zorgen om familieleden in het buitenland ten grondslag kunnen liggen.

4.2 Maatwerk en integrale aanpak

Maatwerk versus groepsgewijze activiteiten

Projecten kunnen zowel **individuele** als **groepsgewijze** activiteiten bevatten. Groepsgewijze activiteiten zijn vaak trainingen of lessen, bijvoorbeeld gericht op taalverwerving of vakspecifieke vaardigheden. Door deze in groepen te organiseren kunnen de kosten uitgesmeerd worden over meerdere trajecten. Individuele activiteiten zijn vaak vormen van begeleiding of coaching, en vormen van participatie (zoals een werkstage).

Meerdere projectleiders stellen dat de beoogde groepsgewijze activiteiten, zoals trainingen, in de praktijk **lastig te organiseren** zijn. Zo bestaan er tussen deelnemers verschillen qua taalniveau, zijn ze vaak niet op dezelfde momenten beschikbaar en wonen ze verspreid. Ook kan het zijn dat sommige deelnemers vanwege belemmeringen nog niet klaar zijn voor bepaalde groepsgewijze activiteiten, terwijl anderen dat wel zijn. Idealiter zou men in dit soort situaties de groep opsplitsen in meerdere subgroepen met bijvoorbeeld verschillende niveaus of roosters. Hiervoor zijn wel voldoende deelnemers benodigd om groepen te kunnen vullen. Deze knelpunten komen ook uit eerder onderzoek naar duale trajecten onder de Wet inburgering 2021 naar voren (Oostveen, Klaver, Buimer & Molleman, 2021). Na het uitbreken van de coronacrisis maakte overigens ook de contactbeperkingen het moeilijk om in groepen bij elkaar te komen (zie hierover paragraaf 4.5).



“Iedereen in één groep stoppen werkte niet. Iedereen heeft op een ander moment de inburgering, soms doet de vrouw het 's avonds en de man overdag. En ook het kiezen van een locatie is ingewikkeld; wat voor de één dichtbij is, is voor de ander 1,5 uur fietsen. We kwamen daarom impulsief in kleine groepjes bij elkaar met mensen die dicht bij elkaar wonen. Daardoor was er wel onderling contact, maar niet op een vast moment.”

Mede gelet op de bovenstaande knelpunten geeft de overgrote meerderheid van de projectleiders dan ook aan dat de projecten grotendeels gestoeld zijn op een **individuele maatwerkenaanpak**. Dit komt vooral tot uiting in de inzet van veel individuele begeleiding. Op deze manier kan rekening gehouden

worden met verschillen in de aard en intensiteit van de ondersteuningsbehoefte van deelnemers. Ook dit is in lijn met de bevindingen uit eerder onderzoek naar arbeidstoeleidingstrajecten voor statushouders (Oostveen et al., 2021).

Aandacht nodig voor persoonlijke situatie en belemmeringen

Zowel werkgevers als projectleiders zien erg vaak dat **persoonlijke belemmeringen** bij de deelnemers hun deelname aan werk in de weg kunnen staan. Zij verwijzen hierbij veelvuldig naar zaken zoals trauma's, psychische of psychosociale problematiek. Soms wordt ook de fysieke gezondheid genoemd. Ook uit eerder onderzoek komt veelvuldig naar voren dat mentale en fysieke gezondheidsproblematiek vaak voorkomt onder statushouders (Tinnemans et al., 2020; Razenberg, Oostveen & Klaver, 2021). Hierop gaan we in paragraaf 5.1.1 nader in. Projectleiders noemen tot slot nog meerdere andere soorten belemmeringen waar deelnemers mee te maken kunnen hebben, zoals een beperkt sociaal netwerk, ontbrekende digitale vaardigheden, het niet begrijpen van brieven of ontwikkelingen in het thuisland die stress kunnen geven.

In een aantal projecten wordt bij de intake al gevraagd naar de situatie op meerdere leefgebieden. Projectleiders merken echter op dat problematiek van de deelnemers vaak **pas in de loop van het traject zichtbaar** wordt. Zij merken dat deelnemers gaandeweg steeds meer een vertrouwensband opbouwen met hun begeleiders en daardoor opener worden over eventuele problematiek. Enkele projecten benadrukken daarom het belang van vaste contactpersonen en het beperken van personele wisselingen. De bevinding dat problematiek vaak pas gaandeweg in beeld komt, maakt het verder lastig om hier al bij de selectie van deelnemers rekening mee te houden: zijn de belangrijkste randvoorwaarden om te kunnen werken wel op orde?



“We weten veel over iemands privésituatie, en komen naarmate het traject vordert steeds meer tegen. Er was bijvoorbeeld iemand die dingen niet goed onthield, die nam feedback niet goed op. Toen kwamen we erachter dat hij een ongeluk heeft gehad, waardoor hij dingen niet goed kan onthouden. De cultuur is om dingen niet meteen te vertellen, terwijl dit soort dingen voor ons belangrijk zijn om te weten. Nu weten we dat het niet aan intelligentie, maar aan geheugen ligt. We hebben mensen met een vertrouwensprobleem. We werken zo veel mogelijk met een vast team, zodat deelnemers beter dingen durven te zeggen en we beter kunnen helpen.”

Gevraagd hoe projecten omgaan met belemmeringen als die naar boven komen, wordt primair verwezen naar individuele begeleiding. Waar mogelijk probeert men laagdrempelige en praktische ondersteuning te geven door deelnemers informatie aan te reiken of praktische hulp te bieden. Soms helpt simpelweg een goed gesprek al. Binnen enkele projecten wordt gewerkt aan het vergroten van het sociale netwerk van de deelnemer door hen bijvoorbeeld te koppelen aan een maatje of het contact met de buuren te bevorderen. Wanneer deelnemers te maken hebben met (zwaardere) mentale of gezondheidsproblemen, geven de projectleiders aan dat zij niet geëquipeerd zijn om deelnemers hiermee te helpen. In die gevallen verwijst men hen door naar de gemeente of de huisarts. Wel bieden sommige projecten een vorm van gespecialiseerde begeleiding aan als onderdeel van het traject. Zo is er een project dat ergotherapie en logopedie aanbiedt, en biedt een ander project opvoedcoaching aan.



“Als ik de krant lees en zie dat er een bom is gevallen in Idlib, en ik weet dat de broer van een deelnemer die morgen moet solliciteren daar een broer heeft wonen, dan bel ik hem op om te checken hoe het gaat. Zo probeer ik te voorkomen dat hij niet bij zijn sollicitatie komt opdagen.”

De overgrote meerderheid van de deelnemers geeft aan tevreden te zijn met de geboden begeleiding tijdens het traject. De begeleiding wordt als vriendelijk, behulpzaam en professioneel ervaren. Deelnemers zeggen dat zij altijd bij hen terechtkonden met hun problemen en dat er een vergaande bereidheid is om hen te helpen met zaken, ook als die niet direct tot de focus van het traject behoren.



“De begeleiding was goed. Ik ben ook geholpen met dingen die niet bij het ‘standaardprogramma’ horen, bijvoorbeeld oefenen voor onderdelen van het inburgeringsexamen of hulp bij het invullen van formulieren in het Nederlands.”

“Ze hebben mij goed geholpen en investeren veel tijd in mij, ook met betrekking tot opleiding, werk, nieuwe mensen leren kennen en activiteiten buiten het werk doen. Ook in moeilijke tijden waren ze er om te helpen.”

Gezinsituatie moet op orde zijn om te kunnen participeren

Ook de gezinsituatie kan een belemmering vormen voor de statushouders. Hierbij verwijzen projectleiders en werkgevers vaak naar de combinatie van werk en de **zorg voor kinderen**. Dit knelpunt lijkt vooral bij vrouwelijke deelnemers de beschikbaarheid om deel te nemen aan projectactiviteiten of een werkstage te beperken. Ook als de motivatie er is, worden vrouwen hierin niet altijd gesteund door hun partner. Deze bevindingen komen ook uit eerder onderzoek over arbeidstoeleiding van statushouders naar voren (Tinnemans et al., 2020; Gruijter, Asmoredjo, Sikkema, 2021; Razenberg e.a., 2018a).



“Bij sommige deelnemers blijkt tijdens het traject dat het moeilijk is om meer te gaan werken. We beginnen met twee dagdelen per week maar willen daarna naar vier dagdelen. Maar dat is lastig als men de zorg draagt voor kinderen. De beschikbaarheid is lastig. Verder kom je er regelmatig achter dat ze medische problemen hebben.”

Hoewel de oplossing in de vorm van **kinderopvang** voor de hand ligt, ligt het ligt vaak niet binnen de mogelijkheden van de projecten om hierin te voorzien. Vaak neemt men hiervoor contact op met de gemeente, maar ook daar zijn de mogelijkheden veelal beperkt.



“We hebben ook weleens projecten georganiseerd inclusief kinderopvang, maar als dat er na afloop van een project niet is kunnen ze alsnog niet aan het werk. We willen stimuleren dat mensen daarover nadenken en iets gaan regelen. Vanuit de gemeente of het Rijk krijg je ook niet zomaar een bijdrage voor de kinderopvang, zeker als je maar een beperkt aantal uren per week gaat werken. We stimuleren mensen om in het eigen netwerk iets te regelen met familie of vrienden.”

Ook uit eerder onderzoek komt naar voren dat het belangrijk is om betaalbare kinderopvang te organiseren en statushouders hierin te ontzorgen (Razenberg e.a., 2018a; Gruijter, Asmoredjo & Sikkema, 2021). Tegelijkertijd kunnen ook culturele opvattingen over traditionele rolpatronen vrouwelijke statushouders ervan weerhouden om gebruik te willen maken van kinderopvang (Razenberg e.a., 2018a).

4.3 Samenwerking met gemeenten

Vormgeving en inhoud van de samenwerking

Veel projecten werken samen met meerdere gemeenten, binnen één regio of verspreid over meerdere regio's. De samenwerking vindt vooral plaats met de gemeentelijke afdelingen Werk en Inkomen, vanwaar de meeste statushouders een bijstandsuitkering ontvangen en in dat kader begeleid worden richting werk. Gevraagd naar de inhoud van de samenwerking, lichten de projectleiders toe dat dit op meerdere vlakken ligt. Het meest genoemd is de **aanlevering van kandidaten** vanuit de gemeente richting het project. Dit is reeds beschreven in paragraaf 4.1. Daarnaast kan er gaandeweg een traject contact zijn met de gemeente over de **ontwikkeling** of **belemmeringen** van de kandidaat. Tot slot is er contact over de zoektocht naar een passende **baan** of **werkplek**.

Waardering van de samenwerking

Ongeveer de helft van de projectleiders is positief gestemd over de samenwerking met gemeenten. Zij hebben goed contact en merken dat er vanuit de gemeente draagvlak is voor de samenwerking. Bij iets minder dan de helft van de projectleiders verliep de samenwerking met gemeenten echter stroef. Zij kregen geen kandidaten aangemeld, merkten dat gemeenten hun doelgroep niet goed in beeld hadden of kwamen er bij gemeenten niet tussen omdat er al andere samenwerkingspartners waren. De overige projectleiders beschrijven een wisselend beeld; bijvoorbeeld omdat de samenwerking met de ene gemeente beter verloopt dan met de andere. Binnen dit onderzoek is niet met gemeenten zelf gesproken, waardoor we hun perspectief op de samenwerking niet kunnen beschrijven.

Obstakels en succesfactoren

De projectleiders benoemen meerdere obstakels in de samenwerking met gemeenten.

- Gemeenten hebben vaak de focus op het bemiddelen van statushouders naar betaalde banen waarin zij direct aan de slag kunnen (de ‘kortste weg naar werk’). Het heeft minder hun voorkeur om mensen eerst nog een beroep te laten leren via het volgen van een opleiding of het werken in een onbetaalde (leer)werkplek. Het direct bemiddelen naar betaald werk leidt op de korte termijn tot een besparing op de uitkeringslast, maar kan minder goed aansluiten bij de ambities van de statushouder zelf en van het project dat hen ondersteunt. Dit komt ook uit ander recent onderzoek naar voren (Razenberg et al., 2021; Oostveen et al., 2020). Omdat gemeenten vaak akkoord moeten geven op deelname van een statushouder aan een project als onderdeel van hun re-integratie, kan dit de samenwerking tussen de gemeente en de projecten belemmeren.
- In lijn met het voorgaande vertellen meerdere projectleiders dat gemeenten naar hun idee te sterk gericht zijn op uitstroomresultaten en daardoor te weinig kijken naar het persoonlijke verhaal van de statushouder. Ook uit eerder onderzoek komt naar voren dat maatschappelijke organisaties de doelgroep zelf vaak meer centraal stellen in de begeleiding (Oostveen et al., 2021; Oostveen et al., 2020)
- Meerdere projectleiders zijn van mening dat gemeenten hun doelgroep vaak niet goed in beeld hebben. Dit belemmert het aanmelden van (passende) kandidaten voor het project, maar ook samenwerking gedurende het traject. Twee projectleiders merken op dat gemeenten hun doelgroep in tijden van corona uit het oog verloren.
- Twee projectleiders wijzen erop dat de uitwisseling van informatie over de statushouder met gemeenten bemoeilijkt wordt door privacywetgeving (AVG). Ook deze bevinding komt uit eerder onderzoek naar voren (Oostveen et al., 2021)

Als succesfactoren voor een goede samenwerking noemden de projectleiders allereerst dat het van belang is dat er vanuit de gemeente **draagvlak** is voor het project. De gemeente moet immers, zoals eerder toegelicht, vaak akkoord gaan met de deelname van personen aan het project. Hiervoor moeten zij ervan overtuigd zijn dat deelname aan het project de statushouder helpt in zijn of haar pad richting betaald werk. Veel projectleiders lichten toe dat ze veel investeren in het draagvlak onder gemeenten voor hun project, door hen te overtuigen van de meerwaarde van hun project. Dit lukt niet altijd, bijvoorbeeld als de gemeente al andere samenwerkingspartners heeft die trajecten voor statushouders uitvoeren, of niet overtuigd is van het arbeidsmarktperspectief van het project.



“Één gemeente wilde niet samenwerken met ons project dat zich richt op werk in de kapperssector, omdat ze zorgen hadden over het arbeidsmarktperspectief in die sector.”

In aansluiting op het vorige punt wijzen meerdere projectleiders als succesfactor naar het samenwerken met een **vaste contactpersoon** bij de gemeente, wat wordt bevestigd in eerder onderzoek (Oostveen et al., 2021). Dit werkt het beste omdat zij anders telkens opnieuw moeten uitleggen wat hun project beoogt te doen en hier opnieuw draagvlak voor moeten creëren bij individuele klantmanagers. Dit maakt het ook van belang om personele wisselingen aan de kant van de gemeente te voorkomen.

Een voordeel van draagvlak vanuit de gemeente voor het project en goed onderling contact, is dat er vanuit de gemeente soms ondersteunende voorzieningen geboden kunnen worden als deze nodig zijn

om de stap naar werk te maken. Te denken valt aan een reiskostenvergoeding, tijdelijk werken met behoud van uitkering of financiële ondersteuning bij het behalen van een rijbewijs.

4.4 Samenwerking met werkgevers

Bereidheid om met de doelgroep te werken

Veel projectleiders stellen dat er over het algemeen **veel interesse en bereidheid** is onder werkgevers om met de doelgroep statushouders te werken. Twee projectleiders lichten toe dat het van belang is om werkgevers al vroegtijdig bij het project te betrekken en mee te nemen in het proces.

Wel horen we vaak van projectleiders terug dat de mogelijkheden en bereidheid van werkgevers om werkplekken aan te bieden met het uitbreken van de **coronacrisis** sterk terugliepen. Zij durfden geen financiële risico's te nemen door de doelgroep een betaalde baan te bieden, en ook vrijwilligerswerk of stages waren lastiger te vinden. Ook enkele deelnemers bevestigden dit. Dit komt overeen met de bevindingen uit ander onderzoek (Oostveen et al., 2021).

In veel gesprekken wordt het belang van een **netwerk onder werkgevers** benadrukt. Wanneer uitvoerders of partners van de projecten een groot netwerk onder werkgevers hadden, leidde dit al snel tot uitstroom van deelnemers naar werk. Anderzijds zijn er ook voorbeelden van projecten die een beperkt netwerk onder werkgevers hadden, en dit als een belemmering ervoeren om plaatsingen te realiseren. Sommige projecten begonnen pas met het opbouwen van een netwerk op het moment dat deelnemers klaar waren om aan het werk te gaan, waardoor deelnemers lang moesten wachten of uit beeld raakten. Idealiter is het netwerk onder werkgevers dus al opgebouwd voordat het project start, hetgeen ook mogelijkheden biedt om werkgevers te betrekken bij het traject zelf.



“Het was moeilijk voor ons om in contact te komen met transportbedrijven. Het is een gesloten sector en onze organisatie heeft geen status van uitzendbureau.”

Eén werkgever benoemt een interessante paradox. Veel projecten gericht op de arbeidsinschakeling van statushouders (of andere doelgroepen) zetten namelijk in op het bemiddelen naar sectoren waarin grote personeelstekorten zijn. Alleen door het personeelstekort in deze sectoren is er vaak weinig capaciteit om nieuwe medewerkers begeleiding te bieden.

Werkgevers zijn positief over de samenwerking met de projecten

De geïnterviewde werkgevers zijn in algemene zin zonder uitzondering **positief** over de samenwerking met de projecten. Zij ervaren dat er onderling goed en intensief contact is en zijn zeer positief over de begeleiding die vanuit de projecten geboden wordt aan de deelnemers. Ze zien dat deze begeleiding van grote meerwaarde is voor de deelnemers om zich te ontwikkelen en om te gaan met mogelijke belemmeringen.

Landing op de werkvloer behoeft aandacht

Gevraagd naar mogelijke verbeterpunten en lessen voor de toekomst lichten enkelen toe dat er meer aandacht had kunnen zijn voor de integratie van de statushouder op de werkvloer. Het is belangrijk dat er een 'zachte landing' plaatsvindt door middel van een rondleiding en voldoende inwerktijd. Ook wordt meermaals als succesfactor genoemd dat de betrokken leidinggevende op de werkvloer **draagvlak** moet creëren onder collega's. Het inwerken en begeleiden van de statushouder op de werkvloer kost nu eenmaal tijd. Niet alle collega's hebben hier in de praktijk het geduld voor.



“We hebben veel gedaan om collega’s voor te bereiden op de komst van de statushouders. Een introavond, een A4 met wat men kan verwachten, dat men langzaam moet praten en geduld moet hebben. Soms voel ik me een mediator tussen collega en statushouder. Maar alsnog is er soms ergernis bij collega’s als een statushouder het werk niet doet zoals zij dat verwachten. Het geduld is er niet altijd. Ze zijn aan het werk en zijn geen coach.”

Soms kunnen collega’s moeite hebben om samen te werken met de statushouder, bijvoorbeeld wanneer **culturele verschillen** leiden tot miscommunicaties en gebrek aan wederzijds begrip. Één werkgever verwijst hierbij naar de ‘gebruiksaanwijzing’ van de statushouder. Ook de projectleiders signaleren in groten getale het belang van draagvlak op de werkvloer en het voorkomen van culturele verschillen, hetgeen ook in door eerder onderzoek bevestigd wordt (Oostveen et al., 2021; Vries et al., 2021). Hiertoe ondernemen meerdere projecten gerichte acties, zoals het bieden van trainingen over interculturele communicatie aan deelnemers en/of werkgevers.



“Op tijd in Nederland betekent dat je vijf minuten van tevoren aanwezig bent, in andere culturen kan dat anders zijn. Er was tijd nodig om dat van elkaar te snappen.”

Enkele andere werkgevers wijzen erop dat vooraf meer inzet gepleegd had kunnen worden op het **managen van de verwachtingen**, zowel aan de kant van de werkgever als richting de statushouder, zodat voor iedereen duidelijk was wat ze van elkaar konden verwachten. Ook dit wordt in eerder onderzoek bevestigd (Razenberg et al., 2021; Vries et al., 2021). In één project kwam vanuit werkgevers naar voren dat ze graag zouden zien dat het project meer aandacht besteedt aan het begeleiden van de werkgever, in plaats van vooral te focussen op de deelnemer.



“We moeten nog meer tijd steken in de integratie op de werkvloer voordat de werkzaamheden beginnen. En communicatie over wat we van elkaar verwachten is van belang. In Nederland is het normaal om dat tijdens een overleg of sollicitatiegesprek aan te geven. Statushouders zijn in onze ervaring minder open en eerlijk, er is meer sociale wenselijkheid. Men geeft vaak een ‘goed’ antwoord, wat niet altijd de waarheid is of is wat men echt vindt.”

Welke uitdagingen komen werkgevers tegen bij het begeleiden van statushouders op de werkvloer? Tijdens interviews wijzen werkgevers voornamelijk op **uitdagingen in de communicatie** tussen de statushouder en de werkgever. De oorzaak hiervan is primair gelegen in de beperkte taalbeheersing van de statushouders, maar ook culturele verschillen kunnen de communicatie bemoeilijken. Gevraagd naar oplossingen voor het omgaan met de taalbarrière, lichten meerdere werkgevers toe dat het van belang is om veel geduld te hebben in de communicatie en voortdurend te checken of de werknemer hen begrijpt. Verder wordt meermaals gewezen op acties om de sociale integratie op de werkvloer te bevorderen. Denk daarbij aan het betrekken van de werknemer bij sociale momenten en het koppelen van de werknemer aan een collega als ‘maatje’. De gedachte hierbij lijkt dat meer (informeel) contact leidt tot meer begrip en een betere communicatie, ook werkinhoudelijk.

Verder zien meerdere werkgevers dat **persoonlijke problematiek** bij de statushouders hun functioneren op de werkvloer belemmert. Voorbeelden zijn de thuissituatie, het psychologisch welzijn, de zorg voor kinderen. Als voornaamste oplossing hiervoor zien ze individuele begeleiding en nazorg vanuit het project en de gemeente. Het oplossen van de problematiek heeft aandacht nodig, zo stellen ze.

Twee projectleiders zijn van mening dat er vanuit het project meer aandacht had mogen zijn voor het bieden van **nazorg** richting werkgevers na de plaatsing van een statushouder. Ook door twee geïnterviewde werkgevers wordt gewezen op het belang van goede nazorg. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat het bieden nazorg belangrijk is, maar dat dit in de uitvoering van projecten niet altijd voldoende aandacht krijgt (Razenberg et al., 2021, Oostveen et al., 2021).

Algehele ervaring van werkgevers is positief

In het algemeen geeft een meerderheid van de geïnterviewde werkgevers aan dat de algehele ervaring van het plaatsen of aannemen van een statushouder in hun organisatie een positieve ervaring is geweest. Regelmatig zijn ze in positieve zin verrast door de motivatie van (een deel van) de deelnemers om zich in te zetten en te ontwikkelen.

4.5 Invloed van de COVID-19-pandemie op de uitvoering

Gevolgen voor instroom

Enkele projectleiders stellen dat corona een negatieve invloed heeft gehad op de **instroom** van deelnemers in het project. Geschikte deelnemers waren in mindere mate beschikbaar of men merkte dat gemeenten de doelgroep vanwege verminderd contact in coronatijd minder goed in beeld hadden. Statushouders met kinderen waren in coronatijd vaak niet goed in staat om deel te nemen aan de projecten omdat hun kinderen niet naar school gingen en dus thuis zaten. Ook zegt één projectleider dat deelnemers in coronatijd vanwege angst voor besmetting gaandeweg het traject niet meer kwamen opdagen.

Uitvoering van het project

Vrijwel alle projecten geven aan dat de coronacrisis invloed heeft gehad op de uitvoering van hun project. Zo wordt meermaals genoemd dat beoogde groepsgewijze activiteiten niet uitgevoerd konden worden. Trainingen zijn daarom in veel gevallen verplaatst naar online. Andere groepsgewijze activiteiten gericht op de matching met werkgevers, zoals netwerkbijeenkomsten, banenmarkten en bedrijfsbezoeken bij werkgevers, konden in de praktijk veelal geen doorgang vinden.

Een relevante vraag is wat dit heeft betekend voor de ervaring van deelnemers aan de projecten, en wat zij eruit haalden. Een projectleider merkt op dat de coronacrisis zorgde voor een **'motivatie-dip'** bij deelnemers. Ook deelnemers zelf geven aan dat zij nadelen hebben ervaren van de digitale contacten en lessen. Zo konden zij hierdoor geen praktijkervaring opdoen en was er minder (fysiek) contact met andere deelnemers, werkgevers en/of andere Nederlanders. Deelnemers zeggen daardoor bijvoorbeeld weinig te hebben kunnen bouwen aan een (professioneel) netwerk.



“In de coronaperiode lag het project lange tijd stil, daardoor verloren veel deelnemers hun motivatie. Sommige mensen veranderden van gedachten en wilden toch liever iets anders doen. Mensen gemotiveerd houden is moeilijker als er vertraging optreedt.”



“Door de coronamaatregelen konden we geen contacten leggen met werkgevers en geen stage lopen. Dat heb ik erg gemist. Het is nu lastig om een toekomstplan te maken. Er is veel werkloosheid, wat onze situatie nog uitzichtlozer maakt.”

Omdat groepsgewijze activiteiten in coronatijden moeilijker te organiseren waren, hebben meerdere projecten ervoor gekozen om de focus te verschuiven van groepsgewijze activiteiten naar **meer individuele coaching en begeleiding**. Dit is een alternatieve manier om de beoogde kennis of vaardigheden over te brengen naar de deelnemer. Overigens noemt een aantal projectleiders dat het ook los van corona niet lukte om groepsgewijze activiteiten te organiseren, bijvoorbeeld omdat deelnemers te ver uit elkaar woonden of te sterk verschilden qua taalniveau (zie hierover ook paragraaf 4.2).

Doordat activiteiten niet of alleen in aangepaste vorm konden worden uitgevoerd, heeft corona in de meeste projecten gezorgd voor **vertraging**. Dit zag men op individueel niveau omdat deelnemers niet verder konden met hun traject, en op projectniveau wanneer men besloot om het gehele project tijdelijk stil te leggen totdat activiteiten weer normaal uitgevoerd konden worden. Een projectleider licht toe dat deelnemers vanwege de vertraging soms hun motivatie verloren of hun plannen alsnog omgooiden.

Gevolgen voor arbeidsmarktperspectief

In vrijwel alle projecten waarin deelnemers werkervaring opdoen in de vorm van stages of vrijwilligerswerk merkten projectleiders op dat deze vanwege de coronacrisis grotendeels stil kwamen te liggen. Zowel werkgevers als stichtingen konden veelal geen plaats meer bieden voor stages of vrijwilligerswerk, vanwege contactbeperkingen en/of beperkte mogelijkheden voor begeleiding. In afwezigheid hiervan hebben de projecten moeten zoeken naar creatieve manieren om de deelnemers alsnog waardevolle praktijkgerichte ervaring op te laten doen.



“Ons project richt zich op werk in de horecasector, die tijdens de coronacrisis gedwongen was om te sluiten. Daardoor konden de geplande stages niet doorgaan. In plaats daarvan hebben we deelnemers rollenspellen laten doen om alsnog praktijkervaring op te kunnen doen.”

Meerdere geïnterviewde werkgevers lichten verder toe dat, ook als deelnemers wel aan de slag konden in een stage of werkervaringsplaats, de coronacrisis hen beperkte in de begeleiding die zij konden bieden. Zo was er vaak minder ruimte om begeleiding te bieden, moest de begeleiding verplaatst worden naar online of kon er geen rondleiding gegeven worden.

Vrijwel alle projectleiders zien daarnaast de uitstroom naar betaald werk als gevolg van corona lager was dan verwacht. Werkgevers waren (veel) minder bereid om nieuw personeel aan te nemen omdat dit voor hen een financieel risico vormde in economisch onzekere tijden. Een projectleider merkt hierbij op dat er vooral nulurencontracten werden afgegeven. Dit komt ook uit ander onderzoek over dezelfde periode naar voren (Oostveen et al., 2021).

4.6 Randvoorwaarden voor de uitvoering

Samenwerking met gemeenten en werkgevers

Zoals toegelicht in paragraaf 4.3 is een goede **samenwerking met gemeenten** in meerdere opzichten een randvoorwaarde voor een succesvolle uitvoering van de projecten. Dit ligt allereerst in de instroom van deelnemers, omdat de gemeente ermee akkoord moet gaan dat dit een passende invulling is van de re-integratieverplichting van mensen met een uitkering. Daarnaast noemen projectleiders dat een goede begeleiding van de deelnemers vanuit de gemeente een succesfactor is; worden deelnemers in geval van psychische problemen bijvoorbeeld goed ondersteund vanuit hun gemeente? De gemeente heeft tevens een bepalende stem in het doel van de trajecten; wanneer is ‘succes’ behaald? Op welke termijn moet er sprake zijn van betaald werk? Hier zien we het eerdergenoemde spanningsveld terug tussen een focus op de ‘kortste weg naar werk’ (vanuit de gemeente) en een breder traject waarbij deelnemers via meerdere ‘tussenstappen’ naar een beroep toe werken dat meer op hun niveau ligt en/of potentieel duurzamer is. Dit zien we ook terug in het onderstaande voorbeeld, waarbij de opstelling van de gemeente het onmogelijk maakte voor het project om deelnemers stage te laten lopen in de beoogde sector. Ook meerdere geïnterviewde werkgevers beschrijven voorbeelden waarbij er frictie was met de gemeente om goedkeuring te krijgen voor stages. Zij waarden de samenwerking met gemeenten daardoor niet altijd als positief.



“De geplande stages van de deelnemers konden niet doorgaan. Zij zouden als bijrijder meerijden met een vrachtwagenchauffeur. In de transportsector is het niet gebruikelijk om een bijrijder te betalen. De gemeente wilde echter niet akkoord gaan met een onbetaalde stage.”

Een breed netwerk onder, en goede **samenwerking met werkgevers** worden eveneens door projectleiders genoemd als belangrijke randvoorwaarden voor succesvolle uitstroom van deelnemers naar werk. Projecten die zelf of via een betrokken partner beschikten over een groot netwerk onder werkgevers hadden hier profijt van, terwijl projecten zonder een dergelijk netwerk moeite hadden om binnen te komen bij werkgevers. In dit verband wordt gewezen op de samenwerking met externe partijen zoals een

sociaal werkbedrijf, VluchtelingenWerk of andere bekende organisaties (zoals L’Oreal in de kapperssector).

Verder speelt vanzelfsprekend de **situatie op de arbeidsmarkt** een rol in de bereidheid van werkgevers om statushouders een baan aan te bieden. Sommige initiatieven richten zich bewust op bepaalde sectoren waarin krapte bestaat, om de kansen op werk te vergroten. Anderzijds merkte de projecten in de coronatijd dat werkgevers vanwege grote onzekerheid minder bereid waren om statushouders een plaats te bieden.

Interne organisatie

Meerdere projectleiders wijzen erop dat de **financiering** voor hun project problematisch was. Zij zijn veelal afhankelijk van tijdelijke subsidies en financiering vanuit gemeenten, wat voor onzekerheid en een instabiele bedrijfsvoering zorgt. In dit licht was het voor hen niet ideaal dat de financiering vanuit Instituut Gak op prestaties gebaseerd was; dit gaf extra onzekerheid en leidde ook tot administratieve last. Ook de vereiste om cofinanciering vanuit de gemeente te hebben leidde voor een project tot problemen.



“De gemeente trok zich onverwacht terug uit ons project. Dit was belangrijk, want Instituut Gak stelde als eis dat er medefinanciering zou zijn van de gemeente. Met het afhaken van de gemeente viel dus ook de financiering vanuit Instituut Gak weg. Als gevolg hebben wij ons project moeten beëindigen.”

Een andere factor binnen de interne organisatie van de projecten is de beschikbaarheid van **voldoende uitvoeringscapaciteit**. Vooral op het vlak van coaching merkt men dat er niet altijd voldoende vrijwilligers of betaalde krachten beschikbaar zijn om het project uit te voeren zoals beoogd.

Landelijke wetgeving en lokaal beleid

De meeste deelnemers binnen de projecten ontvangen een bijstandsuitkering vanuit hun gemeente. Op het moment dat zij een fulltime betaalde baan accepteren leidt dit ertoe dat hun **uitkering wordt beëindigd**. Meerdere projectleiders zien dat het ontvangen van een uitkering een negatieve invloed heeft op de motivatie van deelnemers om betaald werk te accepteren. Dit is in overeenstemming met eerder onderzoek onder inburgeraars dat wijst op de ‘armoedeval’ (Oostveen et al, 2021). Mensen met een uitkering gaan er financieel maar beperkt op vooruit door werk te accepteren. Een projectleider ziet dat sommige statushouders er daarom voor kiezen om naast hun uitkering werk te verrichten waarover geen belasting wordt betaald, en daardoor niet volledig beschikbaar zijn. Bovendien is de uitkering ‘zeker’ en ‘veilig’, terwijl de eerste baan vaak een tijdelijk contract en/of flexibel aantal uren betreft. Hierdoor maken deelnemers zich zorgen over wat er gebeurt als hun baan beëindigd zou worden.



“De uitkering is voor veel statushouders de enige zekerheid, met name als ze kinderen hebben. Aan het werk gaan brengt financiële onzekerheid met zich mee. Daarnaast werkt een deel van de doelgroep zwart naast de uitkering. Zij zijn dus eigenlijk niet volledig beschikbaar om aan het werk te gaan.”



“De armoedeval is aanzienlijk. Mensen gaan er in eerste instantie bijna altijd even op achteruit, vanwege het wegvallen van gemeentelijke minimaregelingen en toeslagen. Als je kinderen hebt scheelt het al snel 300 tot 400 euro. Dat is veel geld. Het is al lastig om mensen aan het werk te krijgen, maar dit helpt niet.”

Wanneer deelnemers uitstromen naar parttime werk naast hun uitkering, worden hun inkomsten uit werk door de gemeente **verrekend** met hun uitkering. Één projectleider geeft aan dat dit tot gedoe leidt wanneer mensen in een nulurencontract werken en de inkomsten uit werk wisselend zijn. Dit komt ook uit eerder onderzoek naar voren (Visser et al., 2021).



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Bijdrage project- activiteiten aan tussendoelen

5

5 Bijdrage projectactiviteiten aan tussendoelen

In dit hoofdstuk gaan we in op de stappen richting werk die deelnemers door de project hebben gemaakt (de tussendoelen). Bij aanvang van de projecten hebben we voor elk project een interventielogica opgesteld, waarin beschreven is welke instrumenten middels welke mechanismen aan de verschillende tussendoelen moeten bijdragen. Aan het einde van het project hebben we deze interventielogica besproken met de projectleiders en gevraagd in hoeverre het daadwerkelijk zo verlopen is in de praktijk. Daarnaast vroegen we deelnemers wat de belangrijkste opbrengsten waren van het project. De bevindingen die we in dit hoofdstuk presenteren zijn gebaseerd op de ervaringen van projectleiders en deelnemers. Zoals in paragraaf 1.3 benoemd, heeft dit als nadeel dat de resultaten subjectief zijn en mogelijk onderhevig aan enige sociale wenselijkheid. Het is dan ook van belang de resultaten in dat licht te interpreteren.

In de eerste paragraaf gaan we in op de tussendoelen die betrekking hebben op de aanbodzijde, ofwel gericht op het voorbereiden van de deelnemers op deelname aan werk. Veruit de meeste tussendoelen vallen hieronder vanwege de aanbodgerichte werkwijze van de meeste projecten. In de tweede paragraaf van dit hoofdstuk gaan we in op de tussendoelen gericht op werknemers en de werkvloer. De schema's die we bij elke thema presenteren zijn samenvattingen van de interventielogica's van de verschillende projecten. Deze schema's geven een overzicht van alle instrumenten binnen het programma die bijdragen aan de tussendoelen, en middels welke mechanismen dat gebeurt. De paden die zijn weergegeven behoren tot verschillende projecten.

5.1 Aanbodzijde

We onderscheiden drie categorieën van tussendoelen gericht op deelnemers: het vergroten van menselijk kapitaal, bewerkstelligen van persoonlijke groei en stimuleren van arbeidsmarktorientatie. Per categorie beschrijven we de instrumenten, mechanismen en tussendoelen.

5.1.1 Humaan kapitaal

Als het gaat om humaan kapitaal is het verbeteren van de **Nederlandse taal** een van de meest voorkomende tussendoelen. Zowel deelnemers als projectleiders zijn over het algemeen positief over de taalverwerving die het project heeft opgeleverd. Projecten zetten een breed scala aan instrumenten in om deelnemers de Nederlandse taal te leren (zie figuur 5.1). Enkele projecten richten zich specifiek op taal omtrent de arbeidsmarkt of vakspecifieke taal, wat goed inspeelt op de behoefte van deelnemers. De meeste activiteiten zijn specifiek gericht op taal (taallessen, individuele begeleiding, duaal traject, taalstage, taalcoach, logopedie). Verschillende projectleiders vinden dat het taalniveau van deelnemers tegenviel en soms vormde dit ook een obstakel voor het traject. Bij taalactiviteiten bleek het belangrijk om te differentiëren in niveaus, zodat iedereen op zijn eigen niveau mee kan doen. Ook geven zowel projectleiders als deelnemers aan dat deelnemers graag leren door te oefenen, dus bij taallessen vinden zij het bijvoorbeeld prettig om sollicitatiegesprekken te oefenen of rollenspellen over de werkvloer te doen.

Ook bij activiteiten die niet specifiek gericht zijn op taal kunnen deelnemers hun Nederlands oefenen. Zo vindt men het prettig om de taal te oefenen op een werkervaringsplaats, informeel contact aan te gaan bij het sporten of laagdrempelig de taal te oefenen bij een taalstage. Een van de projecten onderneemt zelf geen taalactiviteiten, maar activeert deelnemers door hen te matchen aan lokale organisaties zoals sportverenigingen. Dit is in overeenstemming met eerder onderzoek, dat erop wijst dat inburgeraars de taal beter en sneller leren via een 'contextrijk taalaanbod' (Oostveen et al., 2021). Velen van hen ervaren een drempel om de taal te spreken, en door dit veel te oefenen durven zij de taal actiever te gebruiken en gaan ze sneller vooruit. Een projectleider van een project gericht op vrouwen geeft aan dat vrouwen in het bijzonder hoge eisen stellen aan hun taalvaardigheid en soms niet durven te werken totdat ze de taal echt goed beheersen.

Logopedie – VISTA college

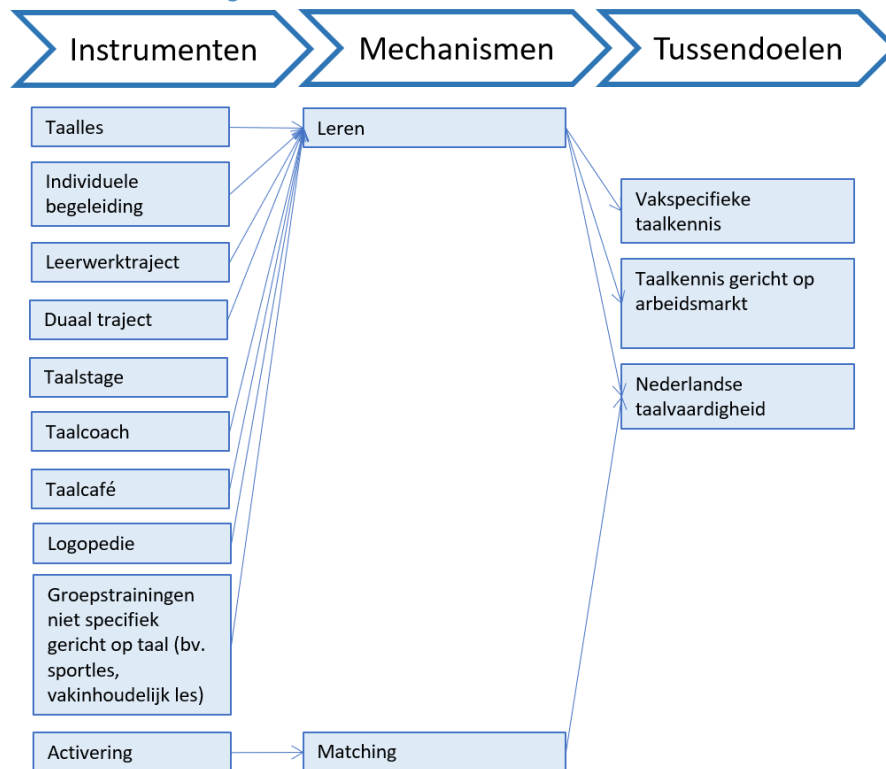
In het project van VISTA college wordt naast reguliere taallessen ook logopedie ingezet. De taaldocent is verantwoordelijk voor het bijbrengen van taalkennis (grammatica en woordenschat), terwijl de logopedist kan focussen op de uitspraak. De logopedist begeleidt deelnemers individueel, zodat

per persoon kan worden bekeken of er obstakels zijn die de spraak in de weg staan. Zo is er bijvoorbeeld aandacht voor ademhaling en gehoor van deelnemers. De taaldocent en logopedist werken nauw samen. Zowel de projectleider als de deelnemers zijn positief over de combinatie van taalles en logopedie en denken dat logopedie zeker toegevoegde waarde heeft.



“Bijvoorbeeld als er een paar keer is uitgelegd wat het verschil is tussen tegenwoordige en verleden tijd, maar iemand het toch niet kan reproduceren. Dan kijken we of iemand het wel kan horen. Mensen uit een oorlogsgebied hebben vaak een gehoorprobleem, door harde geluiden. Dat kan de logopedist testen.”

Figuur 5.1. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot taalvererving



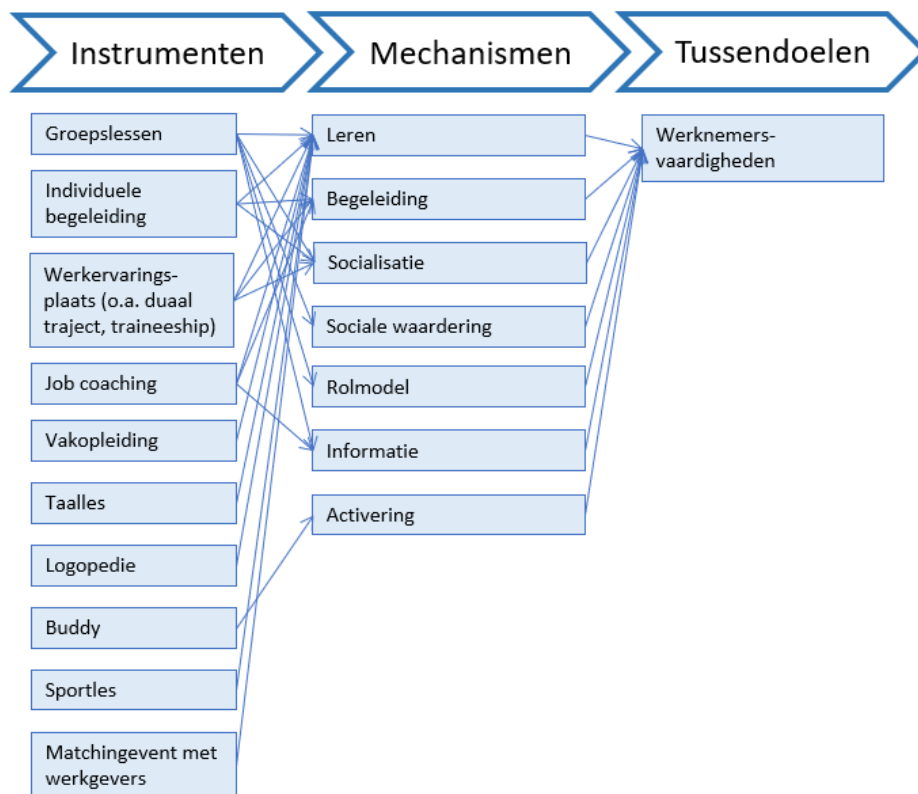
Deelnemers en projectleiders geven aan dat in sommige gevallen de taalontwikkeling van de deelnemers tijdens de lockdownperiodes is vertraagd of stil kwam te staan. Zij konden hun taalvaardigheden hierdoor immers minder toepassen in de praktijk, omdat buurthuizen en (vrijwilligers)werkplekken veelal gesloten waren en men vooral thuis zat. Dit komt ook uit ander onderzoek over dezelfde periode naar voren (Oostveen et al., 2021).

Ook het ontwikkelen van **werknemersvaardigheden** wordt door de meeste projecten als tussendoel benoemd (zie figuur 5.2). Projecten organiseerden groepslessen over werknemersvaardigheden, waarbij naast informatieoverdracht ook vaak waarde werd gehecht aan groepsdynamiek (samen oefenen, feedback krijgen, jezelf herkennen in anderen). Bij een project met een sectorale insteek is dit onderdeel van de vakopleiding. Ook was er in individuele begeleiding ruimte voor het overbrengen van werknemersvaardigheden. De beste manier om werknemersvaardigheden aan te leren vinden deelnemers echter vaak om daadwerkelijk mee te doen op de werkvloer. Een werkervaringsplaats kan dan ook een mooi instrument zijn om statushouders inzicht te geven in wat er van werknemers wordt verwacht. Zo kunnen zij het gedrag van hun collega's observeren en worden zij meegenomen in de gebruiken op de werkvloer (socialisatie). Zowel werkgevers als deelnemers erkennen de toegevoegde waarde van een jobcoach, omdat deze kan bemiddelen bij misverstanden op de werkvloer en kan voorkomen dat deze lei-

den tot een negatieve ervaring voor werkgever en werknemer. Ook werkgevers die wij spraken waarde- ren het dan ook als een deelnemer en zichzelf jobcoaching ontvangen van de organisatie die de deel- nemer heeft gematcht.

Ondanks een goede voorbereiding van de statushouder op werkcultuur en begeleiding door een job- coach verloopt de introductie van statushouders vaak niet vlekkeloos. Zo benoemen projectleiders voor- beelden van wrijving tussen de statushouder en directe collega's of dat statushouders zich op de werk- vloer toch anders gaan gedragen dan zij in het project hebben geleerd (bijvoorbeeld afwezig zijn zonder afmelden, te laat komen, geen pro-actieve houding). Opvallend is dan ook dat slechts bij enkele pro- jecten aandacht is voor de werkgever of de directe collega's van de statushouder (zie paragraaf 5.2). De komst van een statushouder vereist ook enige aanpassing van hun kant (bijvoorbeeld rekening houden met een taalbarrière en cultuurverschillen), waar vaak nog te makkelijk over wordt gedacht. Bepaalde arbeidsorganisaties lijken al meer toegerust op de komst van statushouders, bijvoorbeeld organisaties die al veel internationale medewerkers hebben en bedrijven die ook andere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben. Ook kunnen kenmerken van een deelnemer zoals extravertie of beheersing van de Engelse taal zorgen dat iemand makkelijker integreert op de werkvloer.

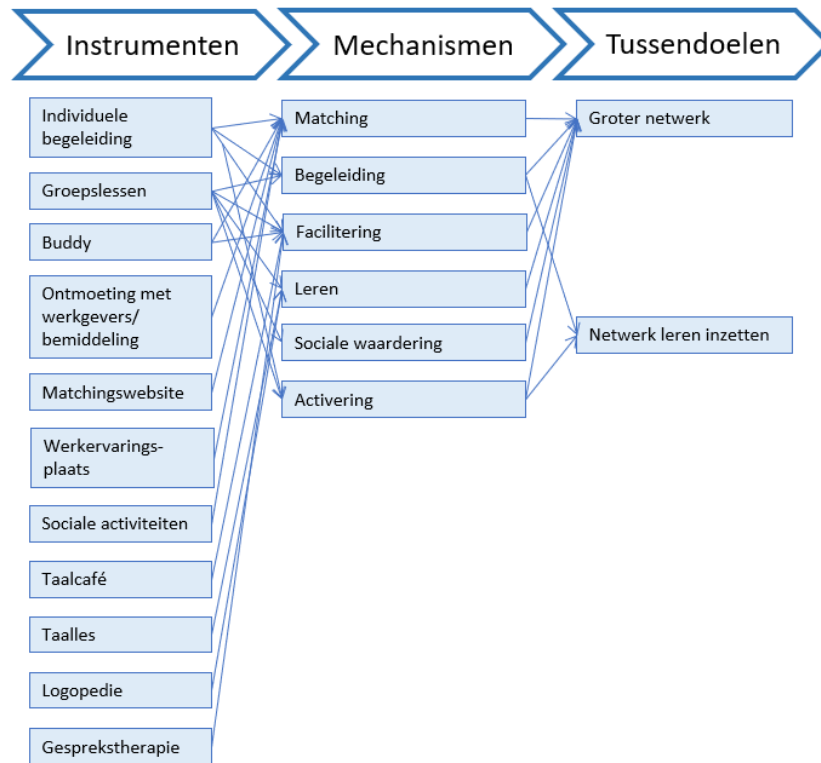
Figuur 5.2. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot werknemersvaardig- heden



Statushouders hebben vaak een klein (professioneel) netwerk in Nederland. Veel projecten zetten dan ook in op het **vergroten van het netwerk** van deelnemers en twee projecten ook op het leren inzetten van het netwerk (zie figuur 5.3). Het gaat hierbij zowel om een informeel sociaal netwerk van andere deelnemers en Nederlanders, als een professioneel netwerk van andere professionals uit de sector en werkgevers. Als we projectleiders vroegen naar onverwachtse opbrengsten van hun project, benoem- den zij vaak de vriendschappen die tussen deelnemers zijn ontstaan. Instrumenten zijn gericht op het matchen van deelnemers aan personen, zoals aan een Nederlandse buddy of een werkgever. Ook faci- lteren projecten contact door deelnemers te helpen om zelf contact aan te kunnen gaan. Door corona zijn activiteiten gericht op ontmoetingen met werkgevers (bijvoorbeeld netwerkevenementen) bij veel projecten niet door gegaan. Deelnemers zeggen dat ze dit gemist hebben. Zij hechten vaak veel waarde

aan de band die ze hebben opgebouwd met de projectmedewerkers en andere deelnemers, maar sommigen zouden graag meer contact hebben gelegd met personen die werkzaam zijn op hun vakgebied. Dit laatste heeft een directere invloed op hun carrière dan vriendschappen die zij hebben opgebouwd met andere statushouders. Bij een project waar wel een netwerkevent plaatsvond zeiden sommige deelnemers dat zij niet goed op werkgevers durfden af te stappen. Het is dan ook goed om hierbij een vorm te bedenken die drempelverlagend werkt, bijvoorbeeld speeddates.

Figuur 5.3. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot netwerkuitbreiding



De meeste projecten hebben geen specifieke aanpak voor **(mentale) gezondheidsproblemen**. Dit is opvallend, omdat we weten dat (psychische) gezondheidsproblemen relatief vaak voorkomen bij vluchtelingen (Scholten, 2019; Witkamp e.a., 2019) en deze problematiek integratie in de weg staat (Eurofound, 2019). In verschillende interviews met projectleiders komt naar voren dat deelnemers vaak kampen met vage gezondheidsklachten zoals hoofdpijn, slaapproblemen en rugpijn, die mogelijk psychosomatisch van aard zijn. Als mentale gezondheidsproblemen bij de intake al in beeld zijn, is dit voor de meeste projecten een reden om geen traject te starten. Zij zijn niet toegerust op het aanpakken van (mentale) gezondheidsproblemen, dus verwijzen ze statushouders bij wie dergelijke problematiek bekend is door naar andere organisaties (vaak de gemeente). Blijkbaar is dit echter niet altijd bekend bij aanvang van het traject, want er zijn alsnog veel deelnemers in de projecten die kampen met gezondheidsproblematiek. Vaak proberen projecten deelnemers dan bij te staan door middel van individuele begeleiding en doorverwijzing, maar expertise over bijvoorbeeld traumaverwerking of psychosomatische klachten ontbreekt.



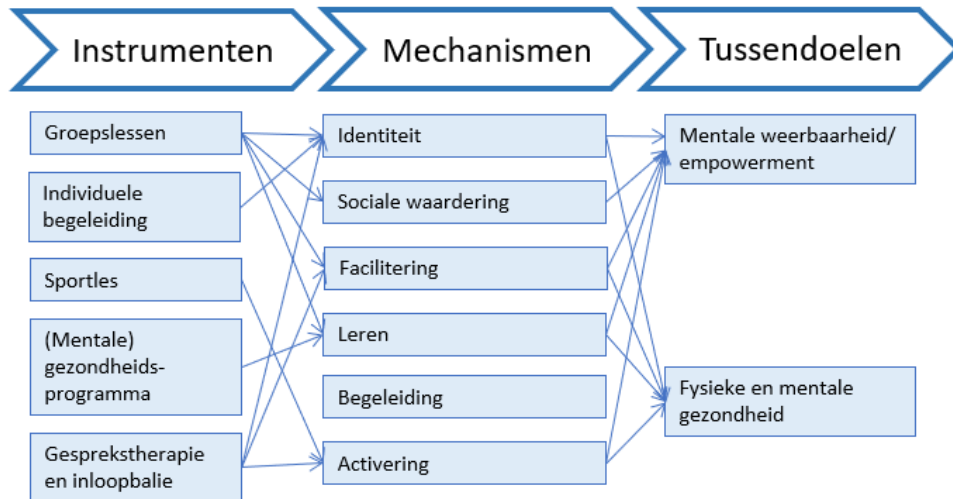
“Het psychologische gedeelte is lastig, dat iemand er slechter aan toe is dan wij denken. Wij constateren dat en verwijzen dan door. Mijn angst is dat er dus heel wat mensen zijn die niet geholpen worden met hun problemen omdat het niet boven water komt.”

Bij sommige deelnemers bestaat er wel degelijk behoefte aan het bespreken van hun mentale toestand.



“Het is ook belangrijk om een beetje persoonlijke vragen te stellen: hoe gaat het met jou? Slaap je goed? (...) Hoe gaat het met je mentale gezondheid? Dus ook vragen hoe naar andere dingen die niet met het traject te maken hebben. Want veel statushouders openen zichzelf niet voor iedereen. Ze spreken een andere taal, hebben een andere cultuur waar niet alles open en bloot wordt besproken, een andere afkomst.”

Figuur 5.4. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot (mentale) gezondheid



Enkele projecten hebben wel een aanpak gericht op mentale weerbaarheid (zie figuur 5.4). In deze projecten worden groepsbijeenkomsten georganiseerd waarin bepaalde thema’s worden besproken onder professionele begeleiding. NetwerkPro zet hiervoor de 7ROSES-methode in (zie kader), waarbij de nadruk ligt op empowerment. Refugee Company maakt gebruik van Mind-Spring waarbij ook aandacht is voor opvoedondersteuning. Het kan helpen als de insteek niet expliciet mentale gezondheid is, omdat mentale gezondheidsklachten in de cultuur van vluchtelingen soms een taboe vormen.

7ROSES Empowerment Methodiek – NetwerkPro

NetwerkPro heeft een licentie om de internationale 7ROSES-methodiek toe te passen. Dit is een empowermentmethode die is gericht op het verwerken van trauma’s en het hervinden van eigen krachten en hulpbronnen. De methode wordt internationaal toegepast en deels medegefinancierd door de Europese Unie. Volgens de organisatie draagt deze methode bij aan het scheppen van de randvoorwaarden om aan het werk te gaan.



“Het zijn zeven onderdelen gericht op het vinden van steun, hoop en verbinding. Dus de empowermentkant van weer je leven oppakken. (...) Het is vooral gericht op verbinding in het netwerk: waar kun je steun vinden? Bij wie voel je je veilig? Wat heb ik nodig om me veilig te voelen? Dus ook: wat wil ik? Wat zijn mijn doelen? Niet heel concreet een cv maken, maar meer gericht op vaardigheden en unieke kwaliteiten en wat je daarmee kunt.”

Deelnemers zien ook de meerwaarde van deze training in voor hun arbeidsmarktoriëntatie.



“Het hielp met doelen kenbaar maken en naar jezelf kijken waar je goed in bent en niet. Het is een goede training om te weten wat bij jezelf past. Het heeft vooral geholpen om jezelf beter te leren kennen.”

Op de website van 7ROSES is meer informatie te vinden over de methode en opleidingsmogelijkheden voor professionals: <https://7roses.org/>

Het valt op dat de groepstrainingen gericht op mentale gezondheid uitsluitend aan vrouwen worden aangeboden. Dit is enerzijds omdat vrouwen volgens projectleiders meer behoeften hebben aan empowerment en mentaal weerbaarder worden, en anderzijds omdat vrouwelijke statushouders zich veiliger voelen om zich uit te spreken in het bijzijn van andere vrouwen.



“Deze methode is niet speciaal voor vrouwen, maar je moet je best kwetsbaar opstellen als je gebruikmaakt van die methode. Dan is het fijn om een veilige omgeving te creëren. Voor veel van onze deelnemers is dat met alleen vrouwen (...) en een vrouwelijke trainer en coördinator. Sommige vrouwen hebben een man die het niet fijn vindt dat ze dingen delen met andere mannen en die konden we zo geruststellen.”

Mannen kunnen echter evengoed kampen met trauma's en gezondheidsklachten en voor hen rust vaak nog meer een taboe op het bespreken van emoties. Mentale gezondheidsproblemen kunnen naar voren komen in individuele coaching, maar er is binnen dit programma nog weinig ervaring met groepsgewijze mentale ondersteuning van mannen.



“Ik weet niet wat het beste werkt voor mannen, of die zich eerder openstellen bij andere mannen of misschien juist wel bij vrouwen.”

Slechts één project heeft (naast mentale gezondheid ook) specifiek aandacht voor fysieke gezondheid. In dit project is een gezondheidsprogramma opgezet, waarbij onder andere een fysieke en mentale screening plaatsvindt, deelnemers informatie krijgen over thema's als een gezonde leefstijl en seksualiteit en zij persoonlijke begeleiding ontvangen van een ergotherapeut. Door een integraal gezondheidsprogramma aan te bieden is er ook aandacht voor de verwevenheid tussen fysieke en mentale klachten.



“Bijvoorbeeld: wat zijn de gevolgen van een somatisch probleem? Je kan een keer slecht slapen, maar voor 12 jaar is dat niet oké. Wat doet het met je als je vaak buikpijn hebt? Het is niet fysiek, het is psychisch.”

Er zijn overigens wel verschillende projecten die een sportonderdeel in het programma hebben, maar hierbij vooral tussendoelen hebben benoemd omtrent sociale integratie. Deze activiteiten dragen ook bij aan de gezondheid van deelnemers.

Twee projecten hebben specifiek als tussendoel geformuleerd dat zij de **motivatie** van deelnemers willen verhogen. Bij een deel van de projecten waren projectleiders heel positief over de motivatie van deelnemers, terwijl dit bij een deel van de projecten ook tegenviel. Corona heeft bij de meeste projecten een negatieve impact gehad op de motivatie van deelnemers. Veel fysieke activiteiten werden uitgesteld of afgezegd, terwijl deelnemers hun arbeidsmarktperspectief in de meeste sectoren zagen verslechteren. Het was voor veel projecten dan ook een uitdaging om deelnemers betrokken en gemotiveerd te houden.



“Door corona was er een lockdown van maanden. Veel deelnemers verloren hun motivatie, anderen werden door de gemeente aangespoord aan iets anders te beginnen. Naarmate de tijd vorderde veranderden mensen hun plannen voor de toekomst. Daarom vielen er veel kandidaten uit.”

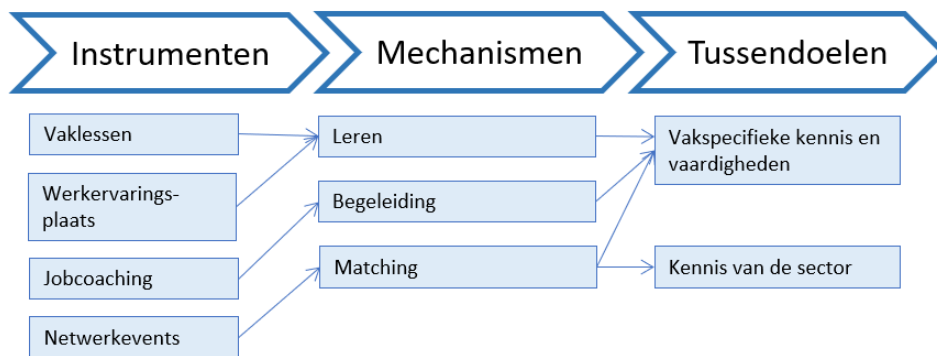
Beide projecten die specifiek inzetten op het verhogen van motivatie deden dit door uit te zoeken wat iemand leuk vindt en de deelnemer de regie te geven over het traject. Over het algemeen geldt dat deelnemers gemotiveerder zijn als zij het idee hebben dat er wordt geluisterd naar wat zij willen.



“De trainer was heel leuk en stimuleerde ons. Ook wisten ze heel goed van mij wat ik wilde. Ze heeft een vrijwilligerswerk aangeboden en ook werk uiteindelijk. Het was een nuttig programma.”

Een aantal organisaties zette ten slotte in op **vakspecifieke kennis en vaardigheden**, of kennis van een specifieke sector (zie figuur 5.5). Dit kwam met name voor bij projecten met een sectorale insteek, maar ook bij enkele brede projecten die er middels een werkervaringsplaats en jobcoaching voor zorgden dat deelnemers de juiste kennis en vaardigheden voor een bepaald beroep hadden. In sommige projecten was dit geen specifiek onderdeel van het programma, maar wordt dit beschouwd als onderdeel van de bemiddeling. Zo zijn er bijvoorbeeld projecten die een heftruckcertificaat zijn gaan bekostigen, zodat hun deelnemers een betere kans hadden op werk in de logistieke sector. Met name deelnemers die door een project worden begeleid naar een beroep dat nieuw voor hen is, hebben behoefte aan aandacht voor vakkennis en vaardigheden. Wanneer deelnemers al werkervaring hebben, is het van belang om te zorgen dat de aangeboden activiteiten voortbouwen op wat een deelnemer al weet en kan. Soms gaven deelnemers aan dat de vakinhoudelijke lessen te algemeen waren en daardoor onvoldoende aansloten op hun kennisbehoefte.

Figuur 5.5. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot vakspecifieke vaardigheden



5.1.2 Persoonlijke ontwikkeling

Verschillende tussendoelen zijn gericht op persoonlijke ontwikkeling van deelnemers. Het meest voorkomende tussendoel is hierbij het stimuleren van **zelfinzicht** (zie figuur 5.6). Het identiteitsmechanisme speelt hier een belangrijke rol, omdat inzicht krijgen in de eigen mogelijkheden en beperkingen daarvan de kern is. Projectleiders geven aan dat statushouders vaak niet gewend zijn om te onderzoeken wat hun sterke punten en valkuilen zijn en welke ambities zij hebben (Sterckx & Fessehazion (2018) vinden bijvoorbeeld dat Eritreeërs niet gewend zijn om zelf te bedenken wat voor werk ze willen doen). Ze bieden daarom groepslessen aan waarin deelnemers gezamenlijk over deze onderwerpen nadenken, of ze doen dit in individuele begeleiding, bij een intake of het opstellen van een portfolio of toekomstplan. In de interviews met deelnemers komt naar voren dat de meesten een stip op de horizon hebben en inzien welke stappen er nodig zijn om daar te komen. Dit motiveert hen om aan hun toekomstperspectief te werken.

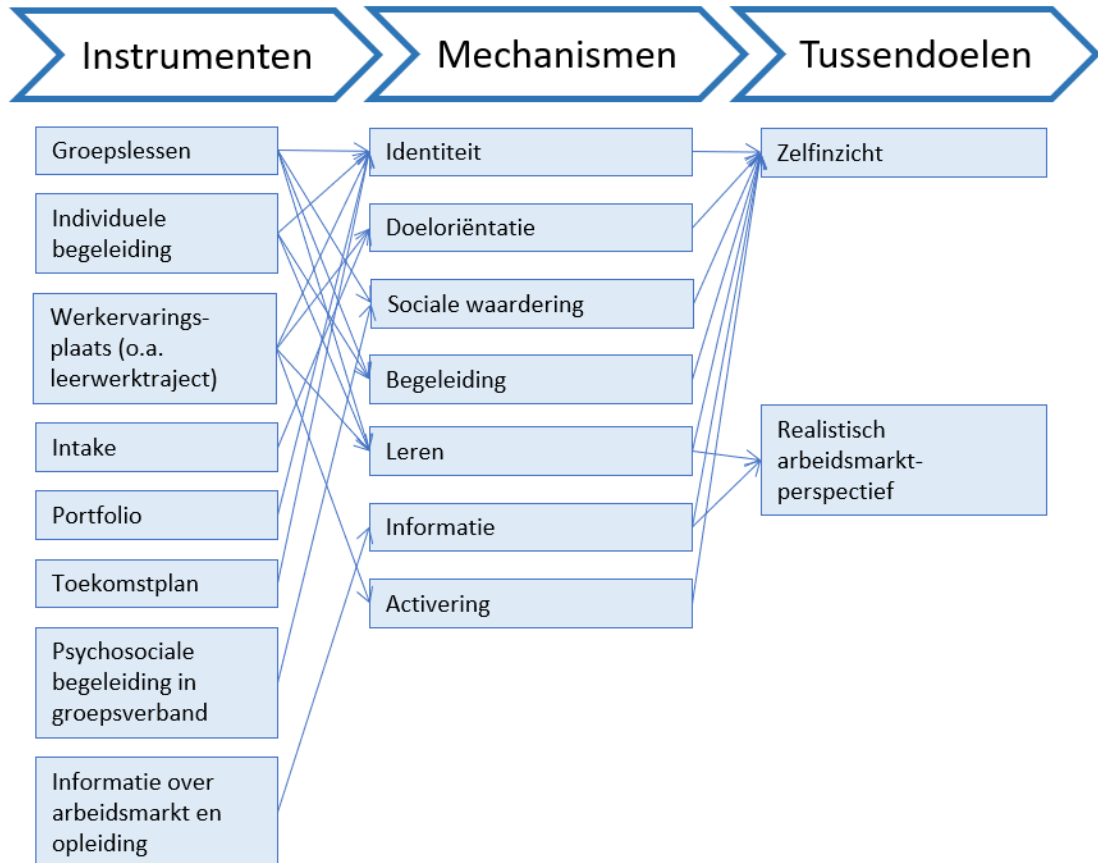


“We hebben heel veel werkvormen voor zelfinzicht: hoe ontdek je waar je goed in bent, wat je leuk vindt, waar je passie ligt? Vaak merk je dat ze daar een boost van krijgen: ik weet nu wie ik ben en wat ik kan. Daarna gaan ze ook zelf dingen uitzoeken over hoe dat te bereiken.”

Een kleine groep deelnemers heeft echter nog geen concreet toekomstplan en geen inzicht in wat er nodig is om in aanmerking te komen voor een bepaalde baan. Dit kan demotiverend voor deze deelnemers werken, aangezien zij niet scherp hebben met welk doel ze meedoen aan het project. In sommige gevallen lijken projectmedewerkers wel een dergelijk plan voor ogen te hebben, maar is dit niet duidelijk overgebracht op de deelnemer of is er onvoldoende draagvlak bij de deelnemer voor een plan. De taalbarrière tussen projectmedewerkers en deelnemers speelt hierin mogelijk een rol. Het komt ook geregeld voor dat de projectleider een ander toekomstplan voor een deelnemer voor ogen heeft dan de klantmanager van de gemeente. Na onderhandelen komen ze hier vaak uit, maar het is voorstelbaar dat bij een deelnemer verwarring ontstaat over het toekomstplan als de betrokken partijen geen eenduidige

boodschap uitdragen. Overigens geven deelnemers in enkele projecten aan dat zij geen behoefte hebben aan het opstellen van een toekomstplan of portfolio, maar willen zij liever meteen bemiddeld worden naar werk.

Figuur 5.6. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot zelfinzicht



Naast het kunnen inschatten van de eigen kwaliteiten is het ook van belang dat deelnemers deze kunnen omzetten in een **realistisch arbeidsmarktperspectief**. Een veel voorkomende valkuil bij deelnemers is dat zij hetzelfde beroep willen uitoefenen als in het land van herkomst. Soms is dit niet haalbaar omdat dit beroep in Nederland een te moeilijke/langdurige opleiding vereist, of omdat er naar dit werk weinig vraag is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ook kan het zijn dat het beroep er in Nederland anders uitziet dan ze gewend zijn en het niet voldoet aan hun verwachtingen. Het is vaak frustrerend voor deelnemers als zij precies weten wat ze willen en dit beroep ook al jaren uitoefenen, om te horen te krijgen dat dit in Nederland niet haalbaar is. Dit probleem speelt in het bijzonder bij hoogopgeleide statushouders, die bijvoorbeeld arts of advocaat waren in het land van herkomst. Zij hebben al veel geïnvesteerd in hun carrière en status verworven met hun beroep en zijn daarom minder bereid om weer onderaan de ladder te beginnen. Projecten proberen hierin verandering te brengen door deelnemers te informeren over de arbeidsmarkt en opleidingen in Nederland en door ze een ander beroepen te laten proberen. In de interviews met deelnemers weerklinkt echter wel vaak teleurstelling als een project hen naar een broodbaan in plaats van een droombaan begeleidt.



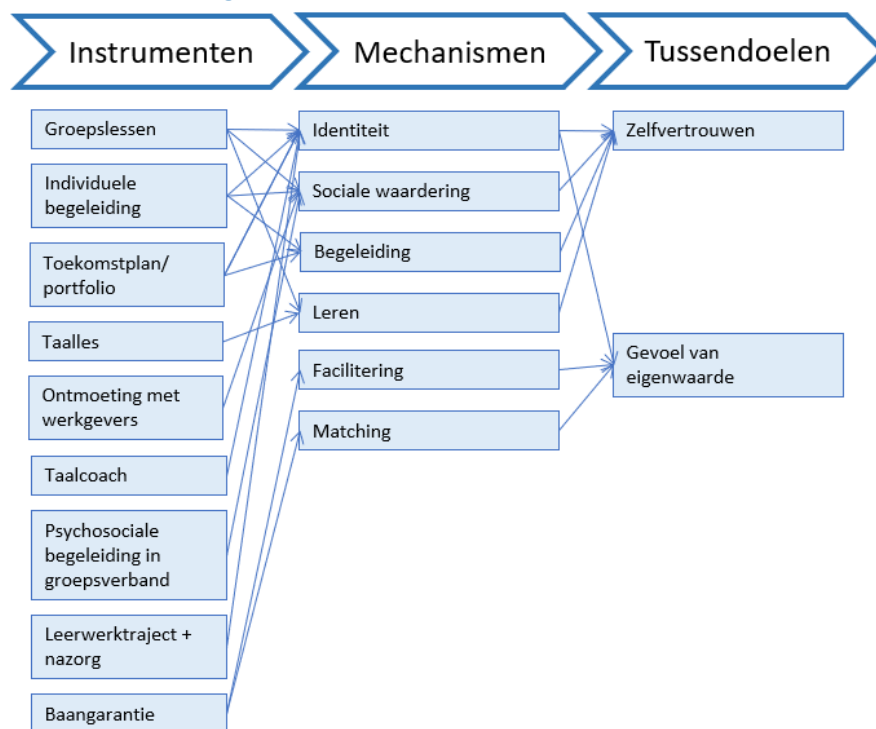
“We proberen door een werkervaringsperiode ook wel te laten zien dat, ook al is het niet je droombaan, het toch voldoening geeft om ergens nodig te zijn, een team te hebben, ’s ochtends op te staan om naar je werk te gaan en dat ritme te hebben. Misschien is het dan niet je droom, maar die structuur geeft ook al voldoening. Zo lukt het wel om dat te veranderen.”

Een van de meeste genoemde opbrengsten van de project is het verkrijgen van meer **zelfvertrouwen** (zie figuur 5.7). Deelnemers vinden het vaak spannend om toe te treden tot de arbeidsmarkt en sommigen zijn onzeker over hun taalvaardigheid. Zowel projectleiders als deelnemers zeggen dat het project heeft bijgedragen aan het zelfvertrouwen van deelnemers. Deelnemers benoemen dit vaak specifiek in relatie tot taal: ze durven door het project meer Nederlands te spreken. Recent onderzoek onderschrijft het belang van durven als katalysator voor oefenen en leren (Oostveen e.a., 2021). De belangrijkste mechanismen die hieraan ten grondslag liggen zijn het identiteitsmechanisme (inzicht in eigen kwaliteit) en het sociale waarderingsmechanisme (ervaren vriendschap vanuit de groep).



“Ik voel altijd zelfvertrouwen, maar door dit project heb ik nieuwe dingen over mezelf geleerd en een ander perspectief op zaken gekregen. Het is soms lastig om zelfvertrouwen te houden als dingen misgaan, maar de pitches aan werkgevers gaven mij frisse moed.”

Figuur 5.7. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot zelfvertrouwen



Gerelateerd aan zelfvertrouwen is het gevoel van eigenwaarde. Enkele projecten zetten hierop in door deelnemers te laten zien dat zij een meerwaarde voor de maatschappij hebben. In deze projecten proberen ze deelnemers te laten zien wat zij de maatschappij te bieden hebben door middel van groepslessen of een leer-werktraject (identiteit) of wordt er een concreet baanvoorstel gedaan (matching, facilitering).



“De voldoening in hun ogen is mijn motivatie. Als iemand een contract tekent bij een bedrijf en weet dat hij onafhankelijk is van de gemeente, dat is echt zelfwaardering. Dat geeft zo veel genoegdoening.”

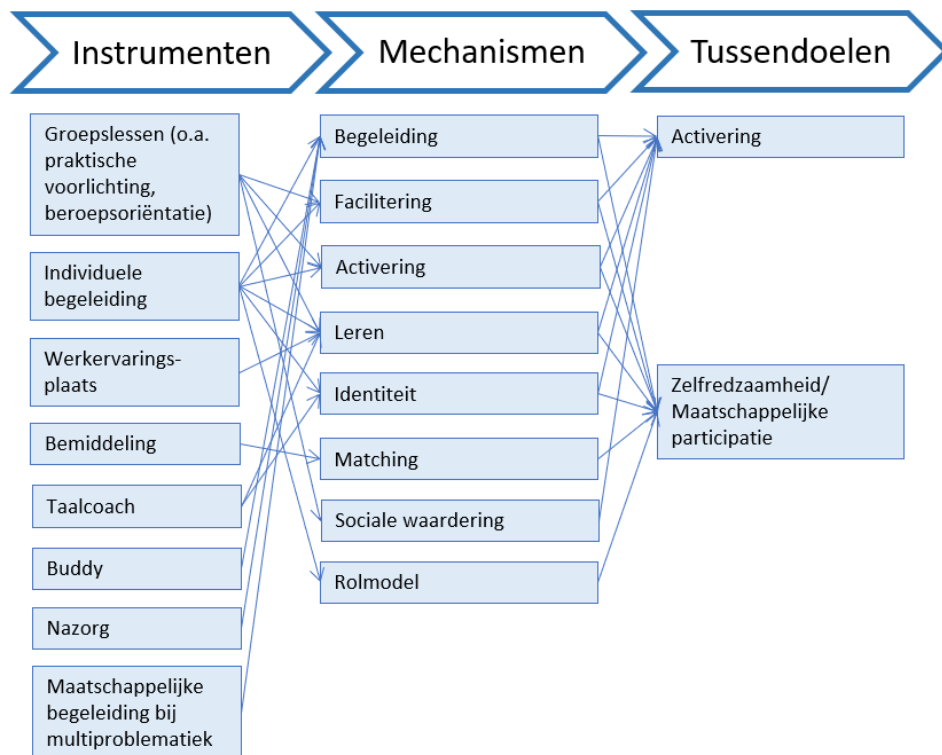
Ten slotte zetten verschillende projecten in op de **activering** van deelnemers, het bevorderen van **zelfredzaamheid** en **maatschappelijke participatie** (zie figuur 5.8). Deze elementen worden niet vaak door deelnemers benoemd als opbrengsten, terwijl projectleiders vaak wel vooruitgang zien. De instrumen-

ten zetten in op zelfredzaamheid door deelnemers de tools te geven om deel te nemen aan de maatschappij, bijvoorbeeld door ze praktische voorlichting te geven over onderwerpen als financiën of individueel te begeleiden bij zaken waar ze tegenaan lopen. Daarnaast brengen organisaties deelnemers in contact met organisaties in hun lokale omgeving waar zij kunnen participeren. Dit kan bijvoorbeeld gaan om vrijwilligerswerk of een sportvereniging. Voor deelnemers met een grote afstand van de arbeidsmarkt (de doelgroep van de Z-route) kunnen dergelijke activiteiten een grote meerwaarde hebben.



“Ik begeleidde bijvoorbeeld een gezin en die ouders zaten best wel vast. Dus toen heb ik gevraagd of hun kind alvast naar school kon voor een paar ochtenden om proef te draaien. Dan moesten die ouders naar het schoolplein. Dan ook gevraagd of die moeder betrokken kon worden als overblijfmoeder. We hebben ook ouderraad gevraagd welke ouders er vaak zijn en of iemand een keer met haar koffie wil drinken. Echt op dat niveau: is er een bakker, slager, supermarkt, spelletjesmiddag, koffie drinken?”

Figuur 5.8. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot activering en zelfredzaamheid



5.1.3 Arbeidsmarktorientatie

Vrijwel alle projecten besteden aandacht aan **arbeidsmarktorientatie** in hun programma. De meest voorkomende tussendoelen op dit vlak zijn kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt, sollicitatie- en werkzoekvaardigheden en jezelf kunnen presenteren of profileren (zie figuur 5.9). Op deze doelen is enerzijds ingezet door informatieoverdracht over de arbeidsmarkt en werk zoeken in Nederland middels groepslessen, individuele begeleiding en contact met werkgevers (leren; informatie; begeleiding; matching; werkzoekvaardigheden). Anderzijds dragen dezelfde instrumenten bij aan inzicht in de eigen kwaliteiten en deze kunnen koppelen aan een arbeidsmarktperspectief (identiteit; sociale waardering; doeloriëntatie; begeleiding).

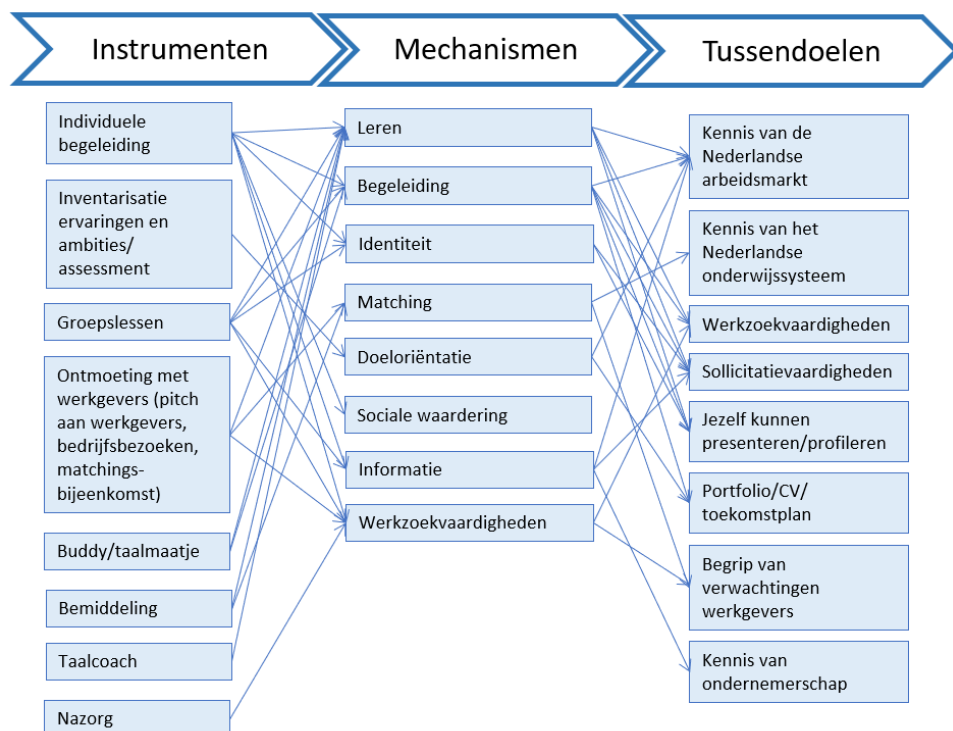
Uit de gesprekken met deelnemers komt naar voren dat zij veel geleerd hebben over de arbeidsmarkt, werk zoeken, solliciteren, zichzelf presenteren en profileren. In projecten waar deelnemers actief bemiddeld worden, hebben zij soms minder inzicht in hoe zij zelf werk kunnen vinden dan in project waar de organisatie een meer faciliterende rol inneemt. Om het solliciteren onder de knie te krijgen vinden

deelnemers het fijn om sollicitatiegesprekken te oefenen. Helemaal als dit met een werkgever geoefend wordt, wordt een echt sollicitatiegesprek minder spannend voor deelnemers. Ook bij het solliciteren bestaan er grote verschillen tussen organisaties in de rol die zij innemen. Sommige organisatie wijzen deelnemers op een vacature en ondersteunen bij het schrijven van een brief, maar laten de deelnemer verder zelf solliciteren. Andere organisaties bellen de werkgever zelf om een sollicitatiegesprek te regelen en gaan ook mee naar het gesprek. Welke vorm beter is, is sterk afhankelijk van de zelfredzaamheid van de deelnemer. Wel geven verschillende projectleiders aan dat het helpt als een werkgever weet dat zij betrokken zijn bij de begeleiding van een deelnemer, omdat ze dan weten dat de deelnemer er niet alleen voor staat en dat iemand kan bemiddelen als er problemen ontstaan. Een deelnemer krijgt dan wellicht eerder een kans ondanks een minder overtuigend sollicitatiegesprek. Wat betreft het presenteren en profileren valt op dat binnen projecten waarbij deelnemers een pitch voorbereiden voor werkgevers, deelnemers in het bijzonder positief zijn over hun geleerde presentatievaardigheden.



“Door dit project leer je jezelf te presenteren, hoe kan ik een gesprek voeren. Dat is allemaal heel goed. Wij uit andere landen hebben geen idee hoe het werkzoekproces werkt.”

Figuur 5.9. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot arbeidsmarktorientatie



5.2 Vraagzijde

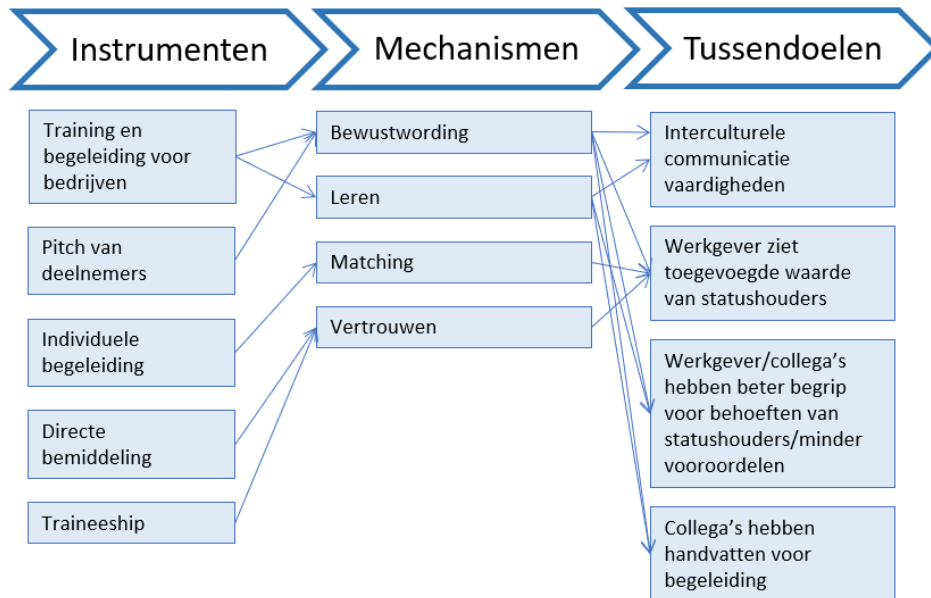
Ongeveer een derde van de projecten bevat een activiteit die gericht is op de vraagzijde van de arbeidsmarkt, ofwel de werkgever (zie figuur 5.10). Ook de directe collega's van de statushouders worden in sommige gevallen betrokken, opdat de integratie op de werkvloer soepel verloopt. Het valt op dat activiteiten gericht op werkgevers vaker niet doorgingen dan activiteiten voor deelnemers. Dit heeft voornamelijk te maken met corona, waardoor bedrijfsbezoeken niet mogelijk waren. Daarnaast hadden werkgevers vaak andere zaken aan hun hoofd, zoals veranderingen in de sector of uitval van personeel. In figuur X zijn de activiteiten van projecten gericht op werkgevers weergegeven. Projecten zetten middels trainingen in op het bevorderen van **interculturele communicatie** (bewustwording; leren). Bij deze

trainingen reiken zij directe collega's van een statushouder ook concrete **handvatten aan om statushouders goed te kunnen begeleiden op de werkvloer**. Daarnaast trachten zij door het bemiddelen van deelnemers naar werkplekken en individuele begeleiding **werkgevers de toegevoegde waarde van statushouders te doen inzien** (matching; vertrouwen). Ten slotte proberen projecten wederzijds begrip te creëren tussen statushouders en deelnemers. Hierbij werkt het goed om ontmoetingen tussen statushouders en werkgevers/andere werknemers te organiseren, waarbij men vragen aan elkaar kan stellen en zo nader tot elkaar kan komen. Ook hier werkt een pitch van statushouders voor werkgevers goed.



“Die pitch was goed. Je praat wel met statushouders, maar je gaat soms te weinig in op achtergrond en beleving. Deze jongen kon mooi vertellen wat zijn ervaringen afgelopen jaren zijn, hoe hij behandeld is. De beleving vanuit de statushouders zelf en (impliciet) de problematiek waar hij nu tegenaan loopt. Dat was goed voor de beeldvorming.”

Figuur 5.10. Schematische weergave van de instrumenten en mechanismen die leiden tot bereidheid van werkgevers om statushouders aan te nemen en hun vermogen om hen goed te begeleiden



Opvallend is dat slechts één organisatie (bewust) een werkervaringsplaats (traineeship) inzet als instrument om de werkgever de toegevoegde waarde van statushouders te doen inzien. Dit instrument wordt veel vaker ingezet met als doel om de statushouder iets te leren, te laten inzien hoe een beroep eruit ziet of wat bij hem/haar past, te activeren, te matchen aan een werkplek of te socialiseren met de werkcultuur. Projectleiders kunnen dit instrument dus nog bewuster inzetten om ook het vertrouwen tussen statushouder en werkgever te vergroten, door ook de werkgever hier goed bij te ondersteunen.



Eindresultaten

6

6 Eindresultaten

De resultaten van de projecten komen aan bod in dit hoofdstuk. Ten eerste gaan we in op de instroom. We beschrijven hoeveel deelnemers zijn ingestroomd in de projecten en wat hun kenmerken zijn. Hiervoor gebruiken we de gegevens die projectleiders hebben ingevuld in ons Deelnemer Registratie Systeem (DRS). Daarnaast is deelnemers bij aanvang van het project gevraagd om een enquête in te vullen over hun situatie en achtergrond. De uitkomsten van deze enquête gebruiken we om inzicht te geven in het persoonlijk kapitaal van deelnemers. Vervolgens gaan we in op de uitstroom: in hoeverre stromen deelnemers na een project uit naar werk, opleiding of een andere vorm van participatie? Voor dit laatste onderdeel gebruiken we naast de DRS-data ook microdata van het CBS. Door onze registraties te uploaden naar het CBS hebben we 75 procent van de deelnemers kunnen koppelen aan CBS-microdata, voor een totaal van 591 deelnemers. Voor deelnemers wier geboortedatum niet bekend was en deelnemers met een broer of zus met hetzelfde geboortjaar en hetzelfde adres kon de koppeling niet altijd gemaakt worden. CBS-microdata bieden een overzicht van deelname aan werk over tijd en aanvullende kenmerken van het werk²³, evenals inzicht in inschrijvingen bij onderwijsinstellingen en kenmerken van het gevolgde onderwijs.²⁴ Dit biedt verder inzicht in de uitstroom naar werk en opleiding en geeft een indicatie van de duurzaamheid van werk.

6.1 Bereikte deelnemers en hun kenmerken

In deze paragraaf beschrijven we hoeveel deelnemers de projecten hebben bereikt en wat de kenmerken zijn van de bereikte deelnemers. Eerste presenteren we de aantallen per project²⁵, waarbij we alle 1012 deelnemers meenemen die door de projecten zijn geregistreerd. Vervolgens gaan we in op kenmerken van deelnemers. Hierbij sluiten we deelnemers uit die geen toestemming hebben gegeven voor het onderzoek, waardoor we 990 deelnemers over houden. Waar het gaat om persoonlijk kapitaal van deelnemers, nemen we alleen de deelnemers mee die de enquête hebben ingevuld. De respons op de vragenlijst was 40,7 procent, dus 403 deelnemers hebben de enquête ingevuld.

6.1.1 Aantallen deelnemers

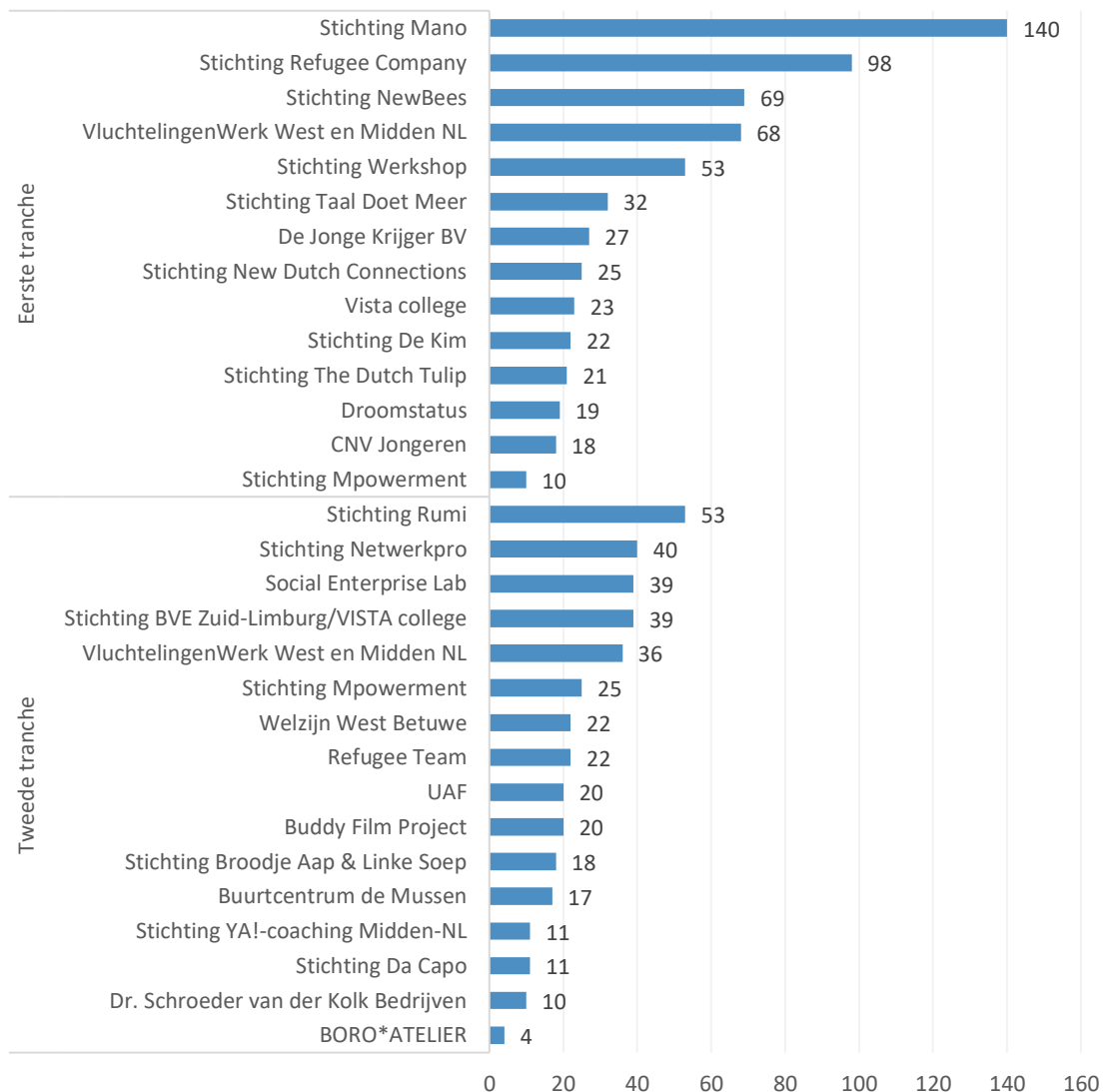
In totaal zijn op 31 maart 2022 1012 statushouders ingestroomd in programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan, van wie 625 in de eerste tranche en 387 in de tweede tranche. Sommige projecten uit de tweede tranche zijn nog wel bezig met het werven van deelnemers op het peilmoment, dus het aantal deelnemers zal naar verwachting nog toenemen. Er bestaat grote variëteit in het aantal deelnemers tussen de projecten, van 4 tot 140 deelnemers (zie figuur 6.1).

²³ Voor de arbeidsmarktgegevens gebruiken we microdataset Spolisbus waarin informatie uit de polisadministratie is opgenomen. Voor meer informatie over deze dataset, zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/spolisbus-banen-en-lonen-volgens-polisadministratie>.

²⁴ Voor de onderwijsgegevens gebruiken we microdataset Onderwijsinschrtab. Voor meer informatie over deze dataset, zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/maatwerk-en-microdata/microdata-zelf-onderzoek-doen/microdatabestanden/onderwijsinschrtab-kenmerken-onderwijsinschrijvingen>.

²⁵ Het gaat om 20 projecten in totaal; 1 project is na de onderzoeksperiode gestart en nemen we dus niet mee.

Figuur 6.1 Aantal deelnemers per project (N=1012)

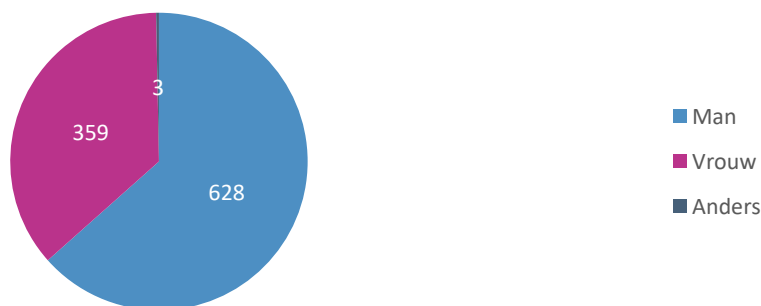


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

6.1.2 Demografische kenmerken van deelnemers

Twee derde van de deelnemers aan de projecten is man, terwijl een derde vrouw is en drie personen een ander geslacht hebben (zie figuur 6.2). Twee van de projecten zijn specifiek gericht op vrouwen en hebben daarom alleen vrouwelijke deelnemers (van Stichting Da Capo en NetwerkPro). Twee organisaties hebben alleen mannelijker deelnemers aangetrokken (Mpowerment in de eerste en tweede tranche en VISTA college in de eerste tranche). Deze projecten waren niet specifiek gericht op mannen, maar zijn wel gericht op sectoren waarin over het algemeen meer mannen werkzaam zijn (transport en medtech).

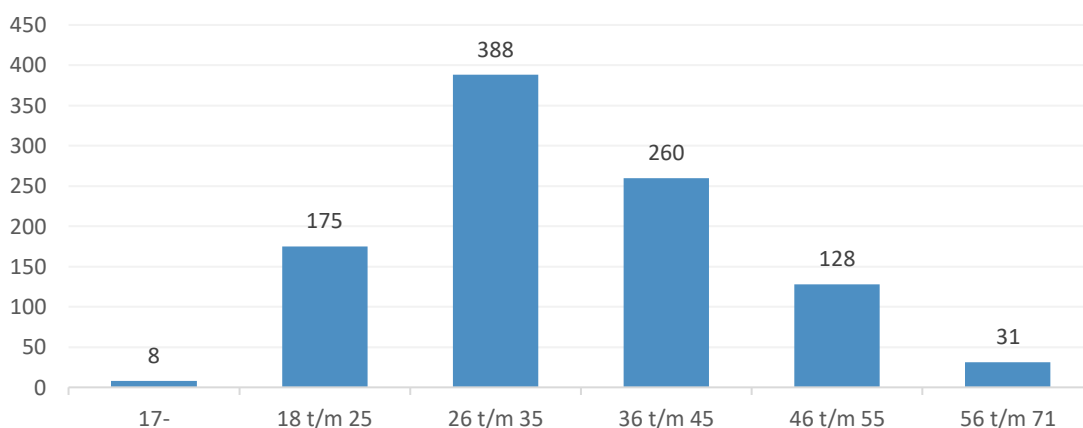
Figuur 6.2 Geslacht van de deelnemers (N=990)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

De meeste deelnemers waren tussen de 26 en 35 jaar oud, gevolgd door 36- tot 45-jarigen (zie figuur 6.3). De gemiddelde leeftijd binnen een project varieerde van 22 tot 43 jaar, waarbij de twee projecten gericht op jongeren (van Stichting YA! En De Jonge Krijger) gemiddeld de jongste groepen hadden.

Figuur 6.3 Leeftijd van de deelnemers bij instroom in het project bij instroom in project (N=990)

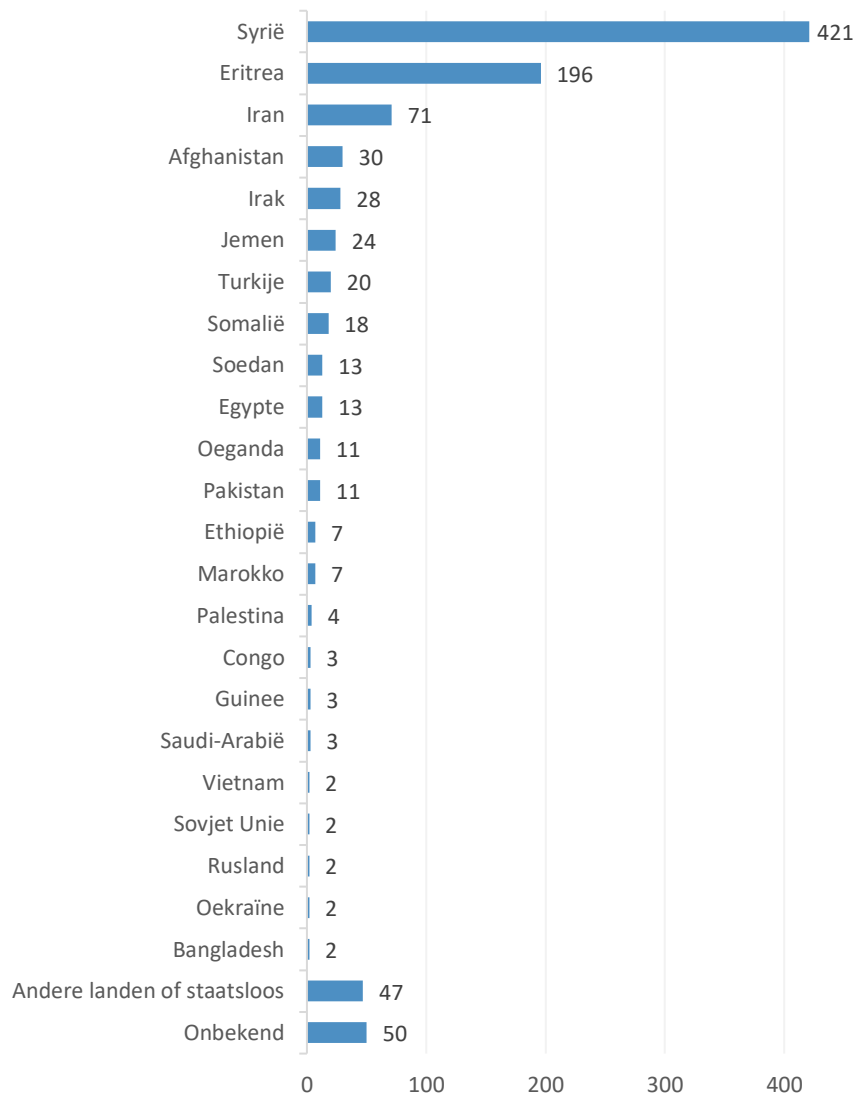


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

De deelnemers zijn afkomstig uit veel verschillende landen (zie figuur 6.4), waardoor de culturele diversiteit binnen het programma groot is. Veruit de meeste deelnemers komen uit Syrië, gevolgd door Eritrea en Iran. Ook van recentere vluchtelingenstromen zijn al deelnemers terug te zien, namelijk uit Turkije, Afghanistan en enkelen uit Oekraïne. De samenstelling van de top-5 landen van herkomst is in grote lijnen vergelijkbaar met de instroom van asielzoekers op COA-locaties tussen 2015 en 2020.²⁶

²⁶ <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2021/asielaanvraag-en-opvang/>

Figuur 6.4 Land van herkomst van de deelnemers bij instroom in project (N=990)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

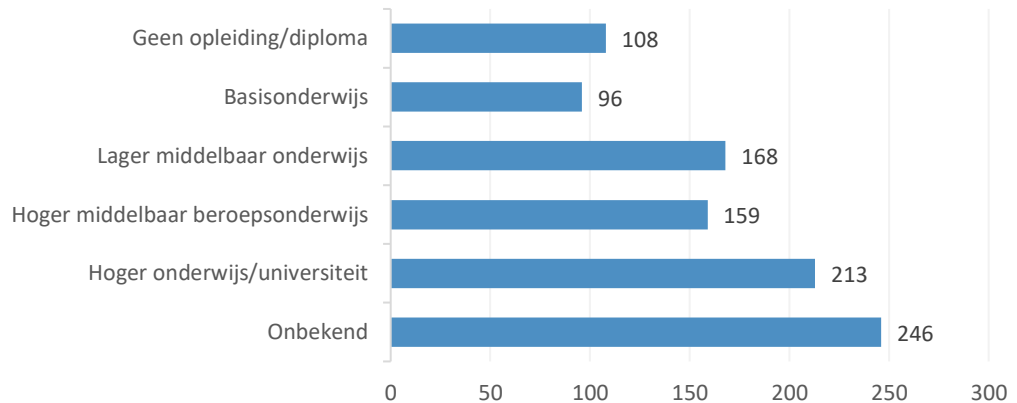
Noot. De landen van herkomst die meerdere keren voorkomen zijn in de figuur genoemd.

Meer dan een op de tien deelnemers aan het programma heeft geen opleiding genoten of geen basis-kwalificatie (zie figuur 6.5). Daarnaast heeft een op de tien deelnemers alleen basisonderwijs genoten. Dit is een enorm grote groep die op zijn hoogst basisonderwijs heeft genoten in vergelijking met de gehele Nederlandse bevolking.²⁷ De middelbare en hoge opleidingsniveaus bevatten elk ongeveer een vijfde van de deelnemers. Idealiter zouden we deze verdeling vergelijken met de verdeling van de brede statushouderspopulatie in Nederland. Dit zou laten zien in hoeverre de selectie-eisen van de projecten op het vlak van motivatie en taalniveau hebben geresulteerd in een deelnemersgroep die hoger dan gemiddeld is opgeleid. Helaas is op basis van de literatuur geen verdeling in de gehele populatie bekend, maar wel onder Syrische statushouders (Dagevos et al., 2018). De verdeling in figuur 6.5 komt overwegend overeen met de verdeling van Syrische statushouders in Nederland, met de kanttekening dat er in verhouding iets meer deelnemers zijn die geen opleiding of diploma hebben. De deelnemersgroep bevat echter ook een aanzienlijke groep statushouders uit Eritrea, waar mensen doorgaans minder opleiding genieten dan in Syrië (Sterckx & Fessehazion, 2018). Dat de verdeling desondanks bijna overeenkomt met die van de Syrische statushoudersgroep, is een indicatie dat de deelnemersgroep bovengemiddeld

²⁷ In 2020 heeft van de gehele Nederlandse bevolking (van wie onderwijsniveau bekend is) 9,0% als hoogst behaalde onderwijs het basisonderwijs, zie: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85184NED/table?ts=1649852215887>.

opgeleid is ten opzichte van de gehele statushouderspopulatie in Nederland. Opvallend is verder het grote aantal deelnemers van wie het opleidingsniveau in het land van herkomst niet bekend is bij de projectleiding, aangezien het in kaart brengen hiervan relevant lijkt voor een traject gericht op toeleiding naar werk of opleiding.

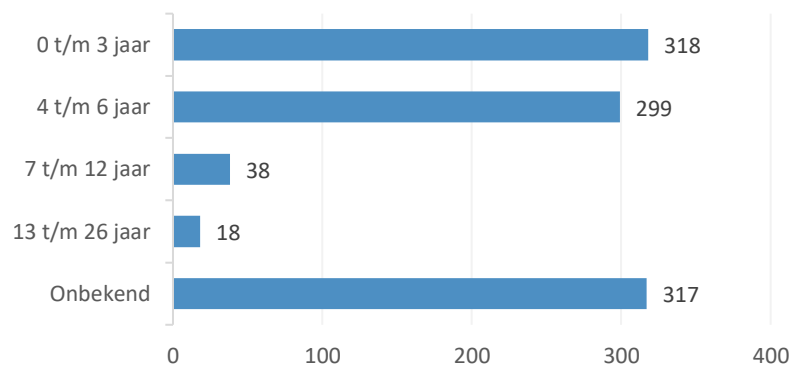
Figuur 6.5 Behaald opleidingsniveau van de deelnemers in land van herkomst bij instroom in project (N=990)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Gemiddeld zijn deelnemers vier jaar in Nederland bij aanvang van het project. De meeste deelnemers waren 0 tot 6 jaar in Nederland toen zij begonnen aan het project (zie figuur 6.6). Een kleine groep was al (zeer) lang in Nederland, variërend van 7 tot 26 jaar.

Figuur 6.6 Aantal jaren dat deelnemers al in Nederland zijn bij instroom in project (N=990)

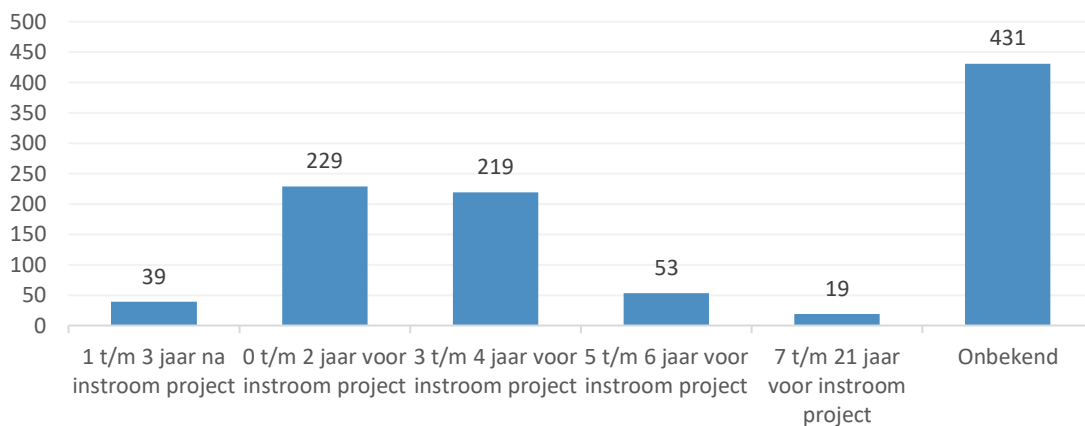


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Bij instroom in het project hebben deelnemers gemiddeld 2,5 jaar een verblijfsvergunning. Dit is de tijd dat zij beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, afgezien van de tijd die zij nog moeten besteden aan de inburgering. Voor de meeste deelnemers is 0 tot 4 jaar voorbijgegaan sinds hun statusverlening (zie figuur 6.7). Ook hier is een groep die al (zeer) lang een geldige verblijfsvergunning heeft, namelijk al 5 tot 21 jaar. Daarnaast is er een kleine groep die 1 tot 3 jaar ná instroom in het project een verblijfsvergunning verkreeg.

Gemiddeld zit er dus 1,5 jaar tussen de aankomst van deze statushouders in Nederland en statusverlening. Een lange asielprocedure en de juridisch beperkingen voor de toegang tot de arbeidsmarkt die gelden voor asielzoekers belemmeren de economische integratie van vluchtelingen (De Lange et al., 2017).

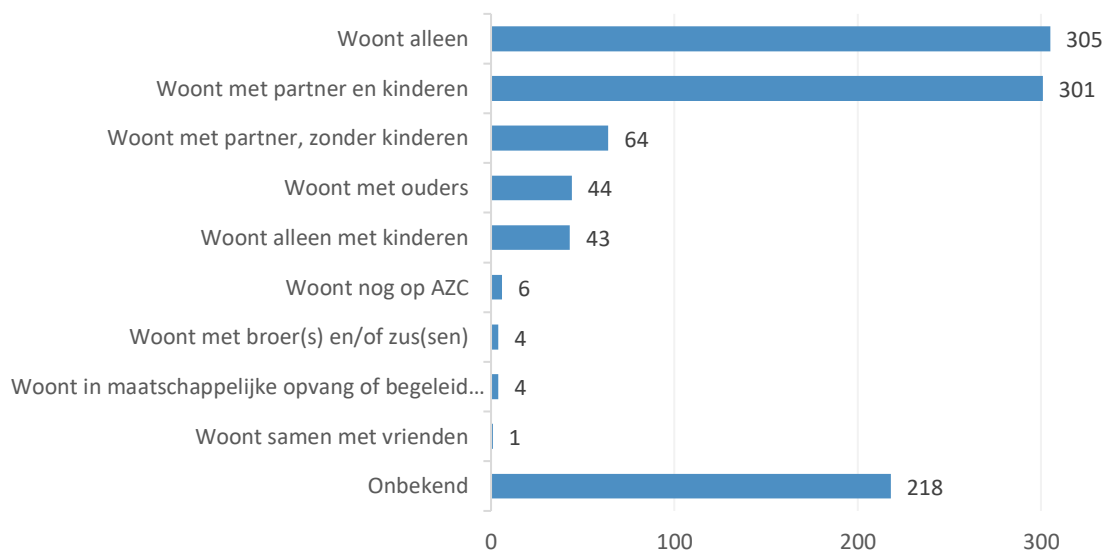
Figuur 6.7 Aantal jaren sinds de statusverlening van de deelnemers bij instroom in project (N=990)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Ongeveer een derde van de deelnemers aan het programma woont alleen en een derde woont met partner en kinderen (zie figuur 6.8). Ook komen samenwonen met partner zonder kinderen, met ouders of alleen met kinderen vaker voor.

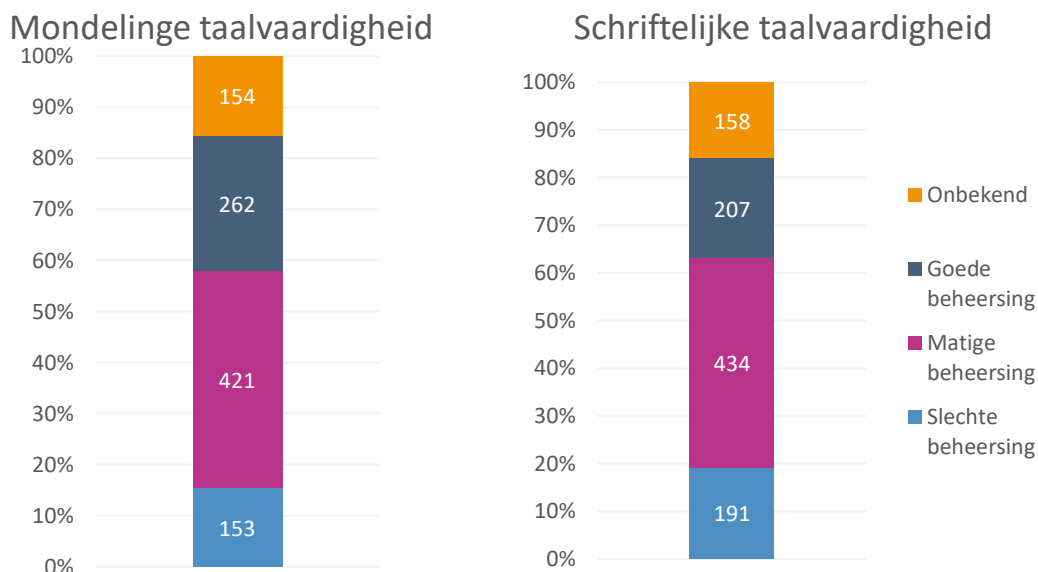
Figuur 6.8 Woonsituatie in Nederland van de deelnemers bij instroom in project (N=990)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

De mondelinge taalvaardigheid van deelnemers bij instroom in het project wordt iets hoger ingeschat dan de schriftelijke taalvaardigheid (zie figuur 6.9). De meeste deelnemers hebben zowel mondeling als schriftelijk een matige beheersing van de Nederlandse taal.

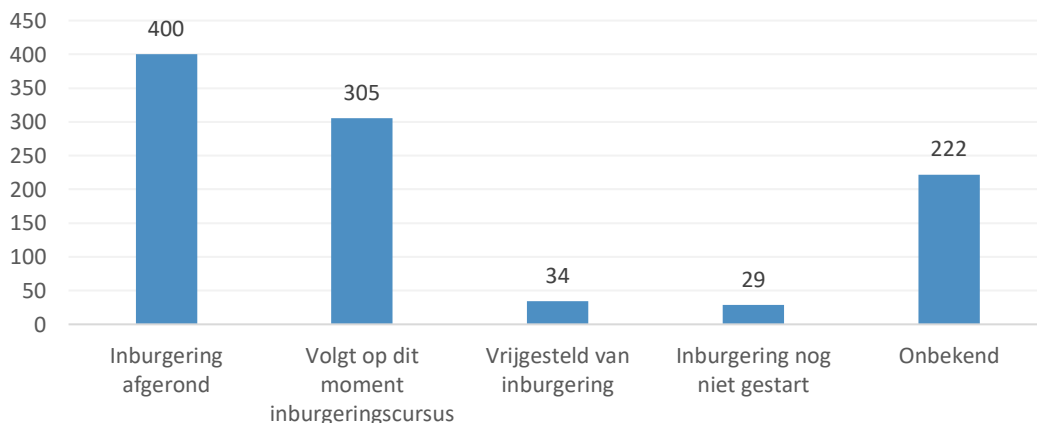
Figuur 6.9 Taalvaardigheid van de deelnemers bij instroom in het project, mondeling en schriftelijk (N=990)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

De grootste groep deelnemers heeft bij instroom in het project de inburgering al afgerond, hoewel er ook een aanzienlijke groep is die tijdens het traject nog bezig is met inburgeringslessen (zie figuur 6.10). Een kleine groep is vrijgesteld van inburgering of is hier nog niet aan begonnen.

Figuur 6.10 Inburgeringsstatus van de deelnemers bij instroom in het project (N=990)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

6.1.3 Persoonlijk kapitaal van deelnemers

In deze paragraaf gaan we verder in op het persoonlijk kapitaal van de deelnemers. We presenteren gegevens over taal, opleiding, werkervaring, gezondheid, sollicitatievaardigheden en motivatie. Deze gegevens zijn gebaseerd op de enquête die deelnemers hebben ingevuld bij aanvang van het project. De enquête is ingevuld door 403 unieke deelnemers. De respondentengroep van de vragenlijst komt wat betreft leeftijd, geslacht, land van herkomst en woonsituatie sterk overeen met de groep uit de registratie-data (zie tabel 6.1).

Tabel 6.1 Demografische kenmerken deelnemers uit registraties en uit respons enquête

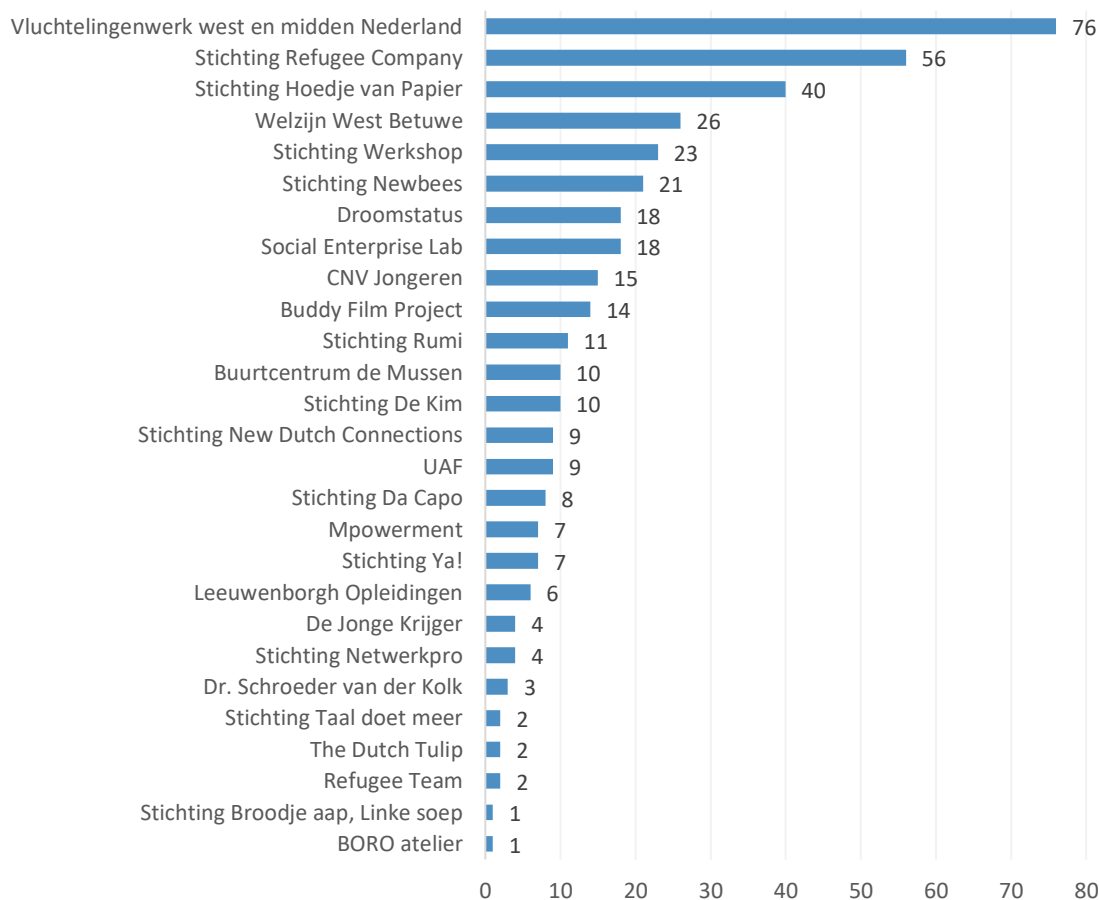
Demografisch kenmerk	Registratiedata	Enquêtedata
Geslacht	(N=990)	(N=398)
Man	63,4%	64,1%
Vrouw	36,3%	35,9%
Anders ¹	0,3%	
Gemiddelde leeftijd bij instroom in project	(N=990) 35 jaar	(N=340) 36 jaar
Land van herkomst (top 3)	(N=940)	(N=395)
	Syrië: 44,8%	Syrië: 41,3%
	Eritrea: 20,9%	Eritrea: 21,8%
	Iran: 7,6%	Iran: 9,1%
Woonsituatie ²	(N=772)	(N=396)
	Met kinderen: 44,6%	Met kinderen: 50,0%
	Met partner: 47,3%	Met partner: 49,5%

¹ Deze optie is voorgelegd in het registratiesysteem, maar niet in de enquête voor deelnemers.

² In het registratiesysteem is een verdere uitsplitsing naar woonsituaties uitgevraagd. Met kinderen refereert hier naar de categorieën 'woont alleen met kinderen' en 'woont met partner en kinderen', terwijl met partner hier refereert naar 'woont met partner, zonder kinderen' en 'woont met partner en kinderen'. Er waren echter ook andere woonsituaties (bij de ouders, begeleid wonen, op een azc) waar men mogelijk ook met partner en/of kinderen woont. Hierdoor zijn de gepresenteerde percentages een onderschatting.

In figuur 6.11 is het aantal respondenten per project weergegeven.

Figuur 6.11 Aantal responderende deelnemers op de enquête per organisatie (N=403)

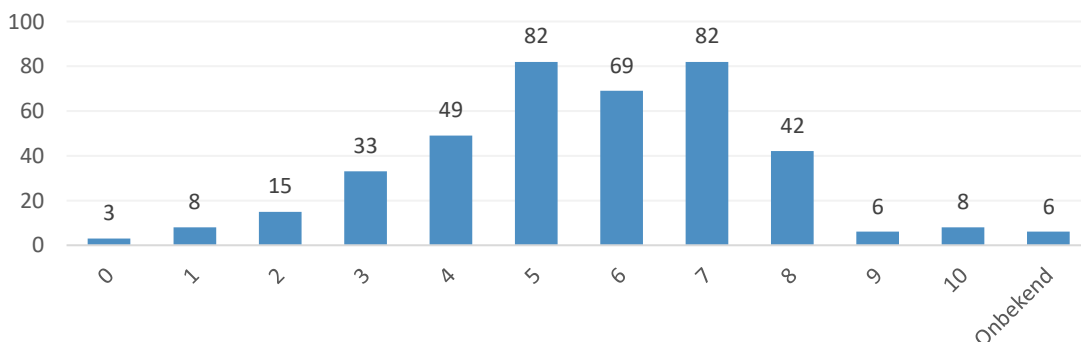


Bron: enquête (papier en online) onder deelnemers bij instroom in project

Taal

De meeste deelnemers vinden dat zij de Nederlandse taal redelijk beheersen en geven hun taalbeheersing een rapportcijfer tussen de 5 en 7 (zie figuur 6.12). Slechts een heel kleine groep geeft een 9 of 10.

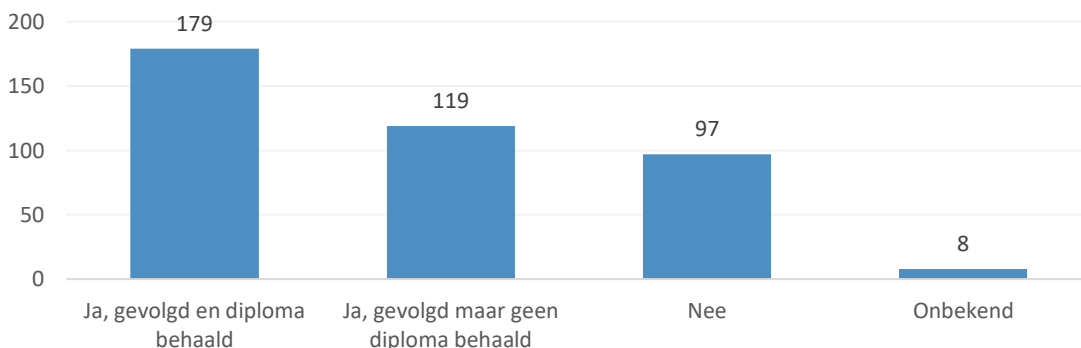
Figuur 6.12 Rapportcijfer voor Nederlandse taalbeheersing (1-10) (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem RegioPlan, peildatum, 31 maart 2022

Bij instroom is 58,1 procent van de deelnemers bezig met een taal cursus en 40,4 procent niet (1,5% is onbekend). De meeste deelnemers hebben in het verleden een taal cursus gevolgd en de meerderheid behaalde daarvan ook het diploma (zie figuur 6.13). Daarnaast heeft meer dan de helft van de deelnemers (52,9%) het inburgeringsexamen of NT2-staatsexamen behaald en 42,7 procent nog niet (4,5% is onbekend).

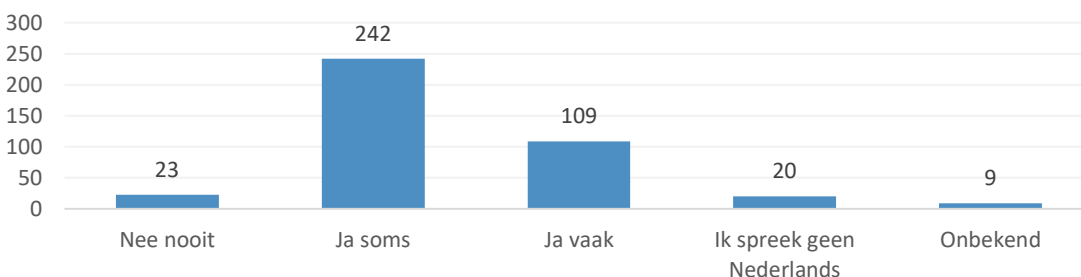
Figuur 6.13 Deelname aan taal cursus in het verleden (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem RegioPlan, peildatum, 31 maart 2022

Bijna alle deelnemers hebben soms of vaak moeite met de taal als zij een gesprek voeren in het Nederlands (zie figuur 6.14). Twintig deelnemers zeggen zelfs dat zij helemaal geen gesprekken voeren in het Nederlands.

Figuur 6.14 Ervaren moeite met Nederlandse taal in Nederlandse gesprekken (N=403)

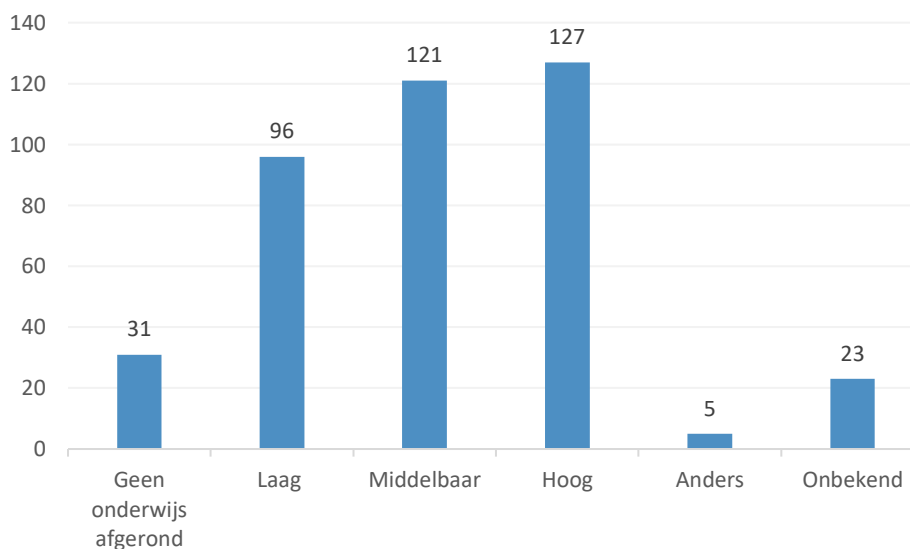


Bron: Deelnemer Registratie Systeem RegioPlan, peildatum, 31 maart 2022

Opleiding

De meeste deelnemers zijn in het land van herkomst hoogopgeleid, gevolgd door middelbaar en dan laagopgeleid (zie figuur 6.15). Bijna acht procent van de deelnemers rondde geen opleiding af in het land van herkomst. Bijna de helft van de deelnemers (46,4%) heeft de opleiding in het land van herkomst met een diploma afgerond, terwijl ruim een derde (36,5%) geen diploma behaalde (17,1% is onbekend).

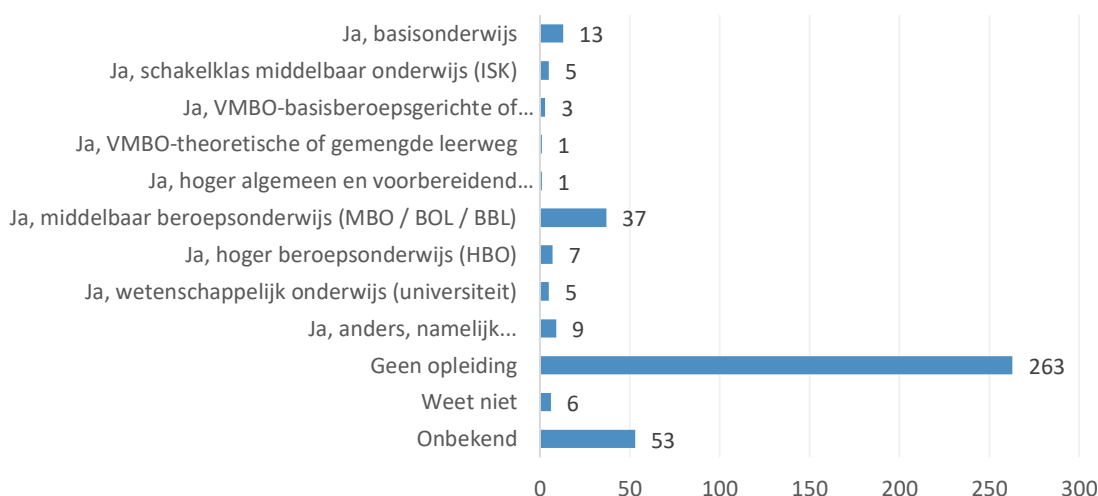
Figuur 6.15 Opleiding in land van herkomst (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Twee derde van de deelnemers heeft geen opleiding gevolgd in Nederland (zie figuur 6.16). Als deelnemers wel een opleiding volgden in Nederland, gaat het voornamelijk om een mbo-opleiding of basisonderwijs. Als we kijken naar de deelnemers die een opleiding hebben opgegeven, heeft bijna de helft van de deelnemers (48,1%) die met een diploma afgerond, terwijl de andere helft (50,6%) geen diploma heeft behaald (1,2% is onbekend).

Figuur 6.16 Hoogste gevolgde opleiding in Nederland (N=403)



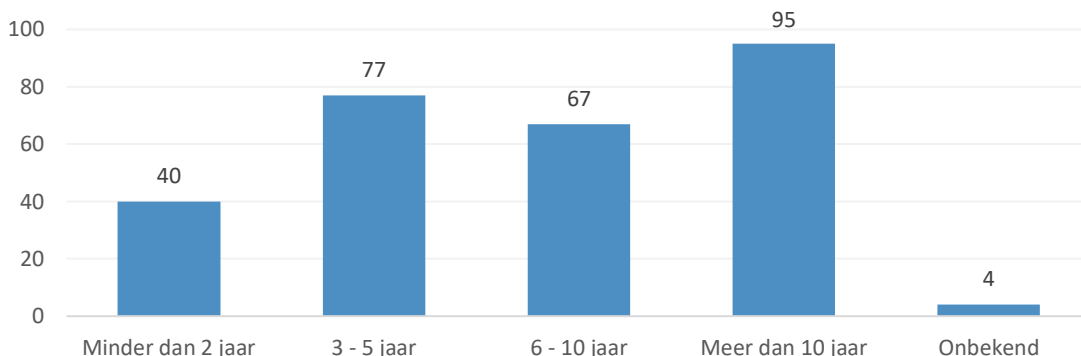
Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Werkervaring

Bijna driekwart (70,2%) van de deelnemers heeft betaald werk gehad in land van herkomst of een ander land buiten Nederland, terwijl ruim een kwart (27,3%) dat niet had (2,5% is onbekend). In figuur 6.17 is

weergegeven hoe lang deelnemers ongeveer betaald werk hebben verricht. Een aanzienlijke groep heeft al meer dan tien jaar werkervaring in het buitenland.

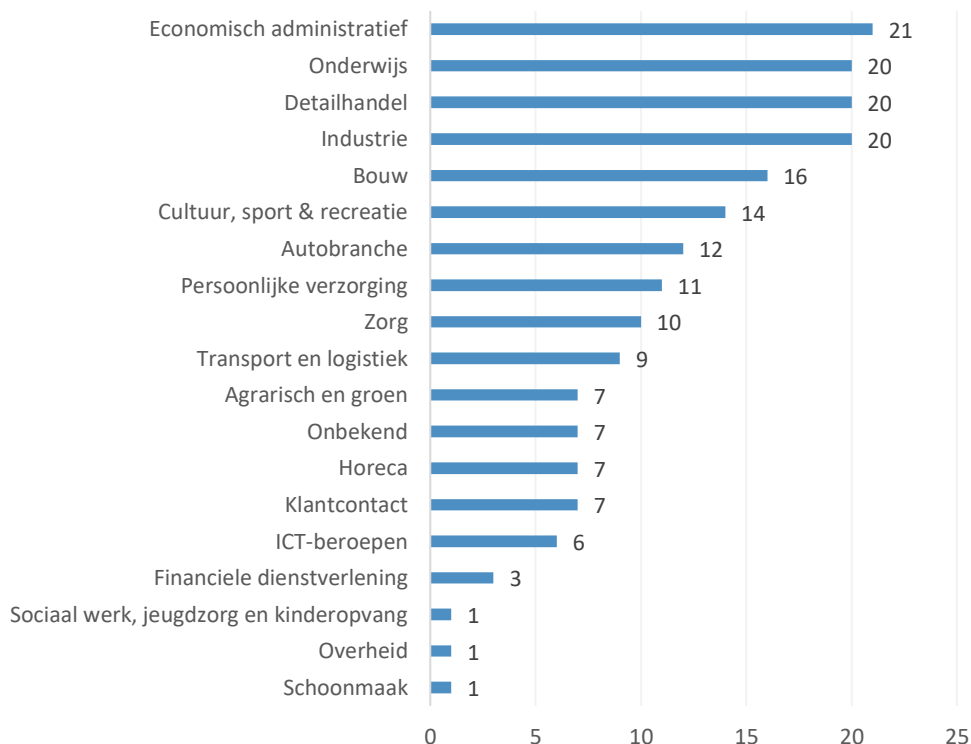
Figuur 6.17 Jaren werkervaring buiten Nederland (N=283)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

In figuur 6.18 is te zien in welke sectoren deelnemers werkervaring opdeden voordat zij naar Nederland kwamen. De meest voorkomende sectoren zijn economisch administratief, onderwijs, detailhandel en industrie.

Figuur 6.18 Beroepen buiten Nederland (N=58)*

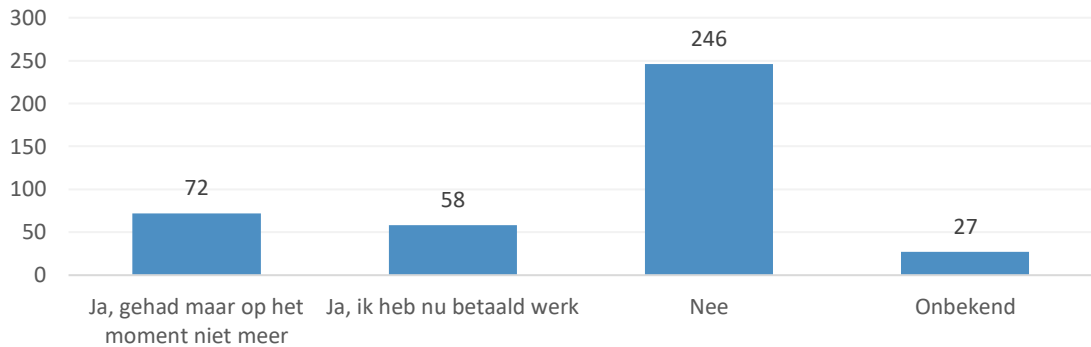


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

*Indeling gebaseerd op de sectorindeling van het UWV, aangevuld met persoonlijke verzorging: <https://www.werk.nl/arbeids-marktinformatie/sector>

Deelnemers hebben aanzienlijk minder werkervaring in de Nederlandse context (zie figuur 6.19). Veruit de grootste groep heeft helemaal geen werkervaring in Nederland. Ongeveer een achtste van de deelnemers verricht bij instroom in het project al betaald werk.

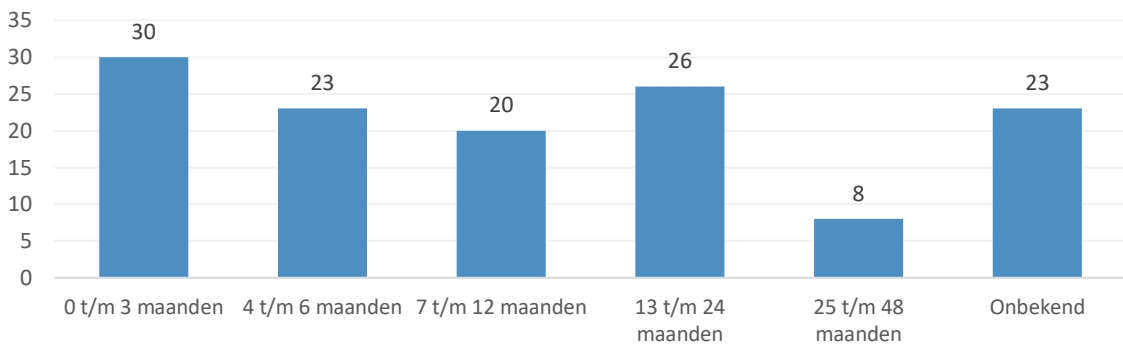
Figuur 6.19 Werkervaring in Nederland (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

De meeste deelnemers die betaald werk hebben verricht in Nederland, hebben dit minder dan een jaar gedaan (zie figuur 6.20). Slechts enkele deelnemers hebben meerdere jaren werkervaring in Nederland.

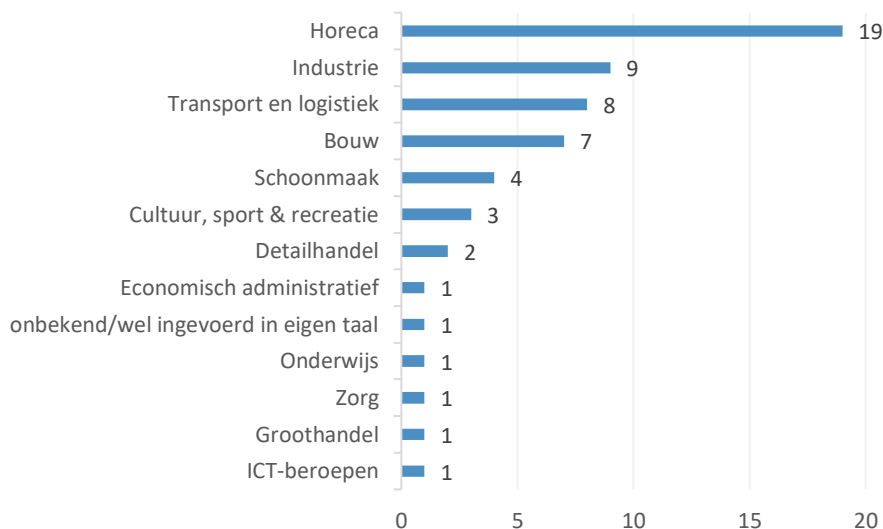
Figuur 6.20 Maanden werkervaring in Nederland (N=130)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

In figuur 6.21 is weergegeven in welke sectoren in Nederland deelnemers werkervaring opdeden. Het gaat met name om sectoren die met personeelstekorten kampen zoals de horeca, transport en logistiek, bouw en schoonmaak. Als we de sectoren waarin men in het buitenland werkte vergelijken met de Nederlandse sectoren, valt op dat deelnemers in Nederland minder vaak werk(t)en in de economisch administratieve en onderwijssector, vermoedelijk omdat hier veelal diploma's vereist zijn. Horeca is juist groter binnen Nederland, omdat hier vaak werk zonder diploma eisen beschikbaar is. De sectoren industrie, transport en logistiek en bouw komen zowel in het buitenland als in Nederland veel voor.

Figuur 6.21 Beroepen in Nederland (N=58)*



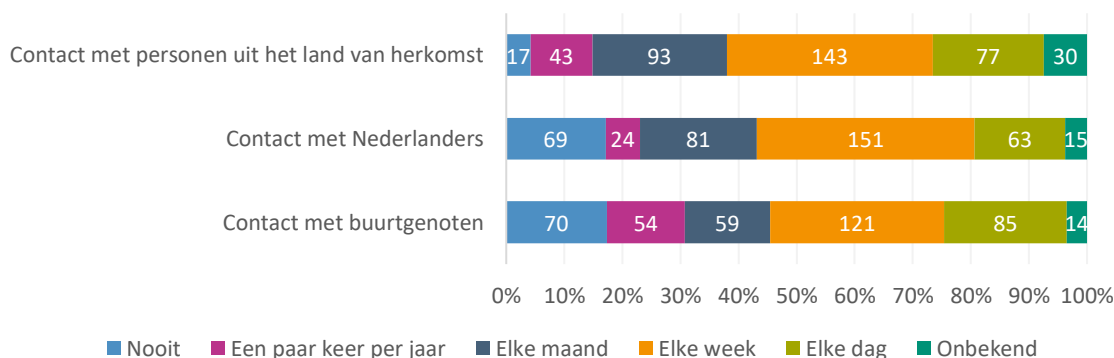
Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

*Indeling gebaseerd op de sectorindeling van het UWV, aangevuld met persoonlijke verzorging: <https://www.werk.nl/arbeids-marktinformatie/sector>

Netwerk

Als we kijken naar het netwerk van deelnemers, zien we dat ongeveer de helft van de deelnemers wekelijks of dagelijks contact heeft met andere personen uit het land van herkomst, Nederlanders en/of buurtgenoten (zie figuur 6.22). Er is echter ook een groep van zo'n 17 procent die nooit contact heeft met Nederlanders en buurtgenoten. Dit kan een belemmerende factor zijn voor het vinden van werk.

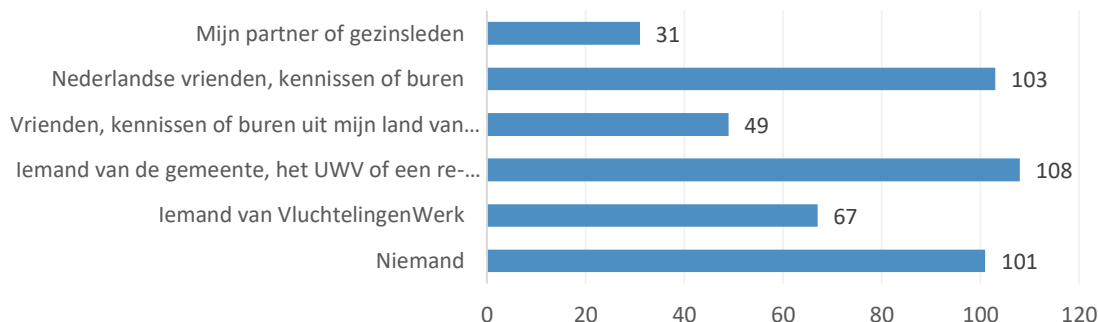
Figuur 6.22 Sociale contacten met landgenoten, Nederlanders en buurtgenoten (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Niet alle contacten kunnen bijdragen aan het vinden van werk. Als we deelnemers vragen wie zij kennen die hen kan helpen bij het vinden van een baan, dan benoemen zij vooral een contactpersoon van Nederlandse instanties (gemeente, UWV, re-integratiebureau, VluchtelingenWerk) of Nederlandse vrienden, kennissen of bureaus (zie figuur 6.23). In mindere mate verwachten ze ook dat contacten uit het land van herkomst en gezinsleden kunnen bijdragen aan het vinden van werken. Een kwart van de deelnemers geeft aan niemand te kennen die kan helpen bij het vinden van een baan.

Figuur 6.23 Contacten die kunnen helpen bij het vinden van een baan (N=403)

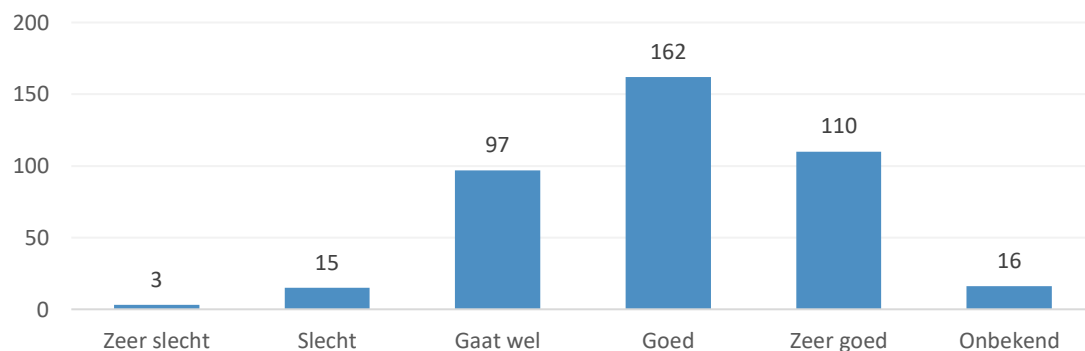


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Gezondheid

De meeste deelnemers beoordelen hun gezondheid goed of zeer goed, hoewel bijna een kwart aangeeft een matige gezondheid te hebben (zie figuur 6.24). Een hele kleine groep zegt een (zeer) slechte gezondheid te hebben.

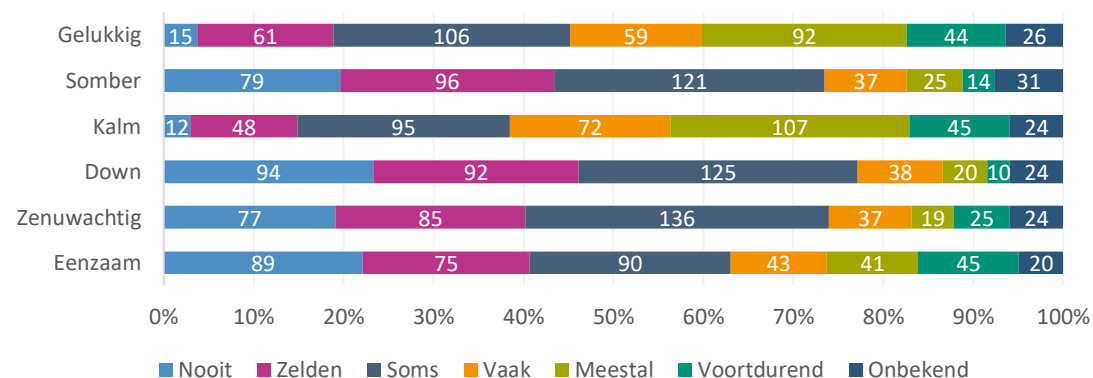
Figuur 6.24 Algemene beoordeling van de eigen gezondheid (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Om inzicht te geven in de mentale gezondheid van deelnemers hebben we vijf indicatoren van mentale gezondheid aan ze voorgelegd evenals een vraag naar gevoelens van eenzaamheid (zie figuur 6.25). Ongeveer de helft van de deelnemers voelt zich meestal of vaak gelukkig, terwijl bijna een helft dit nooit, zelden of soms doet. Gevoelens van somberheid komen dan ook geregeld voor bij deelnemers. Ook op de andere indicatoren is een aanzienlijke groep die zich met enige regelmaat kalm, down, zenuwachtig of eenzaam voelt, terwijl een andere groep geen last heeft van deze gevoelens.

Figuur 6.25 Indicatoren van mentale gezondheid en eenzaamheid: hoe vaak voelt u zich...? (N=403)

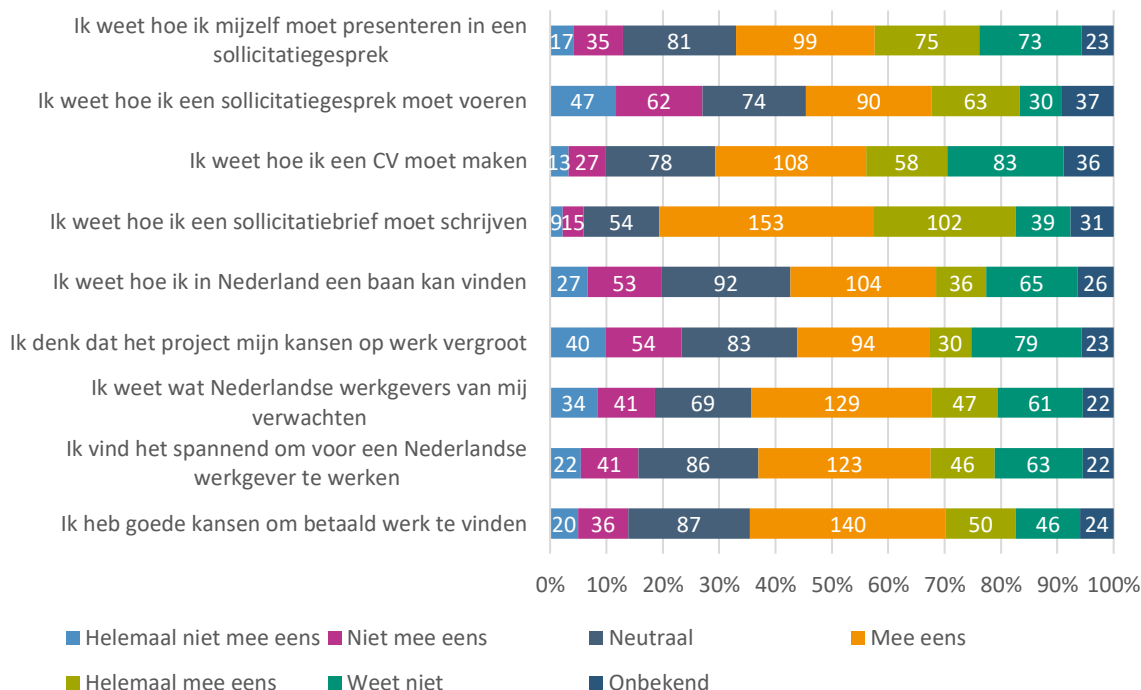


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Sollicitatievaardigheden

We hebben deelnemers een aantal stellingen voorgelegd over hun sollicitatievaardigheden (zie figuur 6.26). Een aanzienlijke groep deelnemers heeft vertrouwen in hun sollicitatievaardigheden en is het (helemaal) eens met de stellingen. Met name als het gaat om het schrijven van een sollicitatiebrief weten de meeste deelnemers wat ze moeten doen. Een minderheid heeft minder vertrouwen in de eigen sollicitatievaardigheden. Voornamelijk bij het voeren van een sollicitatiegesprek hebben zij twijfels, of als het gaat over het vinden van werk in Nederland of weten wat werkgevers van je verwachten. Op de vraag of het project hun kansen op werk zal vergroten zijn de antwoorden wisselend, maar de grootste groep is het (helemaal) eens met deze stelling.

Figuur 6.26 Stellingen over sollicitatievaardigheden (N=403)

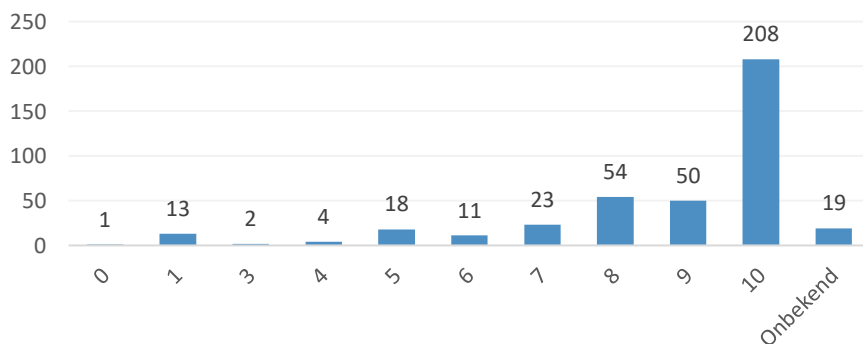


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Motivatie

Deelnemers zijn erg positief over hun motivatie om aan het werk te gaan en meer dan de helft beoordeeld met eigen motivatie met een 10 (zie figuur 6.27). Ook achten en negens komen vaak voor. Enkele tientallen deelnemers geven de eigen motivatie een onvoldoende.

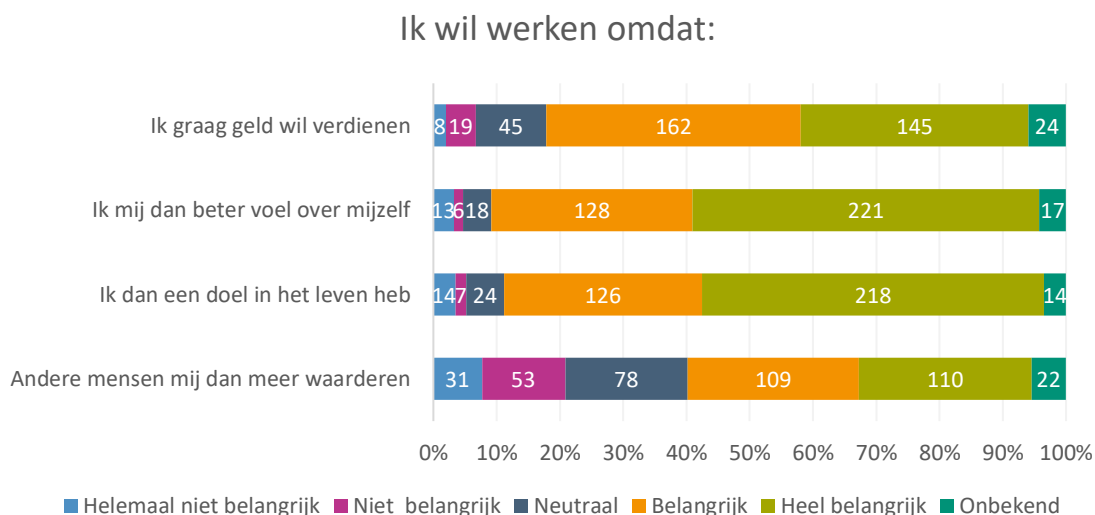
Figuur 6.27 Rapportcijfer voor motivatie om aan het werk te gaan (0-10) (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Deelnemers willen vooral werken omdat zij zich dan beter over zichzelf voelen en een doel in hun leven hebben (zie figuur 6.28). Ook het verdienen van geld speelt een belangrijke rol. Voor ongeveer de helft van de deelnemers is ook de waardering van anderen (heel) belangrijk.

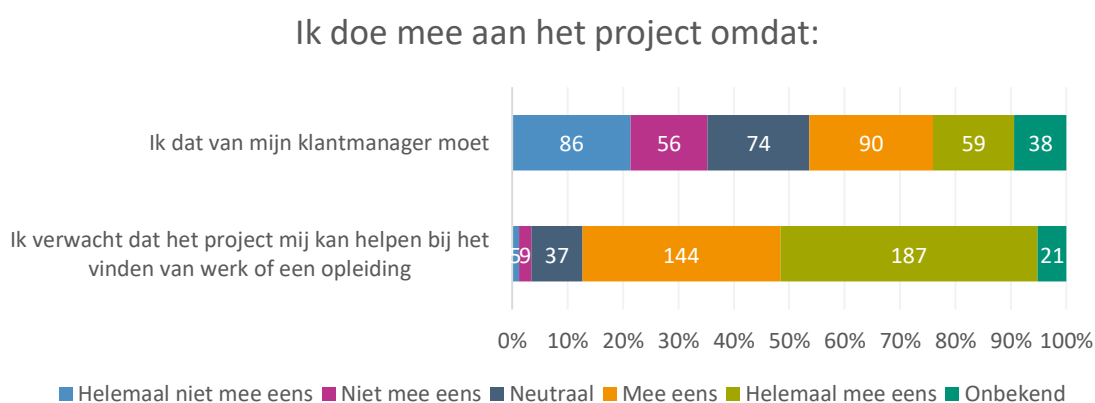
Figuur 6.28 Stellingen over motivatie om te werken (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

Ten slotte hebben we deelnemers gevraagd waarom zij meedoen aan het project (zie figuur 6.29). De meeste deelnemers zijn intrinsiek gemotiveerd en verwachten het project hen kan helpen bij het vinden van werk of een opleiding. Er is echter ook een groep van 37 procent die meedoet omdat het van de klantmanager moet.

Figuur 6.29 Stellingen over motivatie tot deelname aan project (N=403)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum, 31 maart 2022

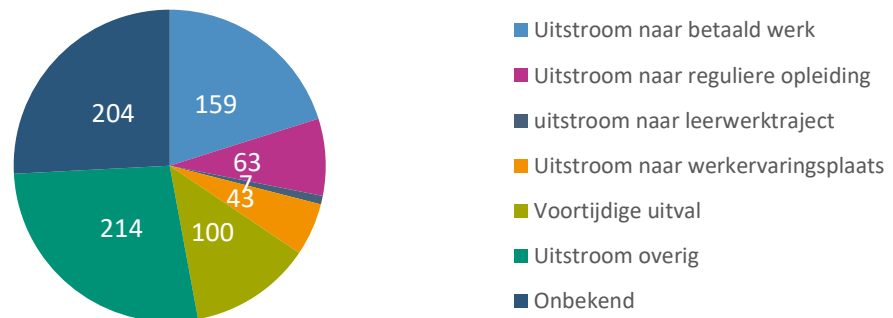
6.2 Uitstroom naar werk, opleiding en andere participatievormen

In deze paragraaf beschrijven we de uitstroom uit de projecten. We nemen hier alleen de 19 projecten²⁸ mee die afronden binnen de onderzoeksperiode vallen, wat resulteert in een groep van 790 deelnemers.

²⁸ Dertien projecten sloten af na het peilmoment, waardoor het meten van de opbrengsten een vertekend beeld zou geven. Het project van Mpowerment uit de tweede tranche loopt officieel nog enkele maanden door na het peilmoment, maar de projectleider gaf aan dat de uitstroomresultaten al meegenomen kunnen worden. Voor het project van VISTA college uit de eerste tranche is een van de vier groepen op het peilmoment het programma nog niet geheel afgerond. Daarom is ervoor gekozen om voor dit project alleen de eerste drie groepen mee te nemen.

De uitstroom van deze groep is weergegeven in figuur 6.30. In totaal zijn 159 deelnemers betaald werk gaan doen na het project (20,1%) en 63 zijn ingestroomd in een reguliere opleiding (8,0%). Daarnaast zijn 7 deelnemers uitgestroomd naar een leer-werktraject (0,9%) en 43 deelnemers naar een werkervaringsplaats (5,4%). Honderd deelnemers hebben het traject niet afgerond (12,7%). Ten slotte is voor 214 deelnemers (27,1%) overige uitstroom geregistreerd (in 6.2.5 zetten we dit verder uiteen). Van 204 deelnemers (25,8%) was de uitstroom niet bekend bij projectleiders.

Figuur 6.30 Uitstroom van deelnemers na de projecten (N=790)

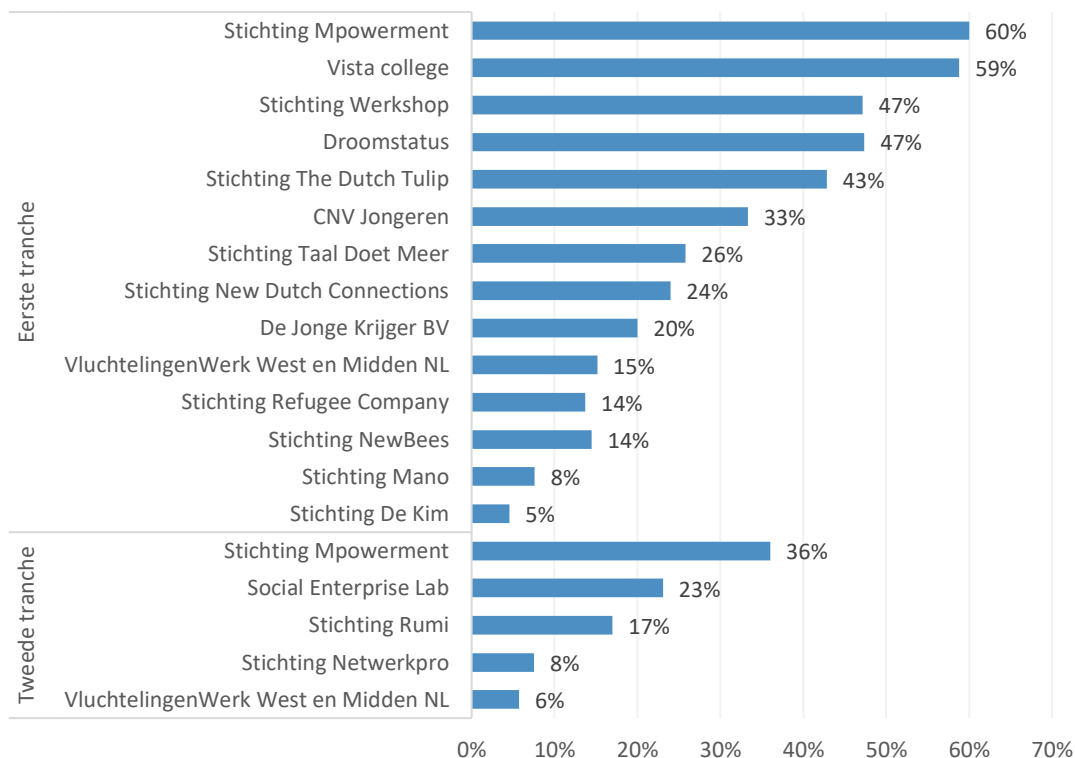


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

6.2.1 Betaald werk

In deze paragraaf gaan we verder in op de uitstroom naar betaald werk. Het percentage van de deelnemers dat uitstroomt naar betaald werk verschilt sterk per project, van 5% tot 60%, (zie figuur 6.31). De eerste tranche heeft gemiddeld meer uitstroom naar werk dan de tweede tranche (21,2% en 16,7% respectievelijk), hoewel de projecten in de eerste tranche viel tijdens de periode waarin de arbeidsmarkt het zwaarst getroffen werd door de coronapandemie. De twee projecten die met afstand de hoogste uitstroom naar werk hebben gerealiseerd (van Mpowerment en VISTA college, beiden eerste tranche), zijn sectorale projecten waarbij deelnemers bij goed functioneren baangarantie hadden.

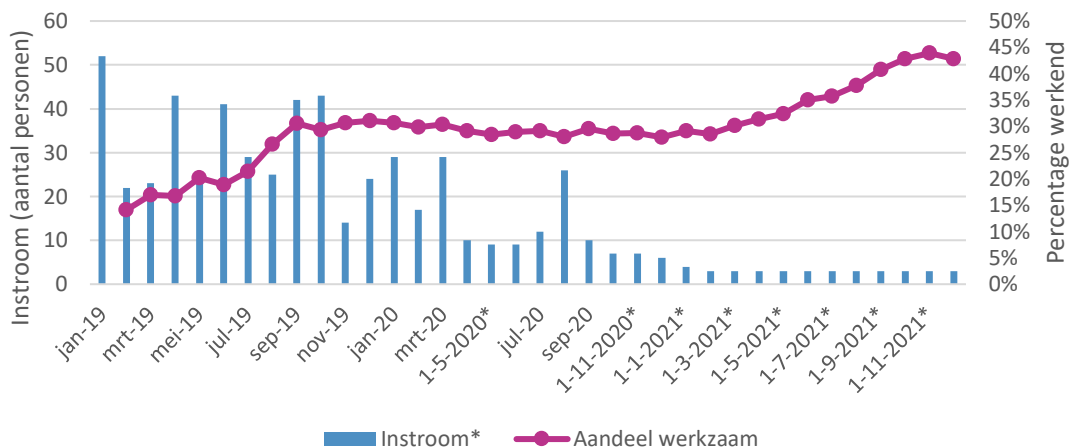
Figuur 6.31 Percentage van de deelnemers dat na het project is uitgestroomd naar betaald werk, uitgesplitst naar project (N=790)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Figuur 6.32 laat op maandbasis zien welk aandeel van de deelnemers betaald werk had (lijn) en hoe veel nieuwe deelnemers per maand instroomden (staafjes). Gedurende de totale projecttijd steeg het aandeel werkzame deelnemers, van 14 procent in februari 2019 (destijds waren er in totaal nog 72 deelnemers), tot 43 procent van alle deelnemers in december 2021. Het aandeel werkzamen steeg met name in het voorjaar van 2019 en het voorjaar van 2021. Bij de stijging in het voorjaar van 2019 moet rekening gehouden worden met de hoge maandelijkse instroom van doorgaans niet-werkende deelnemers, die percentages drukten.

Figuur 6.32 Percentage van de totale groep deelnemers dat aan het werk is (lijn) en instroom van nieuwe deelnemers (staafjes) per maand (N=591)



Bron: CBS-microdata-analyse

* De cijfers in de maanden met een * zijn een indicatie. In sommige maanden bedroeg de instroom minder dan tien personen. Een regel van het werken met CBS-microdata is dat niet gerapporteerd mag worden over aantallen lager dan tien, om herleidbaarheid en onthulling te voorkomen. Dit is met name in de latere maanden in de periode het geval. De instroom van opeenvolgende maanden is opgeteld zodat het aantal hoger uitkwam dan 10. Vervolgens is het gemiddelde aantal verdeeld over de maanden in die periode.

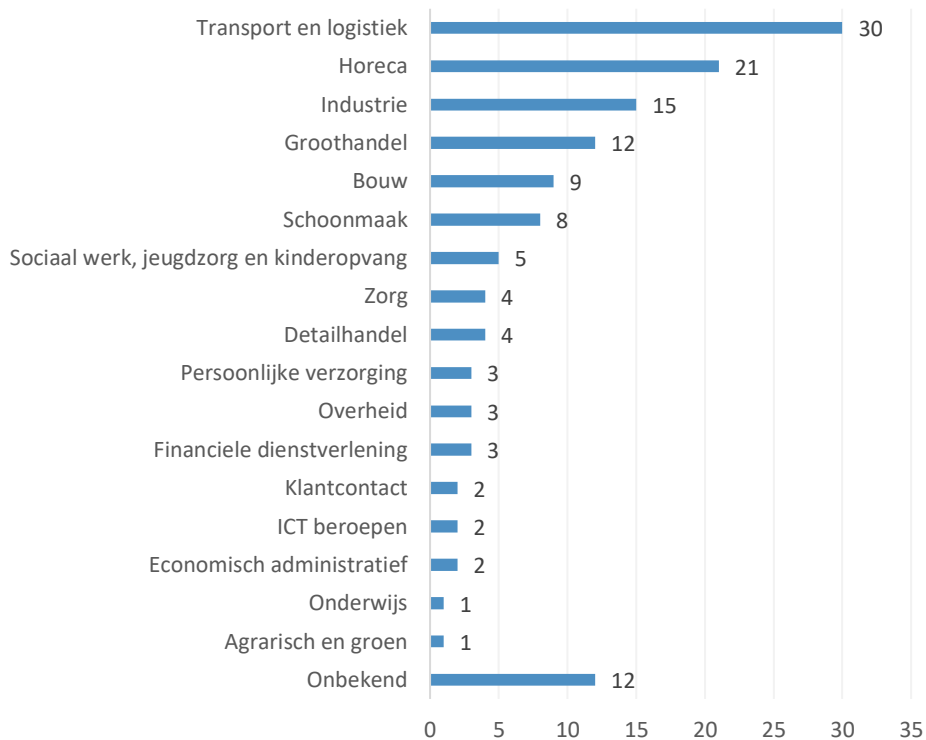
Het aandeel werkenden in december 2021 is met 43 procent groot te noemen. Hoewel het maken van vergelijkingen met andere programma's lastig is door andere tijdsperiodes en deelnemersgroepen, noemen we hieronder enkele bevindingen uit ander onderzoek:

1. De evaluatie van de Amsterdamse aanpak statushouders over de periode 2015-2017 vond een uitstroom van 22 procent in december 2017 (Oostveen, Klaver & Born, 2019). Daarbij moet gezegd worden dat deze groep gemiddeld gezien waarschijnlijk korter in Nederland was dan de deelnemers in het programma NBNB.
2. Een onderzoek naar integratie van statushouders in Rotterdam laat zien dat, na ongeveer vijf jaar in Nederland, 24 procent van de Rotterdamse statushouders aan het werk was (in 2020/21) (Linden & Dagevos, 2022).
3. Een landelijke studie naar statushouders in Nederland laat zien dat van de groep die in 2014 een verblijfsstatus ontving, na vijf jaar rond de 40 procent aan het werk was (CBS, 2021).
4. Twee aanpakken voor arbeidstoeleiding van statushouders (VIP en NVA) realiseerden een half jaar na afronding van de interventie een deelname aan werk van respectievelijk 33 procent en 28 procent (Stavenuiter et al., 2019).

Een mogelijke verklaring voor het relatief hoge percentage deelname aan werk van de deelnemersgroep van het programma NBNB is dat de deelnemersgroep een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt had. Bij de selectie van deelnemers werd immers onder andere gekeken naar het taalniveau en de motivatie. In de eerste twee voorbeelden hierboven betrof het het totale cohort van statushouders in de desbetreffende gemeenten.

Projectleiders hebben ook ingevuld welk beroep werkende deelnemers zijn gaan doen. Wij hebben deze open antwoorden gecodeerd naar sectoren met behulp van de indeling van het CBS. Deelnemers stromen uit naar een breed scala aan sectoren (zie figuur 6.33). De meest voorkomende sectoren zijn transport en logistiek, horeca, industrie, groothandel en bouw. Dit zijn met name sectoren waar arbeidstekorten zijn en laaggeschoolde arbeid beschikbaar is.

Figuur 6.33 Sector waarnaar werkende deelnemers zijn uitgestroomd (N=137)*

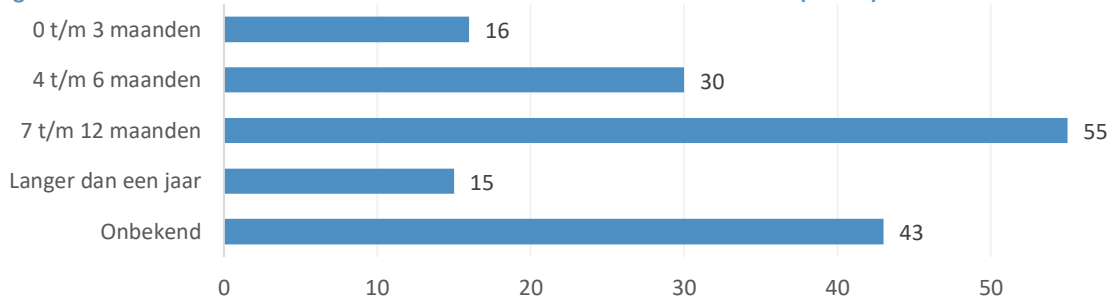


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

*Indeling gebaseerd op de sectorindeling van het UWV, aangevuld met persoonlijke verzorging: <https://www.werk.nl/arbeids-marktinformatie/sector>

De meeste deelnemers die zijn gaan werken na het project hebben een contract van 7 maanden tot een jaar (zie figuur 6.34). Daarna komt een 4 tot 6 maanden contract het meest voor. Contracten voor maximaal 3 maanden komen relatief weinig voor, net als contracten voor meer dan een jaar.

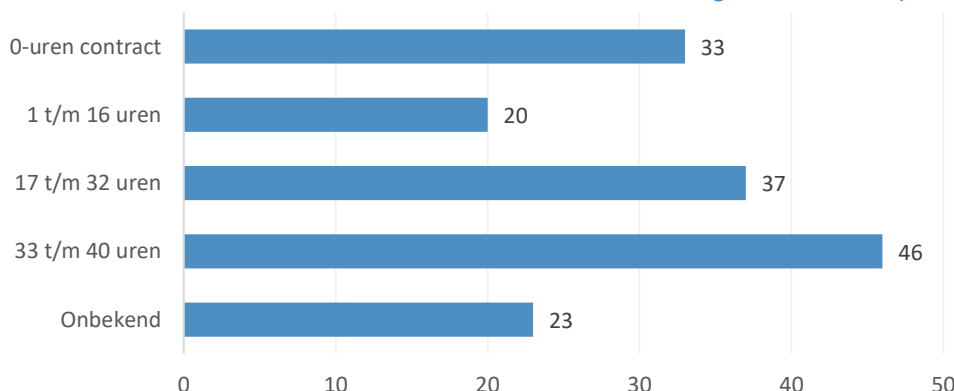
Figuur 6.34 Duur van arbeidscontract van werkende deelnemers in maanden (N=159)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

De grootste groep werkende deelnemers werkt (bijna) fulltime, of wel 33 t/m 40 uur per week (zie figuur 6.35), gevolgd door parttime contracten van 17 t/m 32 uur. Er is echter ook een aanzienlijke groep (20,8% van de werkende deelnemers) met een 0-uren contract, wat erop duidt dat de arbeidsmarktpositie van deze groep kwetsbaar is.

Figuur 6.35 Aantal uren in de week dat werkende deelnemers werken volgens hun contract (N=159)

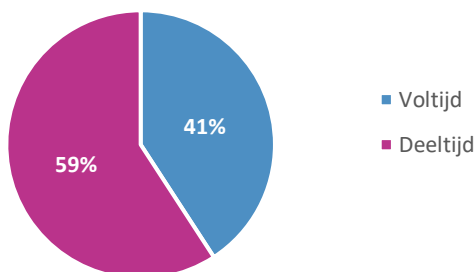


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Uit de CBS-microdata-analyse komt naar voren dat op 31 december 2021, van deelnemers die uitgestroomd zijn naar werk, een klein deel meerdere dienstverbanden heeft. Zoals in figuur 6.36 te zien is, gaat dit om ongeveer één op de 18 deelnemers. Voor deze groep is in verdere categorische beschrijvingen van CBS-microdata uitgegaan van de grootste baan, op basis van het aantal uren per baan. In beschrijvingen van aantallen zoals aantal gewerkte uren of ontvangen loon, zijn aantallen van meerdere dienstverbanden bij elkaar opgeteld.

Meer dan de helft van de deelnemers die uitgestroomd zijn naar werk heeft een voltijdbaan.

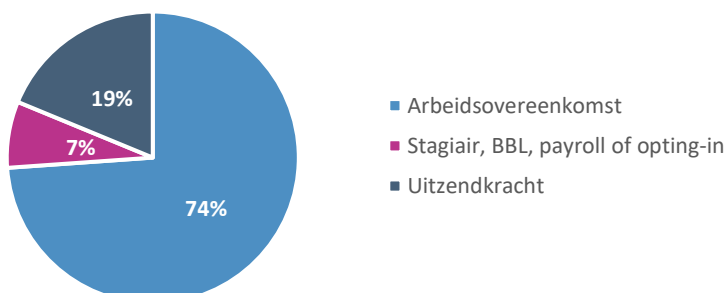
Figuur 6.36 Soort dienstverband (N=245)



Bron: CBS-microdata-analyse, peildatum 31 december 2021

Bijna driekwart van de deelnemers die uitgestroomd zijn naar werk heeft een arbeidsovereenkomst en ongeveer één op de vijf uitgestroomde deelnemers is uitzendkracht (zie figuur 6.37). Een klein deel van de uitgestroomde deelnemers (7%) valt niet in één van deze categorieën maar is werkzaam als stagiair, werkt via een payroll- of opting-in-constructie, of heeft een tijdelijke, nog niet getekende (BBL-)arbeidsovereenkomst.

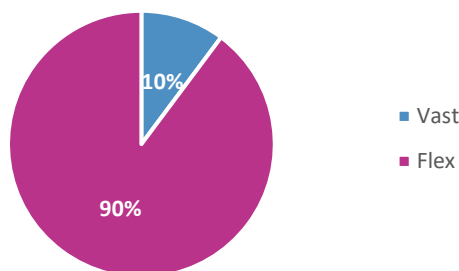
Figuur 6.37 Soort arbeidsverhouding (N=245)



Bron: CBS-microdata-analyse, peildatum 31 december 2021

Van de deelnemers die uitgestroomd zijn naar werk heeft slechts een op de tien deelnemers een vaste arbeidsrelatie, als directeur-grootaandeelhouder, stagiair, werkzaam bij een Wsw-bedrijf of een andere vaste arbeidsrelatie (zie figuur 6.38); de overgrote meerderheid heeft een flexibele arbeidsrelatie: werkzaam als uitzend- of oproepkracht, payroller of via een andere flexibele arbeidsrelatie.

Figuur 6.38 Soort arbeidsrelatie (N=245)



Bron: CBS-microdata-analyse, peildatum 31 december 2021

Gemiddeld werken deelnemers die op 31 december 2021 werkzaam zijn maandelijks 101 uur in 19 vol-tijd-dagen (zie tabel 6.2). Met deze werkzaamheden verdienen zij bruto gemiddeld 1618 euro. Netto komt dit neer op 1363 euro. Het bruto uurloon ligt hiermee op 16,02 euro.

Tabel 6.2 Beschrijvende statistiek deelname aan werk (N=245)

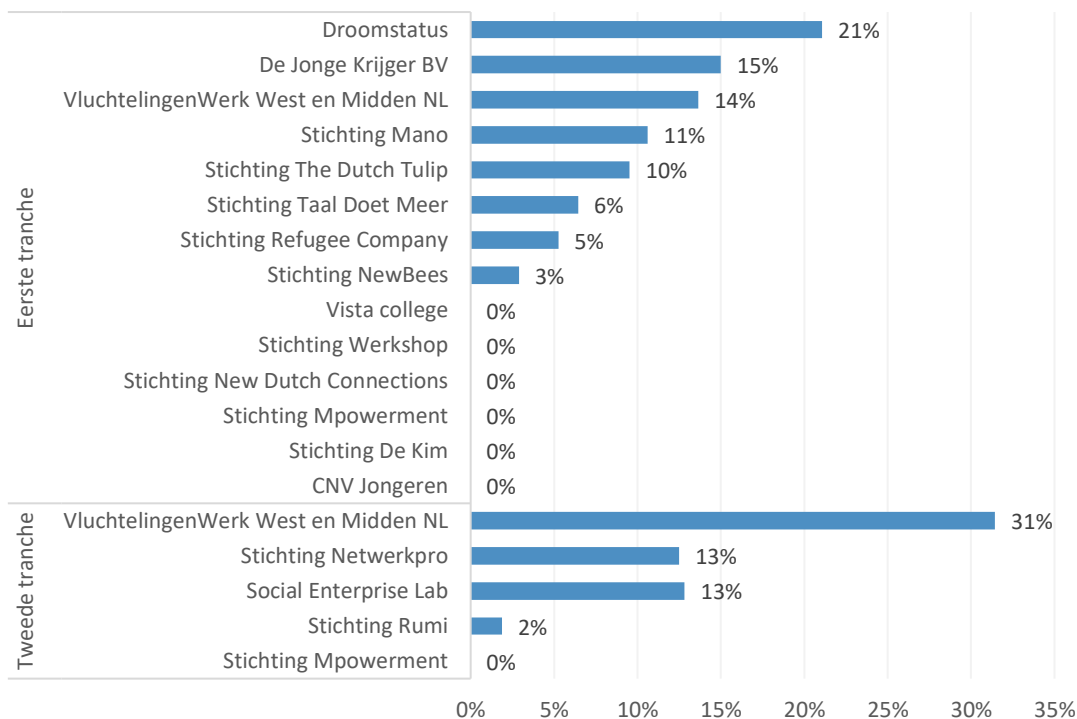
Categorie	Aantal
Gemiddeld aantal voltijd-dagen	19
Gemiddeld aantal uren	101
Gemiddeld uurloon	16,02
Gemiddeld basisloon bruto	€ 1618
Gemiddeld basisloon netto	€ 1363

Bron: CBS-microdata-analyse, peildatum 31 december 2021

6.2.2 Reguliere opleiding

Ongeveer twee derde van de afgesloten projecten heeft naast uitstroom naar werk ook uitstroom naar een reguliere opleiding gerealiseerd (zie figuur 6.39). Het percentage van deelnemers dat is uitgestroomd naar een opleiding varieert van 0,0 procent tot 21,1 procent. Het zijn relatief vaak vrouwelijke deelnemers die een opleiding gaan volgen (69,8% tegenover 30,2% mannen), terwijl bij uitstroom naar betaald werk vrouwen in de minderheid zijn (15,1% tegenover 84,9% mannen). Dit kan niet verklaard worden door een lager opleidingsniveau in land van herkomst, want van de deelnemers zijn mannen vaker laagopgeleid dan vrouwen. Mogelijk hebben mannen echter meer werkervaring, waardoor zij, ondanks een laag opleidingsniveau, makkelijker werk kunnen vinden in Nederland. Ook kan het ermee te maken hebben dat mannen vaker werkzaam zijn in laaggeschoold, fysiek werk (bijvoorbeeld in de bouw of logistiek), terwijl vrouwen vaker werkzaam zijn in sectoren als zorg en onderwijs waarvoor vaker een kwalificatie nodig is.

Figuur 6.39 Percentage van de deelnemers dat na het project is uitgestroomd naar een reguliere opleiding, uitgesplitst naar project (N=790)

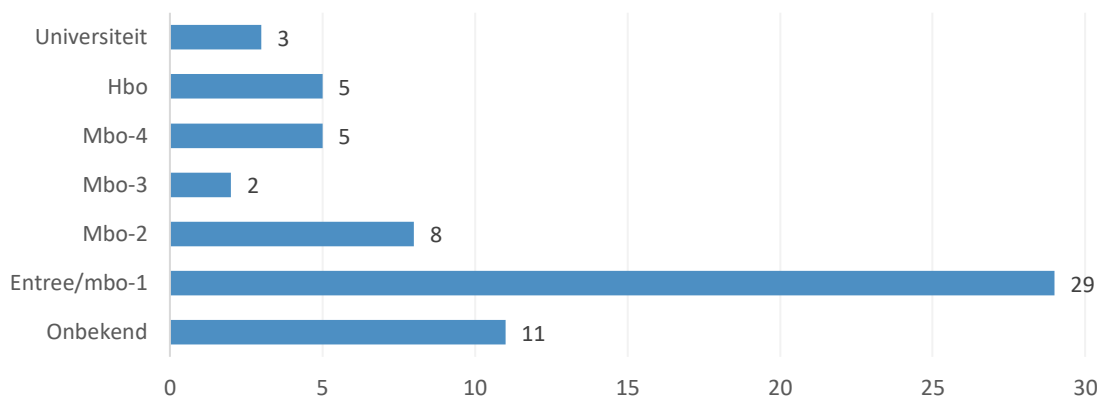


Bron: Deelnemer Registratie Systeem RegioPlan, peildatum 31 maart 2022

De projecten met een relatief hoge uitstroom naar een opleiding zijn niet uitsluitend projecten met een jonge doelgroep. Bijvoorbeeld de deelnemers van Droomstatus hebben een gemiddelde leeftijd van 36 jaar, maar toch is een op de vijf deelnemers uitgestroomd naar een reguliere opleiding. Uit de interviews met projectleiders blijkt dat de mogelijkheden voor deelnemers om in te stromen in het onderwijs voor een groot deel afhankelijk zijn van de mate waarin klantmanagers van de gemeente hiervoor open staan. Vaak ervaren projectleiders dat klantmanagers deelnemers zo snel mogelijk willen begeleiden naar werk om hen zo uit de uitkering te krijgen. Hierdoor staan de klantmanagers soms minder open voor een relatief langdurig opleidingstraject, terwijl de projectleiders vaak denken dat dit bijdraagt aan uitstroom naar duurzaam werk. Tijdens de coronapandemie leek hierin echter wat meer ruimte te ontstaan; omdat directe bemiddeling naar werk lastig was tijdens lockdowns, gaven klantmanagers vaker toestemming voor een opleidingstraject.

Veruit de meeste opleidingen waarnaar men uitstroomde zijn op Entree-niveau (mbo-1). Omdat zij geen (erkende) startkwalificatie hebben, kunnen zij vaak niet deelnemen aan een opleiding op een hoger niveau. Daarnaast geldt dat de taligheid in het Nederlandse onderwijs voor velen een obstakel vormt om aan een opleiding deel te nemen, zo blijkt uit eerder onderzoek en wordt ook door projectleiders en deelnemers bevestigd (Miltenburg & Steijn, 2020; De Winter-Koçak, Yohannes & Razenberg, 2021). Daarom hebben verschillende mbo-instellingen speciale Entree-trajecten voor statushouders met extra taalondersteuning. Bij deze trajecten is vaak ook intensieve begeleiding, wat belangrijk is voor deze doelgroep, zeker ten tijde van de coronapandemie en online onderwijs. Ook uit eerder onderzoek naar statushouders in het mbo komt naar voren dat intensieve begeleiding een belangrijk effect heeft op de relatief hoge slagingspercentages van statushouders op Entree-opleidingen, evenals het bevorderen van taal, studievervaardigheden en loopbaanoriëntatie (De Winter-Koçak, Yohannes & Razenberg).

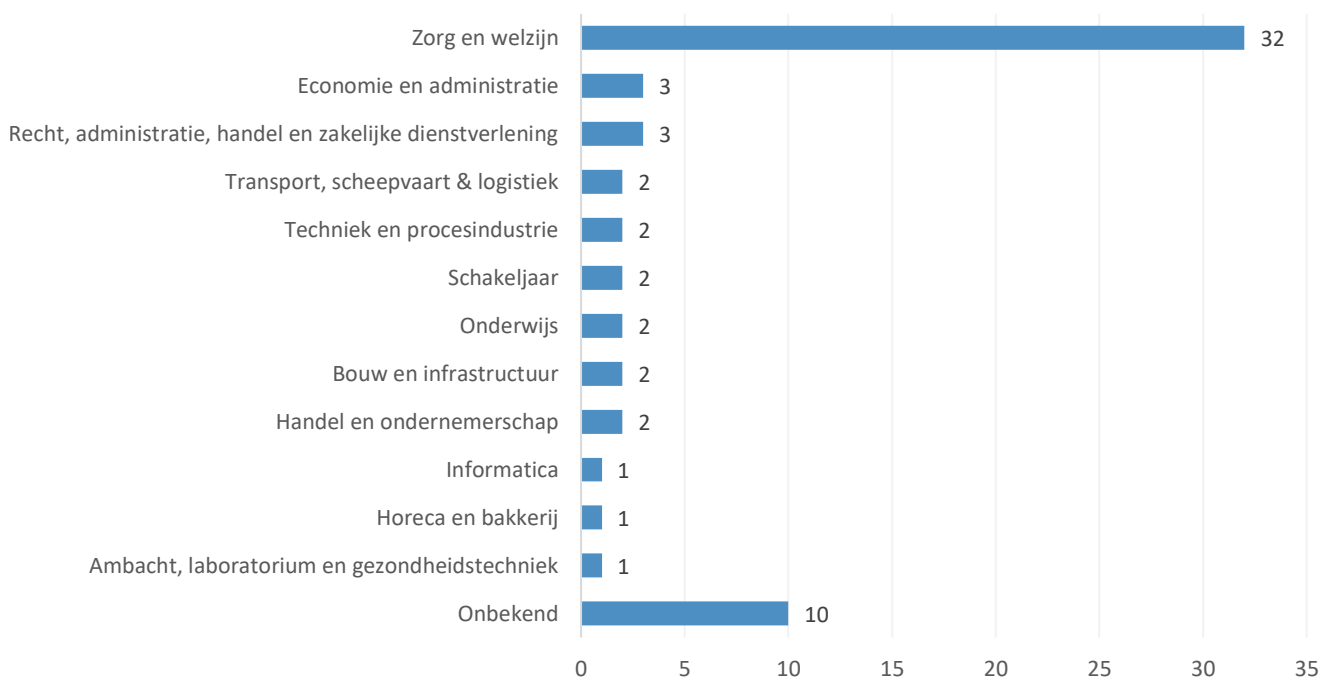
Figuur 6.40 Niveau van de opleiding die studerende deelnemers gaan volgen (N=63)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem RegioPlan, peildatum 31 maart 2022

Zorg en welzijn is de meeste voorkomende studierichting van deelnemers (zie figuur 6.41). Dit is een richting waarin met name vrouwelijke statushouders vaak interesse hebben en eveneens veel vraag naar medewerkers is. Sommige projectleiders gaven tijdens de interviews aan dat vrouwelijke deelnemers vaak uit willen stromen naar de zorg en er in de zorg grote tekorten zijn, maar de match soms moeilijk te maken is omdat zorgopleidingen vaak niet op mbo-1-niveau te volgen zijn en een hoger niveau soms qua taal niet haalbaar is voor statushouders. Bijvoorbeeld de opleiding helpende zorg en welzijn is niveau 2, verzorgende IG is niveau 3 en verpleegkundige is niveau 4.²⁹ Er zijn echter steeds meer mbo-instellingen die een Entree-traject bieden gericht op de zorg. Het afronden van zo'n entree-opleiding geldt niet als het behalen van een startkwalificatie, maar biedt wel een voorbereiding om als assistent aan de slag te gaan in de zorg, of kan een opstap vormen naar een mbo-2-zorgopleiding. Op deze manier kan de kloof tussen de vraag- en aanbodzijde gedicht worden.

Figuur 6.41 Studierichting van studerende deelnemers (N=63)



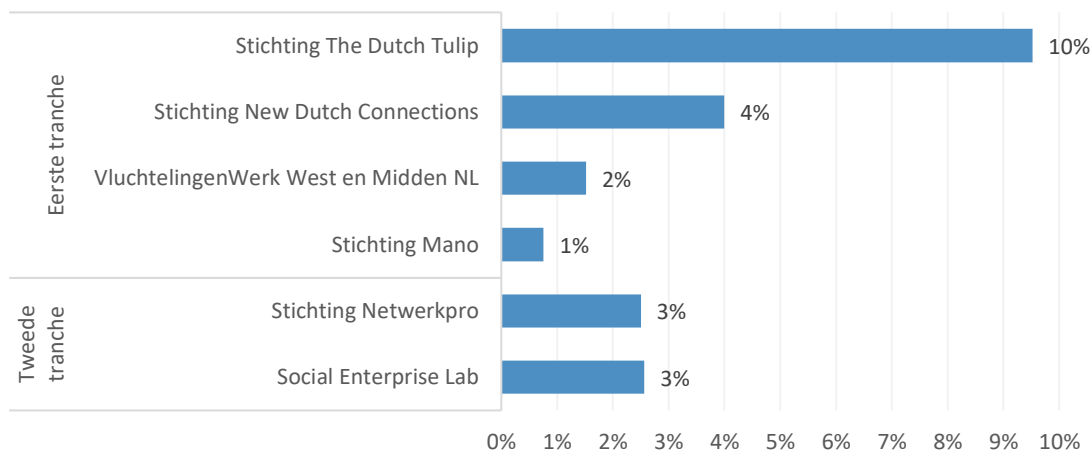
Bron: Deelnemer Registratie Systeem RegioPlan, peildatum 31 maart 2022

²⁹ <https://zorgcollege.nl/opleidingen/>

6.2.3 Leer-werktrajecten

Zes projecten hebben ook uitstroom naar leer-werktrajecten gerealiseerd (zie figuur 6.42). Hierbij gaat het om trajecten waarbij men al werkende wordt opgeleid tot een bepaald beroep. Vaak hebben deelnemers als een arbeidscontract tijdens het traject en volgt betaald werk na afronding van het opleidingsgedeelte. In de meeste gevallen gaat het dus om een laatste tussenstap naar werk.

Figuur 6.42 Percentage van de deelnemers dat na het project is uitgestroomd naar een leer-werktraject, uitgesplitst naar project (N=790)



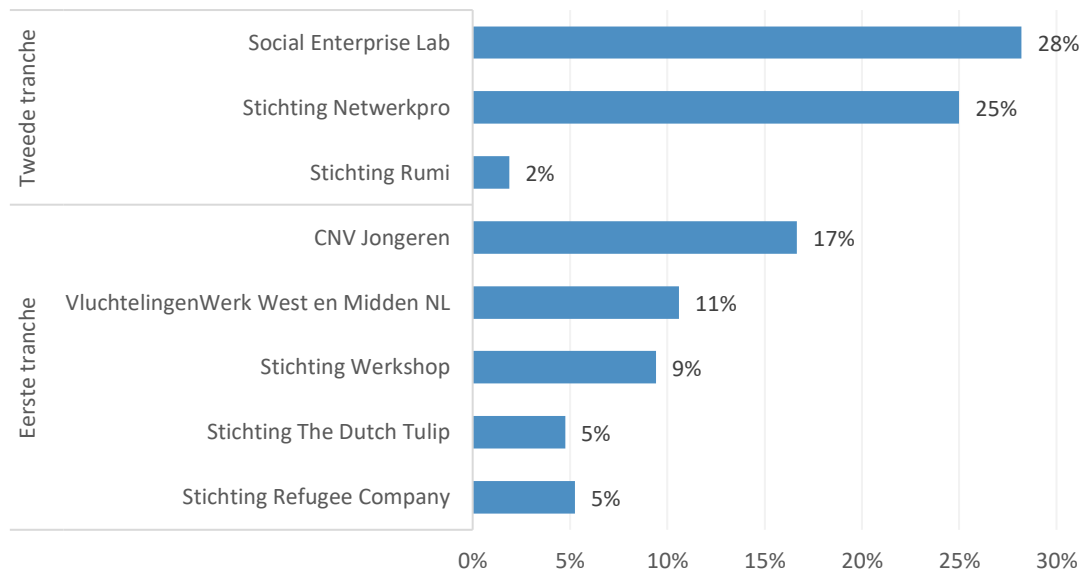
Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Noot. Projecten waarvan geen deelnemers uitstroomden naar een leer-werktraject zijn weggelaten uit de figuur.

6.2.4 Werkervaringsplaatsen

Deelnemers van acht projecten zijn uitgestroomd naar een werkervaringsplaats (figuur 6.43). Het kan hierbij gaan om vrijwilligerswerk, een stage, een proefplaatsing of een participatieplaats. Naast het opdoen van werkervaring kan een werkervaringsplaats dienen voor het verbeteren van de taal, arbeidsmarktorientatie, activering of het uitbreiden van het sociale netwerk. In sommige gevallen is het een concrete opstap naar betaald werk binnen de organisatie, maar het kan ook een tussenstap zijn om vaardigheden te ontwikkelen. Voor een klein deel van de deelnemers is vrijwilligerswerk volgens de projectleiding al een heel waardevolle vorm van participatie en is betaald werk op dit moment niet haalbaar.

Figuur 6.43 Percentage van de deelnemers dat na het project is uitgestroomd naar een werkervaringsplaats, uitgesplitst naar project (N=790)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Noot. Projecten waarvan geen deelnemers uitstroonden naar een werkervaringsplaats zijn weggelaten uit de figuur.

6.2.5 Andere vormen van uitstroom

Een deel van de uitstroom is door projectleiding geregistreerd als 'overige uitstroom'. Op basis van de toelichtingen die bij een deel van hen zijn gegeven, zijn enkele profielen te onderscheiden die onder deze groep vallen (zie figuur 6.44). Bij een deel van de overige uitstroom gaven projectleiders aan dat er (nog) geen werk was gevonden voor de deelnemer. Dit kan komen door verschillende obstakels, zoals een deelnemer die een gevonden baan niet accepteert, een klantmanager van de gemeente die geen toestemming geeft voor een gevonden opleiding, persoonlijke omstandigheden waardoor iemand erg moeilijk te bemiddelen is of werkgevers die op het laatste moment een beloofd contract toch niet aanbieden. Hieruit blijkt hoe weerbarstig arbeidsbemiddeling van deze doelgroep in de praktijk kan zijn. In veel gevallen is er ook simpelweg meer tijd nodig en is men nog bezig met de bemiddeling. Daarnaast was een deel van de deelnemers tijdelijk of permanent niet meer beschikbaar om te werken. Deelnemers die permanent niet meer beschikbaar zijn, zijn bijvoorbeeld vertrokken naar het buitenland of hebben de AOW-leeftijd bereikt. Deelnemers die tijdelijk niet meer beschikbaar zijn hebben vaak te maken met gezondheidsproblemen of moeten prioriteit geven aan hun gezinsleven (bijvoorbeeld bij zwangerschap, gezinshereniging). Daarnaast zijn er deelnemers die eerst hun taalniveau willen verbeteren of zijn doorgestroomd naar een ander traject of een andere cursus. Bij het grootste deel van deze groep is niet precies bekend wat er met hen is gebeurd, soms is ook de projectleiding het contact met hen verloren.

Figuur 6.44 Overige uitstroom van de deelnemers na de projecten, gecategoriseerd op basis van de toelichting (N=214)

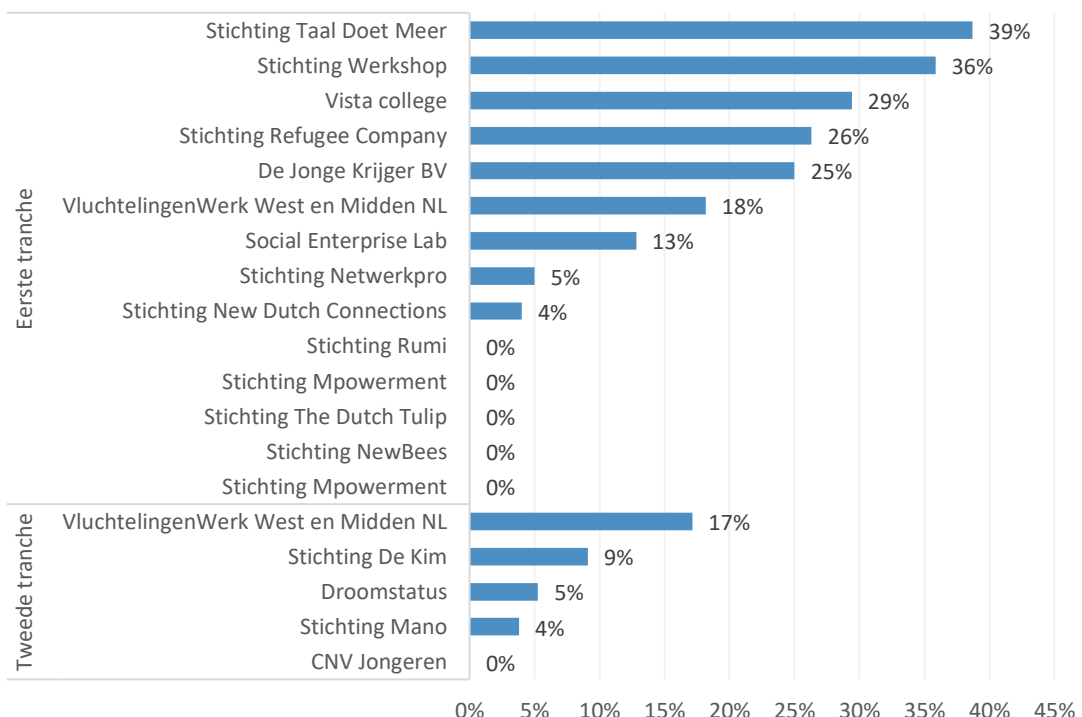


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

6.2.6 Voortijdige uitval en motivatiegebrek

Bij ruim twee derde van de projecten zijn deelnemers voortijdig uitgevallen (zie figuur 6.45). Opvallend is dat er onder de projecten met de hoogste uitvalpercentages ook projecten zijn die de hoogste uitstroom naar werk of opleiding realiseerden (Stichting Werkshop, Vista College, Vluchtelingenwerk, Sociale Enterprise Lab). In deze projecten lijkt een soort natuurlijk selectie te hebben plaatsgevonden, waarbij deelnemers die niet geschikt blijken of bij wie het project niet past gedurende het project afvallen, zodat de uitstroom naar werk of opleiding onder de overige deelnemers hoog is.

Figuur 6.45 Percentage van de deelnemers dat is uitgevallen tijdens het project, uitgesplitst naar project (N=790)

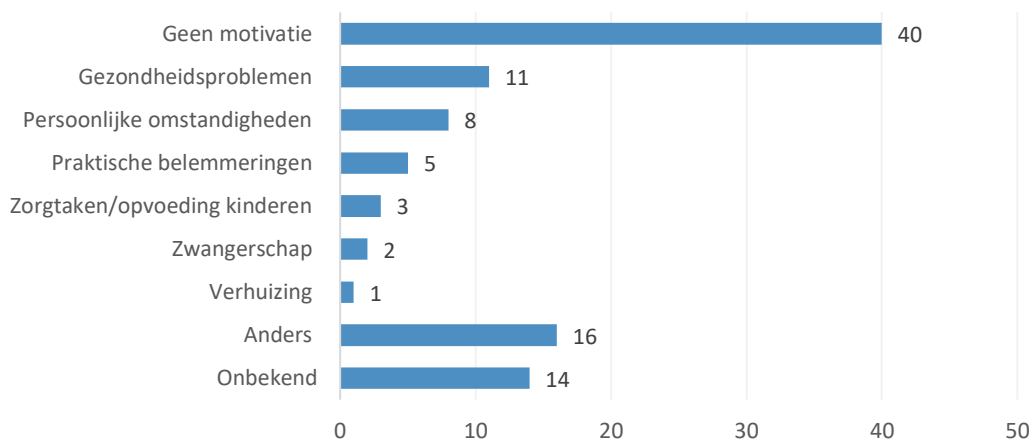


Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

De meest opgegeven reden voor uitval is een gebrek aan motivatie (zie figuur 6.46). Dit is opvallend, aangezien deelnemers hun motivatie zeer hoog beoordelen, gemiddeld met 8,6 (zie figuur 6.27). Hierbij wordt naar motivatie verwezen als een op zichzelf staande oorzaak voor uitval, terwijl motivatie op zichzelf ook gezien kan worden als een gevolg van achterliggende factoren of omstandigheden. Slechts en-

kele projectleiders geven echter een toelichting op het gebrek aan motivatie. Zij wijzen vaak op een samenspel van omstandigheden, zoals het vinden van een huis, inburgering en de coronapandemie. Ook wordt benoemd dat deelnemers simpelweg niet komen opdagen.

Figuur 6.46 Percentage van de deelnemers dat is uitgevallen tijdens het project, uitgesplitst naar project (N=100)



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Projectleiders lijken echter niet altijd zicht te hebben op de daadwerkelijke reden dat iemand uitvalt, waardoor dit (soms ten onrechte) wordt bestempeld als motivatiegebrek. Om toch duiding te geven aan wat er schuilgaat achter motivatiegebrek, maken we hieronder een analyse van de profielen van de deelnemers bij wie motivatiegebrek wordt gesignaleerd. We baseren ons hiervoor op de gesprekken met projectleiders, deelnemers en werkgevers, maar nemen ook onze ervaring uit andere onderzoeken mee (VOI-pilots duale trajecten, zie Oostveen et al., 2021).

- Deelnemers met multiproblematiek.** Vermoedelijk de grootste groep deelnemers bij wie een gebrek aan motivatie wordt geconstateerd is de groep met multiproblematiek. We weten dat mentale en fysieke gezondheidsproblemen veel voorkomen onder vluchtelingen (Razenberg et al., 2021; Tinne-mans et al., 2020; Sterckx & Fessehazion, 2018). Als iemand niet komt opdagen op een training, kan het motivatiegebrek zijn, maar het kan ook zijn dat iemand niet uit bed kon komen omdat hij zich depressief voelt of dat hij/zij slaapproblemen heeft door trauma's en zich heeft verslapen. Projectlei-ders gaven vaak aan dat deelnemers vage gezondheidsklachten hebben zoals ruggpijn en vermoeid-heid, waarvan zij soms dachten dat die psychosomatisch zijn. Daarnaast speelt de gezinssituatie bij velen een rol. Zo kunnen zorgen rondom familie in het buitenland een grote impact hebben op sta-tushouders in Nederland en hun functioneren beperken. Ook de gezinssituatie in Nederland kan be-lemmerend zijn, bijvoorbeeld als een partner niet achter een loopbaantraject staat of de zorg voor de kinderen te groot is. Voor deze doelgroep is het van belang om zo snel mogelijk zicht te krijgen op de situatie waarin iemand zich bevindt. Een uitgebreide intake waarin wordt ingegaan op de verschil-lende leefdomeneinen kan hierbij helpen. Ook is het van belang dat projectmedewerkers in staat zijn om problemen te signaleren en door te verwijzen naar de juiste personen of instanties.
- Deelnemers vinden stap naar betaald werk niet aantrekkelijk.** Uit de gesprekken komt naar voren dat er deelnemers zijn die niet gemotiveerd zijn om een betaalde baan te accepteren. Vaak speelt bij deze groep mee dat zij wel tevreden zijn met hun uitkering en het zoeken naar werk niet aantrekke-lijk vinden vanwege de armoedeval. Ook de onzekerheid van het stopzetten van de uitkering en overgaan op een tijdelijk contract vinden deelnemers vaak spannend. Onder deze groep vallen ook vrouwen van wie de man al werkt, voor wie de financiële prikkel om te werken klein is en ouderen die het zoeken van werk vanwege hun leeftijd niet meer zien zitten en hun hoop vestigen op hun kin-deren. Voor deze groep ongemotiveerde deelnemers is het van belang om vooraf goed inzicht te ge-ven in wat een beroep precies inhoudt en hoe het financiële plaatje er op de korte en lange termijn uitziet, zodat deelnemers realistische verwachtingen hebben en vooraf beter kunnen inschatten of ze hiervoor gemotiveerd zijn. Op deze manier kan men voorkomen dat er tijd wordt geïnvesteerd in een traject van iemand die uiteindelijk niet gemotiveerd blijkt te zijn.

- **Zoekende deelnemers.** Sommige deelnemers ontdekken gedurende een traject dat het werk of de opleiding waarnaar zij begeleid worden niet bij ze past. Ook kan het zijn dat de werkwijze van het project niet aansluit op de behoeften van de deelnemer. Net zoals Nederlandse starters die vaak wisselen van baan, is ook deze groep nog op zoek naar een plek op de arbeidsmarkt die bij hen past. Het kan daarom zijn dat ze niet meer komen opdagen bij lessen of niet goed hun best doen op een werkervaringsplaats. Voor deze groep is het belangrijk om goed te luisteren naar de wensen van de deelnemer en hem/haar te ondersteunen bij arbeidsmarktoriëntatie. Daarnaast helpt het om deelnemers zo snel mogelijk praktijkervaring op te laten doen, zodat zij kunnen ervaren of een beroep bij hen past. Door een vroegtijdige snuffelstage of werkbezoek te organiseren kan men voorkomen dat iemand een jaar studeert om er vervolgens achter te komen dat het beroep in Nederland anders is dan in het land van herkomst, en afzien van hun beroepskeuze (Oostveen et al., 2018; Oostveen et al., 2021). Uitval uit een traject is dan ook niet per se negatief, maar het is belangrijk dat iemand dan wel de weg kan vinden naar een traject dat beter bij hem/haar past.
- **Deelnemers die hun systeem moeten onderhouden.** Er zijn ook deelnemers die de financiële zorg dragen voor hun familieleden in Nederland en in het buitenland. Eritreeërs vallen relatief vaak in deze groep, omdat zij familieleden hebben in Eritrea en buurlanden als Ethiopië die zij financieel ondersteunen met hun inkomsten uit werk (Sterckx & Fessehazion, 2018). Zodra zij zijn aangekomen in Nederland, verwacht de familie geld van hen te ontvangen, en de uitkering is hiervoor niet voldoende. Voor deze groep is het vaak belangrijk om zo snel mogelijk zo veel mogelijk geld te verdienen. Zij zullen dan ook minder geïnteresseerd zijn in een langdurig opleidingstraject, maar liever meteen aan het werk gaan, zo komt ook uit eerder onderzoek naar voren (Sterckx & Fessehazion, 2018). In tegenstelling tot de meeste Nederlanders redeneert deze groep vanuit collectivistisch perspectief en heeft zij minder aandacht voor individuele ontwikkeling. Bij de keuze voor een baan letten zij daarom meer op salaris dan op ontwikkelmogelijkheden of de match met hun eigen interesses. Voor begeleiders die zien dat een deelnemer op de lange termijn meer kan bereiken met een opleidingstraject kan dit frustrerend zijn en worden opgevat als gebrek aan motivatie. Het is dan ook van belang om bij aanvang van het traject te achterhalen wat de drijfveren van een deelnemer zijn om werk te willen en dit leidend te laten zijn bij het vormgeven van het traject. Een belemmerende factor voor de trajecten van deze groep is dat zij soms naast hun uitkering werk verrichten waarover geen belasting wordt afgedragen. Soms zijn ze hierdoor eigenlijk niet beschikbaar, maar kunnen dat niet aangeven bij de gemeente. Ook kan het dat ze zo al meer verdienen dan in een baan met minimumloon, wat hun interesse voor dergelijke banen wegneemt.

Zoals de vier profielen aantonen, zit er vaak meer achter uitval dan motivatiegebrek. Het is dan ook belangrijk om te achterhalen wat er echt speelt en ook bij uitval te zorgen dat een deelnemer elders wel de begeleiding ontvangt die die nodig heeft.

Uit de toelichtingen van de projectleiders over overige uitstroom komen verder gezondheidsproblemen, persoonlijke omstandigheden, praktische belemmeringen, zorgtaken, zwangerschap en verhuizing naar voren. Het is niet bekend in hoeverre deelnemers die vanwege deze redenen uitvallen vervolgens ondersteuning ontvangen om deze obstakels weg te nemen. Uit de interviews met de projectleiding blijkt dat de organisatie de begeleiding vaak weer overdraagt aan de gemeente.

6.3 Duurzaamheid van werk

Om te onderzoeken in hoeverre kandidaten die uitstromen naar werk ook daadwerkelijk duurzaam aan het werk zijn, is het aantal maanden waarin iemand werkzaam is geweest afgezet tegen het aantal maanden dat diegene werkzaam had kunnen zijn. Wanneer iemand in oktober 2021 is uitgestroomd, zijn er daarna twee maanden geweest waarin diegene werkzaam geweest had kunnen zijn en waar gegevens over beschikbaar zijn (november en december). Wanneer de respondent in deze twee maanden werkte, is diegene 100 procent duurzaam aan het werk geweest, dit noemen we ook wel het 'duurzaamheidspercentage'. Vervolgens is over alle deelnemers het gemiddelde van hun 'duurzaamheidspercentages' genomen. Hierbij is gewogen voor het aantal maanden waarin een kandidaat werkzaam had kun-

nen zijn. Dat wil zeggen dat mensen die langer geobserveerd konden worden na hun moment van werkhervatting, een zwaarder gewicht krijgen. Een 100 procent-score na een jaar zegt immers meer over duurzaamheid dan een 100 procent-score na twee maanden. Hieruit komt naar voren dat kandidaten die uitstroonden naar werk in iets meer dan driekwart van de daaropvolgende tijd werkzaam waren.

Wanneer gewogen wordt voor de mogelijke tijd waarin deelnemers gewerkt kunnen hebben, corrigeren we voor deelnemers die bijvoorbeeld na één maand werk een percentage van 100 procent hebben, aangezien zij slechts één maand hadden kunnen werken. Wanneer we alleen de deelnemers selecteren die langer dan een jaar zijn uitgestroomd, valt dit verschil nagenoeg weg.

In tabel 6.3 zijn de gemiddelde percentages gepresenteerd van achtereenvolgens de personen die volgens de registratiegegevens uitgestroomd zijn naar werk en ten minste één maand hebben gewerkt, en de personen die langer dan een jaar zijn uitgestroomd naar werk en ten minste één maand daadwerkelijk hebben gewerkt.

Tabel 6.3 Gemiddelde en gewogen gemiddelde deel van de tijd dat men werkzaam is na uitstroom.

	Uitgestroomd naar werk en ten minste één maand gewerkt (N=110)	Uitgestroomd naar werk en ten minste één jaar uitgestroomd (N=60)
Gemiddelde	82%	73%
Gemiddelde gewogen naar tijd	77%	73%

Bron: CBS-microdata-analyse, peildatum 31 december 2021

Van de mensen die uitgestroomd zijn naar werk, heeft 60 procent de volledige geobserveerde periode daarna gewerkt. Zij zijn dus volledig duurzaam aan het werk (duurzaamheidspercentage van 100%). Voor 65 procent van de werkende deelnemers geldt een duurzaamheidspercentage van 90 procent, dus zij werkten 90 procent van de tijd of meer.

Uit onze CBS-analyse blijkt dat deelnemers van projecten met een sectorale insteek vaker deelnamen aan werk op de meest recente peildatum, 31 december 2021. Van de deelnemers aan projecten met een sectorale insteek had 61 procent werk op de peildatum, tegenover 39 procent van de deelnemers aan projecten zonder sectorale insteek.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Werkzame elementen

7

7 Werkzame elementen

In dit hoofdstuk gaan we in op werkzame elementen in de toeleiding van statushouders naar werk of een opleiding. We kijken naar drie soorten uitkomstenmaten: uitstroom naar werk óf opleiding (paragraaf 7.1), uitstroom naar werk (paragraaf 7.2) en uitstroom naar opleiding (paragraaf 7.3). Per uitkomstmaat schatten we verschillende modellen om te achterhalen wat de effecten zijn van de projecten, persoonskenmerken en projectkenmerken op de uitkomst. Analyses over persoons- en projectkenmerken zijn uitgevoerd op basis van twee verschillende databronnen: 1) de registratiedata over deelnemers van de projecten die binnen de onderzoeksperiode is zijn afgerond (790 deelnemers uit 17 projecten); 2) de CBS-microdata over werk en onderwijsdeelname in december 2021 van deze individuen (591 deelnemers³⁰ uit 17 projecten). De analyses van de registratiedata zijn leidend; de analyses over de CBS-microdata worden gepresenteerd ter controle. Analyses over de effecten van individuele projecten zijn alleen uitgevoerd over de registratiedata, aangezien we in de analyses met CBS-microdata geen resultaten over individuele projecten mogen opleveren.

In bijlage 1 geven we een methodologische verantwoording waarin we de analyses en statistische uitkomsten uiteenzetten. In dit hoofdstuk beperken we ons tot de belangrijkste resultaten en de duiding daarvan. In de tekst staan verwijzingen naar de gerunde modellen, zodat de bevindingen in dit hoofdstuk te koppelen zijn aan de modellen die beschreven worden in de bijlage.

7.1 Verklaringen voor uitstroom naar werk of opleiding

Om te beginnen gaan we in op de effecten van de projecten, persoonskenmerken van deelnemers en projectkenmerken op uitstroom naar ofwel werk ofwel een opleiding (in vergelijking met uitstroom zonder werk of opleiding).

Effecten van projecten

Ten eerste runnen we een one-levelmodel met een dummy voor elk project (zie tabel B1 in de bijlage). Hierbij gebruiken we het project met de laagste uitstroom naar werk en opleiding als referentiecategorie.³¹ Dit model toont aan dat deelname aan de projecten van Vista College, Droomstatus, Dutch Tulip, Mpowerment, Social Enterprise Lab, Werkshop of VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland een (klein) significant positief effect heeft op de kans op uitstroom naar werk of opleiding. In paragraaf 7.2 en 7.3 gaan we verder in op mogelijke verklaringen voor de positieve effecten van deze projecten.

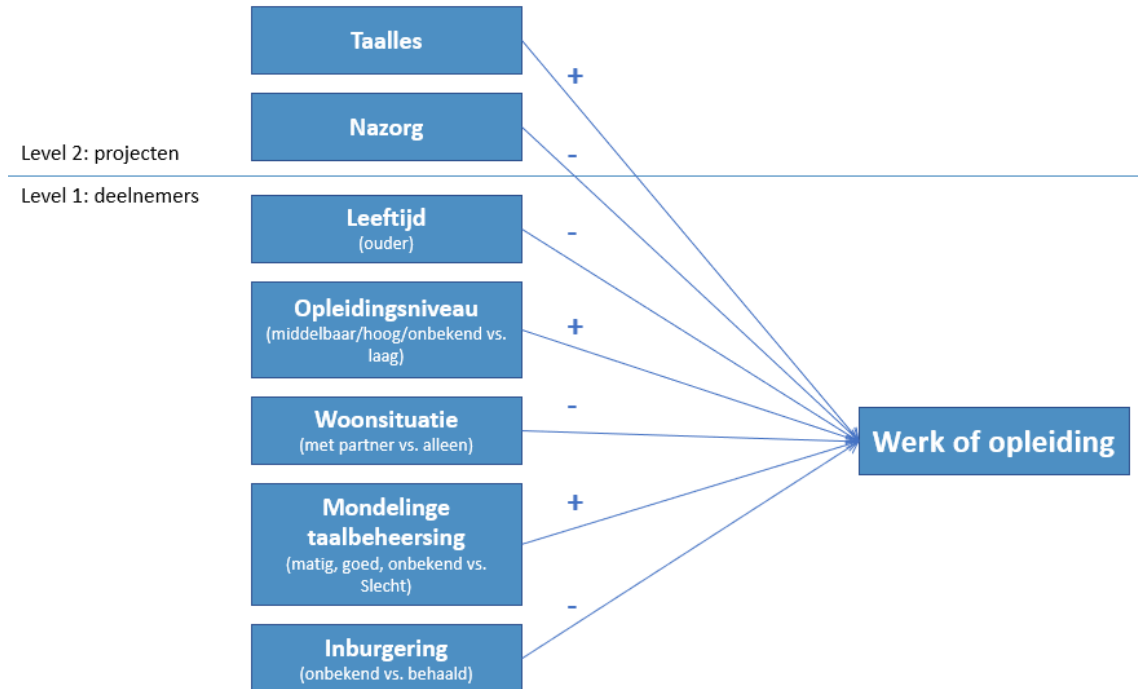
Persoons- en projectkenmerken

Vervolgens runnen we een two-level model waarin rekening wordt gehouden met de geneste structuur van de data: deelnemers op level 1 en projecten op level 2 (zie tabel B2 in de bijlage). Als predictoren nemen we zowel persoonskenmerken van deelnemers als projectkenmerken mee in het model. Ook hebben we onderzocht of er verschillen bestaan in de effecten tussen mannen en vrouwen met behulp van interacties met geslacht. De significante uitkomsten van dit model zijn schematisch weergegeven in figuur 7.1.

³⁰ Door onze registraties te uploaden naar het CBS hebben we 75 procent van de deelnemers kunnen koppelen aan CBS-microdata, voor een totaal van 591 deelnemers. Voor deelnemers wier geboortedatum niet bekend was en deelnemers met een broer of zus met hetzelfde geboortjaar en hetzelfde adres kon de koppeling niet altijd gemaakt worden.

³¹ Dit is het project van Stichting De Kim, wat voortijdig is gestopt.

Figuur 7.1 Schematische weergave van de significante effecten van persoons- en projectkenmerken op de uitstroom naar werk of opleiding



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Deelnemers hebben significant grotere kans om uit te stromen naar werk of opleiding als zij:

- jonger zijn;
- middelbaar of hoog opgeleid zijn (of opleidingsniveau onbekend is), in vergelijking met laagopgeleiden;
- alleen wonen, in vergelijking met samen met een partner zonder kinderen;
- een matige of goede mondelinge taalvaardigheid hebben, in vergelijking met slechte (of taalvaardigheid is onbekend);
- hun inburgering gehaald hebben, in vergelijking met inburgeringsstatus onbekend.

Alle effecten zijn klein, alleen het effect van taal is klein tot medium.

Daarnaast heeft taalles in een project een positief effect op de kans op werk of een opleiding, terwijl nazorg juist een negatief effect heeft. Mogelijke is het ogenschijnlijk negatieve effect van nazorg te verklaren door een selectie-effect: nazorg wordt dan vaker geboden aan meer kwetsbare deelnemers, die een lagere kans hebben om werk te vinden. Er zijn geen significante interacties met geslacht gevonden, dus alle effecten zijn hetzelfde voor mannen en vrouwen.

Uit de analyse van de CBS-microdata komen dezelfde resultaten naar voren wat betreft leeftijd, woonsituatie, taalniveau en inburgeringsstatus (zie tabel B7 in de bijlage). Alleen komt voor woonsituatie uit deze analyses een groot significant effect van wonen bij de ouders. Hiernaast komt uit deze analyse nog extra naar voren dat deelnemers een significant grotere kans hebben om uit te stromen naar werk of opleiding als zij man zijn, wanneer de tijd tussen aankomst in Nederland en instroom in een project bekend is en wanneer de tijd tussen statusverlening en instroom in project bekend is. Afgezien van woonsituatie zijn alle effecten in dit model klein.

Een mogelijke verklaring voor de verschillende resultaten van de registratiedata en de CBS-microdata kan wederom zitten in de verschillen in peildatum. Bij de registratiedata wordt de reden van uitstroom bij afronding van het project geregistreerd, terwijl in de CBS-microdata gekeken wordt naar deelname aan werk of opleiding op 31 december 2021. Het is mogelijk dat sommige effecten zich pas na langere tijd manifesteren, of juist wegebben. In bijlage 1 worden de modellen van zowel de registratiedata als de CBS-microdata uitgebreid gepresenteerd.

7.2 Verklaringen voor uitstroom naar werk

Om verder inzicht te bieden in de verklaringen, gaan we in dit hoofdstuk specifiek in op het vinden van werk als uitkomstmaat. Eerst schatten we modellen waarin we het vinden van werk vergelijken met alle andere vormen van uitstroom (inclusief uitstroom naar opleiding). Er kan echter maar één vorm van uitstroom worden opgegeven, dus iemand die naar een opleiding uitstroomt is niet meer beschikbaar voor werk. Daarom schatten we ook modellen waarin we deelnemers die zijn uitgestroomd naar een opleiding buiten beschouwing laten. We beginnen wederom met het schatten van de effecten van de projecten, om vervolgens de effecten van persoons- en projectkenmerken te schatten.

Effecten van projecten

Een one-levelmodel met dummies voor de projecten toont aan dat deelname aan het project van Vista College, Droomstatus, Dutch Tulip, Mpowerment of de Workshop de kans op werk (klein) significant vergroot in vergelijking met deelname aan het project met de laagste uitstroom naar werk (zie tabel B3 in de bijlage). Deze uitkomst is hetzelfde als we werkenden vergelijken met alle overige uitstroom inclusief uitstroom naar een opleiding, of dat we deelnemers die uitstromen naar een opleiding uitsluiten van de analyse. Als we kijken naar deze projecten komen twee mogelijke verklaringen naar voren voor de positieve bijdrage aan werk. Ten eerste hebben de projecten van Vista College en Mpowerment een sectorale insteek³² en bieden zij baangarantie. Doordat het project is gericht op een specifiek beroep, weten deelnemers en werkgevers zeker dat de deelnemers aan het einde van het project de juiste kwalificaties en vaardigheden hebben om dat beroep uit te oefenen. Daarnaast zijn werkgevers actief betrokken bij de projecten, waardoor er al matches gemaakt kunnen worden en deelnemers en werkgevers onderling vertrouwen kunnen opbouwen. Ten tweede valt op dat bij de projecten van Droomstatus, Dutch Tulip en de Workshop sterk is ingezet op actieve bemiddeling naar werk. De projectleiding heeft gewerkt aan het opbouwen of uitbouwen van het eigen netwerk van relevante werkgevers en heeft voor elke deelnemer veel tijd besteed aan het vinden van een passende baan en werkgever. Zo hebben zij een hoge uitstroom naar werk weten te realiseren.

Persoons- en projectkenmerken

Multi-levelmodellen met persoons- en projectkenmerken (zie tabel B4 in de bijlage) tonen aan dat de uitstroom naar werk alleen beïnvloed wordt door persoonskenmerken. In figuur 7.2 is te zien dat de kans op werk significant groter is voor deelnemers die:

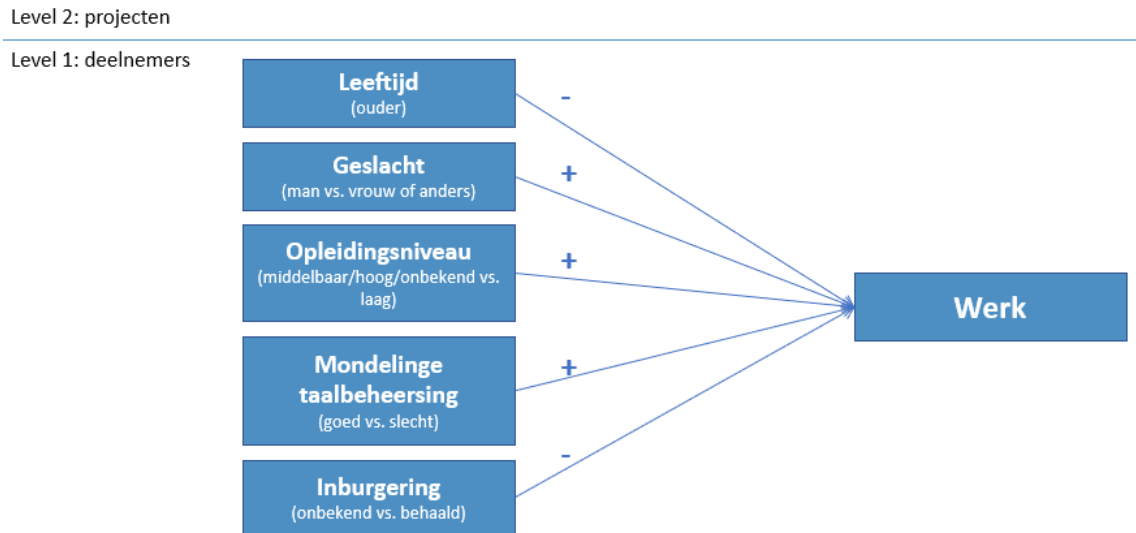
- jonger zijn;
- man zijn (in vergelijking met vrouw en anders);
- middelbaar of hoog opgeleid zijn (of opleidingsniveau onbekend is), in vergelijking met laagopgeleiden;
- goede mondelinge taalvaardigheid hebben, in vergelijking met slechte;
- hun inburgering gehaald hebben, in vergelijking met inburgeringsstatus onbekend.

Alle effecten zijn klein.

Geen van de projectkenmerken heeft een significant effect op de kans op werk. Het maakt hierbij wederom niet uit of we de groep die werk vindt vergelijken met alle andere deelnemers, of dat we de deelnemers die uitstromen naar onderwijs uitsluiten van de analyse.

³² We hebben sectorale insteek meegenomen als projectkenmerk, maar dit kenmerk heeft in geen enkel model een significant effect. Dit lijkt te maken te hebben met het feit dat deze variabele grotendeels overlapt met geslacht: vrijwel alle deelnemers aan sectorale projecten zijn man. Het weglaten van geslacht als predictor leidt er in de meeste modellen toe dat een significant, positief effect van sectorale insteek zichtbaar wordt.

Figuur 7.2 Schematische weergave van de significante effecten van persoons- en projectkenmerken op de uitstroom naar werk



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Uit de analyse van de CBS-microdata komen dezelfde resultaten naar voren wat betreft leeftijd, geslacht en inburgering, maar niet wat betreft opleiding en taalvaardigheid (zie tabel B8 in de bijlage). Daarnaast komt uit de analyse van de CBS-microdata nog naar voren dat deelnemers een significant grotere kans hebben om uit te stromen naar werk wanneer zij zonder partner en kind(eren) wonen, wanneer zij niet met hun inburgering bezig zijn en wanneer de tijd tussen statusverlening en instroom in het project bekend is. Daarnaast draagt een sectorale insteek in het project significant bij aan de kans op uitstroom naar werk.

Het model waarbij deelnemers die uitstromen naar een opleiding niet zijn uitgesloten, vertoont soortgelijke effecten, alleen zijn daar de effecten van tijd tussen statusverlening en instroom in het project niet significant. De kans op uitstroom naar een opleiding is groter voor deelnemers van wie de tijd tussen aankomst in Nederland en instroom in het project bekend is. Alle effecten in dit model zijn klein.

Een mogelijke verklaring voor de verschillende resultaten van de registratiedata en de CBS-microdata kan wederom zitten in de verschillen in peildatum. Het is mogelijk dat sommige effecten zich pas na langere tijd manifesteren, of juist wegebben.

7.3 Verklaringen voor uitstroom naar een reguliere opleiding

In deze paragraaf gaan we verder in op verklaringen voor uitstroom naar een reguliere opleiding. Ook in deze paragraaf schatten we zowel modellen waarbij we personen die uitstromen naar werk meenemen, als modellen waar we deze groep uitsluiten. We gaan eerst in op de effecten van de projecten en daarna op de effecten van persoons- en projectkenmerken.

Effecten van projecten

Uit een one-levelmodel met dummies voor alle projecten, blijkt dat deelname aan het project van Social Enterprise Lab of VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland de kans op uitstroom naar een reguliere opleiding significant (een beetje) vergroot, in vergelijking met het project met de minste uitstroom naar opleiding. Als we deelnemers die zijn uitgestroomd naar werk uitsluiten van de analyse, heeft ook deelname aan het project van Droomstatus een significant positief effect (zie tabel B5 in de bijlage). Opvallend aan deze projecten is dat zij geen strenge toelatingscriteria hanteerden (bijvoorbeeld geen

harde taaleis). De projecten van Social Enterprise Lab en VluchtelingenWerk zijn specifiek gericht op statushouders met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en hebben bijvoorbeeld een relatief groot aandeel van deelnemers dat alleen basisonderwijs heeft genoten. Ook de projectaanpak van deze twee projecten toont gelijkenissen: vrijwilligerswerk is een belangrijk onderdeel van het programma, waarnaast coaching en taalondersteuning worden aangeboden. Het lijkt erop dat deze aanpak goed heeft gewerkt om een kwetsbare doelgroep klaar te stomen voor onderwijsdeelname. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers van deze projecten is overigens niet bijzonder laag, voor Social Enterprise Lab is dit zelfs 41 jaar.

Persoons- en projectkenmerken

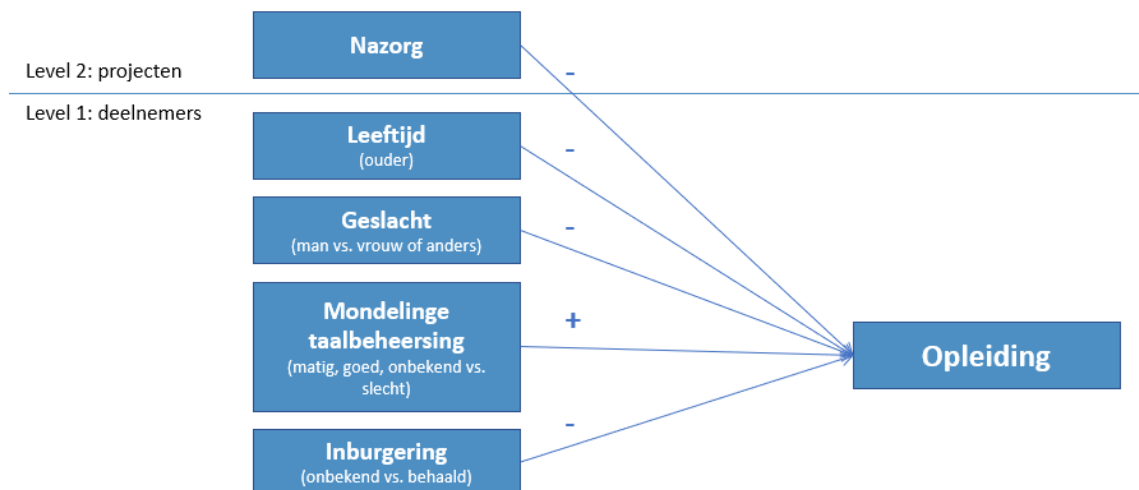
Voor de modellen gericht op onderwijs maakt het wel verschil of je de uitstroom naar opleiding vergelekt met alle andere uitstroom, of dat je de deelnemers die uitstromen naar werk uitsluit. We presenteren hier de uitkomsten op basis van het model waarbij de deelnemers die gaan werken zijn uitgesloten (zie tabel B6 in de bijlage, samengevat in figuur 7.3). Het model waarbij zij niet zijn uitgesloten vertoont soortgelijke effecten, alleen zijn daar de effecten van geslacht en vrijwillige begeleiding niet significant. De kans op uitstroom naar een opleiding is groter voor deelnemers die:

- jonger zijn;
- vrouw (of anders) zijn, in vergelijking met mannen;
- een matige of goede mondelinge taalvaardigheid hebben, in vergelijking met een slechte taalvaardigheid (of taalvaardigheid is onbekend);
- hun inburgering gehaald hebben, in vergelijking met inburgeringsstatus onbekend.

De effecten zijn klein, afgezien van een medium tot groot effect van taal.

Daarnaast heeft nazorg een negatief effect op uitstroom naar een opleiding.

Figuur 7.3 Schematische weergave van de significante effecten van persoons- en projectkenmerken op de uitstroom naar opleiding



Bron: Deelnemer Registratie Systeem Regioplan, peildatum 31 maart 2022

Uit de analyse van de CBS-microdata komen dezelfde resultaten naar voren wat betreft leeftijd en taalbeheersing, maar niet wat betreft geslacht en nazorg. Het maakt hierbij niet uit of we de groep die werk vindt vergelijken met alle andere deelnemers, of dat we de deelnemers die uitstromen naar onderwijs uitsluiten van de analyse. In dit model zijn alle effecten klein.

Een mogelijke verklaring voor de verschillende resultaten van de registratiedata en de CBS-microdata kan wederom zitten in de verschillen in peildatum. Het is mogelijk dat sommige effecten zich pas na langere tijd manifesteren, of juist wegebben. In bijlage 1 worden de modellen van zowel de registratiedata als de CBS-microdata uitgebreid gepresenteerd.



Conclusies en aanbevelingen

8

8 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste opbrengsten van het programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan (paragraaf 8.1) en geleerde lessen over de aanpak (paragraaf 8.2). We sluiten af met een reflectie op de meerwaarde van het programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan (paragraaf 8.3).

8.1 Opbrengsten van het programma

De opbrengsten van het programma kunnen we uitdrukken in kwalitatieve tussendoelen (8.1.1) en kwantitatieve einddoelen (8.1.2). Het behalen van de doelen is deels afhankelijk van persoonskenmerken, die we in 8.1.3 benoemen.

8.1.1 Projecten dragen bij aan het arbeidsfit maken van deelnemers

Deelnemers zijn over het algemeen positief over de projecten en vinden de activiteiten die zij hebben gedaan nuttig. Ook projectleiders zien dat deelnemers meer arbeidsfit geworden zijn. De volgende punten komen naar voren als belangrijkste opbrengsten van het programma:

- **Taalverwerving:** Deelnemers hebben hun taal verbeterd. Met name door middel van oefenen met andere deelnemers, een buddy/taalcoach of op een werkervaringsplaats kunnen zij zich beter uitdrukken in het Nederlands.
- **Werknemersvaardigheden:** Deelnemers weten beter wat werkgevers van hen verwachten en hoe zij zich op de Nederlandse werkvloer kunnen gedragen (bijvoorbeeld aangeven als je iets niet begrijpt, initiatief tonen, op tijd komen).
- **Netwerkuitbreiding:** Deelnemers hebben hun netwerk uitgebreid doordat zij met andere deelnemers in contact zijn gekomen. In sommige projecten hebben zij ook hun professionele netwerk uitgebreid doordat zij gematcht zijn aan werkgevers of professionals uit de sector.
- **Zelfinzicht:** Deelnemers hebben geleerd om na te denken over hun sterke en zwakke punten en ambities. Zo kunnen zij beter inschatten welk werk bij hen past.
- **Zelfvertrouwen:** Deelnemers zien in dat zij een bijdragen kunnen leveren aan de maatschappij en durven beter Nederlands te praten.
- **Arbeidsmarktoriëntatie:** Deelnemers hebben beter inzicht in de Nederlandse arbeidsmarkt of het opleidingssysteem. Ze weten hoe ze werken moeten zoeken en op een baan kunnen solliciteren.

Een belangrijk element in alle projecten binnen dit programma is de **individuele begeleiding**. Deelnemers vinden het prettig om persoonlijke aandacht te krijgen en iemand te hebben die met hen meedenkt over hun toekomstplan. Veel begeleiders slaagden erin om een goede vertrouwensband met deelnemers op te bouwen en deelnemers durfden zich open te stellen. Helpend hierbij was dat projecten de nadruk legden op wat deelnemers graag willen en hen de regie gaven. Op dit punt onderscheiden de projecten zich van gemeentelijke begeleiding, omdat daar niet altijd de ruimte is voor zo'n investering in de relatie. Ook ligt de nadruk daarbij vaak op zo snel mogelijk uit de uitkering treden en is er soms minder ruimte om de **wensen en ambities van deelnemers leidend** te laten zijn. Het belang van goede intensieve individuele begeleiding, en het genoemde spanningsveld binnen de gemeentelijke begeleiding, komen ook uit eerder onderzoek naar de arbeidstoeleiding van statushouders naar voren (Razenberg et al., 2021).

Sommige projecten richtten zich specifiek op een 'moeilijk te bemiddelen' doelgroep van statushouders die alle langere tijd een uitkering ontvangen en die verschillende obstakels ondervinden op hun weg naar werk. Deze groep is er met de reguliere ondersteuning vanuit de gemeente niet in geslaagd om een plek te vinden op de arbeidsmarkt en heeft een extra steuntje in de rug nodig. Voor deze groep heeft het project een belangrijke rol gespeeld in hun **activering**, met name als zij bemiddeld zijn naar een plek waar zij kunnen participeren op maat.

8.1.2 Een op de vijf deelnemers vindt werk, een op de dertien een opleiding

Bijna een op de drie deelnemers is door het programma begeleidt naar een plek op de arbeidsmarkt of in het onderwijs. Twintig procent van de deelnemers vindt na het project een betaalde baan en acht procent begint aan een reguliere opleiding. Deelnemers die nog niet meteen een plek vinden op de arbeidsmarkt zijn vaak teleurgesteld over de opbrengsten van het project. Zij dachten dat het project hen een baan zou opleveren en zijn daarom ontevreden dat zij alleen stappen richting werk hebben gezet. Ook de doelstellingen over uitstroom naar werk en opleiding die organisaties zelf voorafgaand aan het project hebben gesteld waren over het algemeen veel hoger dan de gerealiseerde uitstroom. Het lijkt erop dat projectleiders vooraf te optimistisch waren over de kans op werk, waardoor ook bij deelnemers onrealistische verwachtingen zijn geschapen. Uiteraard heeft de coronapandemie de mogelijkheden op de arbeidsmarkt sterk beperkt, wat niet te voorzien was.

In sommige projecten was veel aandacht voor het voorbereiden van statushouders op de arbeidsmarkt/onderwijs, terwijl nog onvoldoende aandacht was voor de bemiddeling van statushouders naar werk. Dit draagt het risico in zich dat deelnemers na het traject in een 'gat' vallen en de geleerde vaardigheden niet in de praktijk kunnen brengen. Bij projecten die die veel deelnemers aan het werk krijgen, zien we dan ook vaak dat zij deelnemers **actief bemiddeld** hebben naar werk. Daarnaast zien we hoge uitstroom bij trajecten met een **sectorale insteek**, waarbij werkgevers actief betrokken worden bij het traject en deelnemers bij goed functioneren baangarantie krijgen.

Voor sommige deelnemers is de stap naar werk of opleiding nog te groot. Voor deze groep is bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of een sociale werkplek het hoogst haalbare. Deze groep valt binnen het huidige inburgeringsstelsel onder de Zelfredzaamheidsroute, waarbij het doel is om ze te begeleiden naar zelfredzaamheid en een vorm van maatschappelijke participatie. Voor deze groep zouden dan ook andere doelen gesteld moeten worden dan begeleiding naar werk of opleiding. Gezien de financieringsstructuur van het programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan, waarbij financiering afhangt van uitstroom naar werk of opleiding, is dit programma minder geschikt voor deze doelgroep.

8.1.3 Kleinere kans op werk of opleiding voor oudere deelnemers, laagopgeleiden en deelnemers met slechte taalbeheersing

Naast uitkomsten hierboven hebben we ook gekeken naar de betekenis van persoonskenmerken en projectkenmerken voor succesvolle deelname aan de projecten. Daaruit blijkt dat persoonskenmerken sterk bijdragen aan de kans op het vinden van werk of opleiding, met name leeftijd, opleidingsniveau en taalbeheersing spelen mee. **Oudere deelnemers, laagopgeleiden** en deelnemers met een **slechte mondelinge taalbeheersing** hebben minder perspectief op werk of een opleiding na het traject. Voor deze kwetsbare doelgroep blijkt dat zelfs deze maatwerktrajecten onvoldoende garantie bieden op een perspectief na afloop. We zien namelijk dat deze meer kwetsbare deelnemers zeer beperkt kans maken op een opleiding of werk.

8.1.4 Resultaten passen in breder beeld over participatie van statushouders

De resultaten zoals hierboven weergegeven, geven aan dat ook een meer intensieve en op maat gesneden begeleiding niet betekent dat statushouders gemakkelijk hun weg naar onderwijs of werk weten te vinden. Dit is slechts voor ruim een kwart van de deelnemers weggelegd. Wel moet hierbij bedacht worden dat de gemiddelde verblijfsduur van de deelnemers aan een van de onderzochte projecten zo'n vier jaar is. We weten uit de migratieliteratuur dat nieuwkomers vaak vele jaren nodig hebben om een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Zo heeft slechts een minderheid van de statushouders binnen vier jaren een inburgeringsdiploma gehaald; velen zijn dan nog bezig of inmiddels ontheven van de inburgeringsplicht. Ook weten we dat de arbeidsparticipatie van deze nieuwkomers na vier jaar verblijf nog altijd toeneemt. Uit de cohortanalyse van het CBS blijkt bijvoorbeeld dat van de statushouders die rond 2014 naar Nederland kwamen, ruim een kwart (28%) na drieënhalf jaar werk had gevonden. Na vierënhalf jaar was dit al 38 procent. Dit impliceert dat het ook voor de in dit onderzoek bestudeerde statushouders goed mogelijk is dat hun participatiegraad in de toekomst verder zal toenemen.

Verder laten de resultaten uit de cohortanalyse van het CBS een wellicht iets positiever beeld zien dan dat van de deelnemers uit de onderzochte trajecten. Toch lijkt dit verschil ook verband te houden met

een gunstiger meetmoment. De gegevens uit de cohortanalyse hebben namelijk betrekking op de periode net vóór de coronacrisis. De resultaten uit ons onderzoek hebben betrekking op het voorjaar van 2022. In deze periode was de Nederlandse economie herstellende van een behoorlijke economische neergang. Wel is het zo dat er ook toen al sprake was van tekorten op de arbeidsmarkt, maar we weten ook dat migranten beslist niet de eersten zijn die profiteren van een nieuwe economische bloeiperiode. Zo blijkt uit een recentere versie van de cohortanalyse (CBS, 2022) dat de groei van het aantal werkenden vanaf de coronapandemie stagneert. Ook laat onderzoek van Razenberg en de Gruijter (2020) zien dat ten tijde van corona slechts een kleine minderheid (ca. 15%) van de statushouders een traject aangeboden kreeg dat gericht was op toeleiding naar werk. Voor een overgrote meerderheid van de statushouders gaven gemeenten aan dat het krijgen van een baan niet als realistisch werd gezien.

Zo beschouwd bewegen de resultaten zoals gepresenteerd in dit onderzoek zich dus ergens tussen minder gunstige uitkomsten en wat meer positieve resultaten. De conclusie is dan ook dat zelfs met een meer intensieve insteek de weg naar succes nog altijd niet gegarandeerd is voor nieuwkomers in Nederland. Wel zien we dat de bestudeerde aanpakken ertoe leiden dat statushouders zich veel meer dan voorheen in staat achten om ook actief aan de Nederlandse samenleving deel te nemen. Zowel kennisverwerving als een vergroot zelfvertrouwen spelen hierin een rol. Naarmate ook deze groep langer in Nederland verblijft, zal de participatiegraad wellicht verder toenemen. Bovendien kunnen zij mogelijk profiteren van zowel de groeiende aandacht voor statushouders in het arbeidsmarktbeleid van gemeenten als van de toenemende schaarsten op de arbeidsmarkt. Het blijven monitoren van deze groep zal duidelijk moeten maken in hoeverre de door Instituut Gak ondersteunde projecten ook een basis hebben gelegd voor deelname aan de Nederlandse samenleving in de nabije toekomst.

8.2 Geleerde lessen over de aanpak

We zien dat door het programma veel stappen zijn gezet naar of richting werk. Er is echter ook verbetering mogelijk in de aanpak van de projecten. We benoemen hier de belangrijkste vijf lessen die we leren uit dit onderzoek voor de arbeidsbemiddeling van statushouders.

8.2.1 Nog te weinig aandacht voor werkgevers en potentiële collega's

De projecten binnen dit programma zetten allen sterk in op het voorbereiden van statushouders op de arbeidsmarkt. Het voorbereiden van werkgevers en potentiële collega's op de komst van statushouders op de werkvloer krijgt echter beperkt aandacht. Omdat van beide kanten aanpassingsvermogen nodig is voor een succesvolle match, is het wenselijk om werkgevers meer te betrekken. Door werkgevers te stimuleren om statushouders aan te nemen, is hun kans op werk groter. Daarnaast verloopt de landing van de statushouder op de werkvloer soepeler als werkgever en collega's over **interculturele communicatievaardigheden** beschikken en inzicht hebben in de **begeleidingsbehoeften van statushouders**. Enkele projecten zetten hierop in door werkgevers te trainen in interculturele communicatie en hen tools te bieden voor de begeleiding van statushouders. Ook kan het helpen om statushouders en werkgevers middels werkervaringsplaatsen met elkaar in contact te brengen. Door een goede begeleiding van beide partijen kan een project zorgen dat het voor beiden een positieve ervaring wordt en er wederzijds begrip ontstaat. Nazorg is hierbij cruciaal, omdat een negatieve ervaring kan zorgen dat werkgevers juist minder bereid worden om statushouders in dienst te nemen.

Voor de matching van deelnemers aan werkgevers is het belangrijk dat organisaties over een goed **netwerk van relevante werkgevers** beschikken. Sommige organisaties begonnen pas met het opbouwen van een netwerk op het moment dat deelnemers begeleid moesten worden naar werk, waardoor een gat viel tussen het traject en de bemiddeling naar werk en deelnemers soms uit beeld verdwenen. Het is daarom wenselijk om een netwerk al op te bouwen voordat het traject begint. Idealiter worden werkgevers al gedurende het traject betrokken, zodat zij inzicht krijgen in de kennis en vaardigheden die deelnemers opdoen tijdens het project en al met hen in contact komen. Zij kunnen dan stages bieden en als er voldoende vertrouwen is ontstaat kan dit leiden tot een betaalde baan. Een mooi voorbeeld hiervan is het project van Vista College, waarbij de MBO-instelling samen met grote bedrijven uit de regio een opleidingstraject gericht op de MedTech heeft gevormd. Zo is het zeker dat de opleiding aansluit op de

behoeften van werkgevers. Deze bedrijven boden vervolgens stages en bij het behalen van het diploma een betaalde baan.

8.2.2 Mentale gezondheidsproblemen verdienen een plek in de begeleiding

Uit verschillende onderzoeken blijft dat statushouders relatief vaak kampen met mentale gezondheidsproblemen (Scholten, 2019; Witkamp et al., 2019) en deze problematiek integratie in de weg staat (Eurofound, 2019). Ook in de projecten binnen dit programma komen mentale klachten, trauma's en psychosomatische klachten geregeld voor en belemmeren zij deelnemers in hun arbeidstoeleiding. Aanpak van deze problemen vergt specialistische ondersteuning die de meeste maatschappelijke organisaties niet in huis hebben. Zij proberen deelnemers bij te staan door individuele begeleiding te bieden, maar het bieden van een luisterend oor is niet altijd voldoende om deze obstakels weg te nemen. Het is dan ook belangrijk dat projectmedewerkers psychische problemen kunnen **signaleren**. Als er bijvoorbeeld wordt gewerkt met vrijwillige mentoren, is het goed als zij hiervoor een trainingen ontvangen. Als projecten niet zelf toegerust zijn op het bieden van passende ondersteuning, is het belangrijk dat zij naar de juiste personen kunnen **doorverwijzen**. Er zijn bijvoorbeeld projecten die een huisarts of psycholoog in hun netwerk hebben met expertise over vluchtelingen, bij wie zij kunnen aankloppen voor individuele ondersteuning als hier behoefte aan is. Enkele projecten deden positieve ervaringen op met **zelf ondersteuning bieden**. Dit gebeurde in de vorm van groepsbijeenkomst waarin onder professionele begeleiding en met een erkende methodiek wordt gewerkt aan omgang met trauma's en mentale weerbaarheid. In dit programma werden deze trainingen alleen aangeboden aan vrouwen, maar hier lijkt ook behoefte aan te zijn onder mannen.

Projecten binnen het programma stellen als selectie criterium vaak dat er geen sprake moet zijn van mentale gezondheidsproblemen, omdat de uitvoerende organisaties erkennen dat zij niet de expertise hebben om personen hierbij te ondersteunen. We raden maatschappelijke organisaties echter aan om **ondersteuning bij mentale gezondheidsproblemen** op te nemen als onderdeel van hun programma. Dergelijke problematiek is namelijk nooit geheel uit te sluiten door middel van voorselectie. Meestal komen mentale problemen namelijk pas aan het licht als er een vertrouwensband is gecreëerd. Soms spelen trauma's ook pas na langere tijd op, als een statushouder voldoende rust in zijn leven ervaart om aan traumaverwerking te beginnen (Razenberg et al., 2021). Om te voorkomen dat dergelijke problemen een traject en uitstroom naar werk verstoren, is het dus wenselijk om hier een aanpak voor te hebben. Dit kan door een netwerk van zorgprofessionals met expertise over vluchtelingen te vormen, die kunnen worden ingezet voor een individueel als hier vraag naar is. Ook kan goed werken om een aantal groepssessies te geven over relevante thema's, zodat deelnemers ook met elkaar kunnen uitwisselen en zo herkenning vinden. Enkele voorbeelden van trainingsprogramma's die hiervoor kunnen worden ingezet zijn:

- **MindSpring**³³: preventieve groepsinterventie voor vluchtelingen, uitgevoerd door een trainer met vluchtelingen achtergrond en een trainer vanuit de regionale GGZ.
- **7ROSES**³⁴: programma gericht op empowerment en traumaverwerking.
- **BAMBOO programma GZA**³⁵: GGZ preventie programma voor asielzoekers gericht op het vinden van je sterk eigenschappen en deze inzetten wanneer zij psychische klachten ervaren.
- **ARQ Academy** biedt ook verschillende **trainingen** aan over het omgaan met psychotrauma bij vluchtelingen.³⁶

Ook heeft het landelijk expertisecentrum Pharos³⁷ veel kennis beschikbaar over gezondheidsproblemen onder vluchtelingen, bijvoorbeeld middels hun kennisbank, trainingen of advies.

8.2.3 Van belang om te achterhalen wat er speelt bij 'motivatiegebrek'

In de meeste projecten is er sprake van enige mate van uitval van deelnemers, al varieert het uitvalpercentage aanzienlijk tussen de projecten. Als voornaamste reden voor uitval wijzen projectleiders naar een gebrek aan motivatie. Achter dit begrip gaan vaak veel verschillende zaken schuil. Motivatiegebrek

³³ [BaMind-Spring | Arq Kenniscentrum Migratie](#)

³⁴ [Ba7 Roses | De nieuwste internationale Empowerment Methodiek \(arg.org\)](#)

³⁵ [Bamboo \(gzasielzoekers.nl\)](#)

³⁶ <https://migratie.arq.org/kennisdeling/opleiding-en-trainingen>

³⁷ <https://www.pharos.nl/>

kan - afhankelijk van wat er precies speelt - oorzaak of gevolg zijn. Voor de aard van de te plannen stappen in de begeleiding naar werk, is een juiste vaststelling van cruciaal belang. Dit rapport doet hiervoor, op basis van de resultaten uit het programma en ervaringen uit eerder onderzoek, een aanzet. Allereerst kan er sprake zijn van persoonlijke (multi)problematiek, waardoor de stap naar werk (of alleen al de deelname aan het traject zelf) nog een stap te ver is. De deelnemers willen misschien wel, maar kunnen (nog) niet. Daarnaast kan deelname aan betaald werk soms onaantrekkelijk zijn voor deelnemers, bijvoorbeeld omdat dit gepaard gaat met onzekerheid of omdat het weinig financiële vooruitgang betekent. Andere deelnemers zijn nog zoekend naar wat voor werk voor hen passend is, en besluiten gaandeweg een traject dat het werk waarnaar ze worden begeleid niet bij hen past. Hoewel uitval van deze deelnemers voor het project niet als positief resultaat geldt, kan het voor de statushouder een goede keuze zijn. In dit soort gevallen heeft het project een bijdrage geleverd aan hun arbeidsmarktoriëntatie. Ten slotte zijn sommige statushouders er vooral op gericht om snel geld te verdienen zodat zij hun familieleden in het land van herkomst kunnen ondersteunen. Dit kan maken dat zij minder bereid zijn om tijd te investeren in een langduriger traject waar bijvoorbeeld een leercomponent in zit. Ook kan het hen bewegen om naast de uitkering werk te verrichten waarover geen belasting wordt betaald.

8.2.4 Arbeidsbemiddeling van vrouwen verdient aandacht en specifieke aanpak

De bemiddeling van vrouwen naar werk verdient in het bijzonder aandacht. Vrouwelijke deelnemers van het programma vinden veel minder vaak werk dan mannelijke deelnemers (8% en 27% respectievelijk). Zij beginnen echter wel vaker aan een regulier opleiding dan mannen (15% en 4% respectievelijk). Vrouwen lijken dus een ander pad te bewandelen richting werk dan mannen, wat ook vraagt om een andere focus in het traject. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn:

- Vrouwen waren in land van herkomst minder vaak werkzaam, waardoor zij onvoldoende werkervaring hebben om in Nederland meteen aan het werk te gaan.
- Waar mannen vaak worden ingezet voor fysiek zwaar en laaggeschoold werk (logistiek, bouw), hebben vrouwen meer affiniteit met beroepen waarvoor meer opleiding vereist is (zorg, persoonlijke verzorging).
- De beroepen waarmee vrouwen meer affiniteit hebben zijn taliger, waardoor zij eerst hun taalkennis moet uitbreiden voor ze er aan de slag kunnen.

Daarnaast lopen vrouwen tegen bepaalde obstakels aan, waar mannen minder last van hebben. Zo zijn vrouwen met een partner vaak **minder goed in beeld bij de gemeente** voor begeleiding naar werk. Zij starten in eerste instantie vaak een traject op met de man van het gezin, die in veel gevallen eerder in Nederland aankwam (Razenberg, Kahmann & Gruijter, 2018). Vrouwen van wie de partner al werkzaam is, zijn vaak niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) en vallen buiten de doelgroep van gemeentelijke klantmanagers. Maatschappelijke organisaties kunnen daarom juist een cruciale rol spelen in het overbruggen van de afstand tussen vrouwelijke vluchtelingen en de arbeidsmarkt (Hillmann & Koca, 2021).

Daarnaast is in veel vluchtelingenculturen de vrouw de hoofdverantwoordelijke voor **het huishouden en de opvoeding van kinderen**, waardoor zij minder beschikbaar zijn voor werk (Hillmann & Koca, 2021). Het kan helpen om een partner te betrekken bij het traject, zodat hij de meerwaarde ervan voor zijn vrouw inziet en haar ondersteunt. Ook het regelen van kinderopvang is hierin cruciaal, maar blijkt voor veel projecten een struikelblok. Dit kan komen doordat het administratief ingewikkeld is, te duur of er geen plekken beschikbaar zijn. Toegang tot kinderopvang wordt ook in ander onderzoek gesignaleerd als obstakel voor participatie (Oostveen et al., 2021; Razenberg, Oostveen & Klaver, 2021; Sax, Talman & Engelen, 2020; Hillmann & Koca, 2021).

8.2.5 Samenwerking tussen maatschappelijk organisaties en gemeenten kan beter

Een deel van de projecten binnen het programma heeft een goede samenwerking met de gemeente, maar bij teveel projecten verloopt de samenwerking nog moeizaam. Aangezien gemeenten in het nieuwe inburgeringsstelsel de regie op de inburgering krijgen en maatschappelijke partners nodig hebben om trajecten vorm te geven, is het zaak om de samenwerking vlot te trekken. Uit dit onderzoek komen verschillende elementen naar voren die de samenwerking tussen gemeenten en maatschappelijke organisaties kunnen bevorderen:

- Een **vast aanspreekpunt bij de gemeente** zorgt ervoor dat een organisatie niet steeds opnieuw hoeft uit te leggen wat zij doen en de klantmanager moet overtuigen van de werkwijze.
- **Voldoende informatie uitwisseling** tussen gemeente en maatschappelijke organisatie, zodat iedereen dezelfde informatie heeft en de gemeente goed op de hoogte is van de voortgang van het traject.
- **Gezamenlijke tussentijdse gesprekken** met de statushouder zorgen ervoor dat men een eenduidige boodschap uitdraagt naar de statushouder.

De meeste organisaties hebben liever niet dat de gemeente hun traject verplicht stelt, omdat dit niet motiverend werkt. Wel kan de gemeente interveniëren als een statushouder niet meer komt opdagen of zich niet aan afspraken houdt. De samenwerking tussen organisatie en gemeente is eveneens belangrijk in het wegnemen van persoonlijke obstakels. Zo hoort een projectleider misschien eerder dat er zaken spelen omdat zij intensief contact hebben met een deelnemer en kan de gemeente hier vervolgens een oplossing voor bieden (bijvoorbeeld hulp bij kinderopvang, compensatie voor reiskosten, opvoedondersteuning).

Meerwaarde van programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

Dit onderzoek toont aan dat de arbeidstoeleiding van statushouders een complex proces is en goede ondersteuning hierbij van belang is. Maar wat voegt programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan toe aan bestaande ondersteuning en waren de deelnemers die een baan of opleiding hebben gevonden hierin ook geslaagd zonder het programma? We sluiten dit rapport af met een reflectie op de meerwaarde van het programma.

8.2.6 Subsidies

Het programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan is in de eerste plaats een subsidieprogramma. 1.012 deelnemers hebben dankzij dit programma een kans gekregen om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Voor twintig procent van hen heeft dit geleid tot betaald werk en acht procent vond een reguliere opleiding. Ook deelnemers die deze stap (nog) niet konden zetten, hebben vaak waardevolle stappen gezet. De verleende subsidies vormden voor 83 procent van de projecten een aanvulling op andere financiële middelen en vormde voor zeventien procent zelfs de volledige financiering voor het project. De meerwaarde zit dus voor de meeste projecten in de mogelijkheid om een **uitgebreider programma** aan te bieden. Een op de zes projecten had **helemaal niet bestaan zonder de financiering**. Vrijwel alle deelnemers geven aan dat ze blij zijn om mee te hebben gedaan aan het project en zouden het aanraden aan anderen. Tegelijkertijd hebben we gezien dat deze projecten geen soelaas bieden om grote aantallen statushouders naar betaald werk of een opleiding toe te leiden. Daarvoor is de schaalgrootte in de meeste gevallen te beperkt.

Daarnaast blijkt uit onze literatuurstudie dat de standaard ondersteuning vanuit de gemeenten in de onderzoeksperiode vaak nog ondermaats is. Gebleken is namelijk dat gemeenten niet altijd de middelen en capaciteit hebben om een dergelijke op maat gesneden aanpak te bieden. Dit onderstreept de relevante rol die maatschappelijke organisaties kunnen spelen in het ondersteunen van deze doelgroep. Het maakt echter ook duidelijk dat op grotere schaal ondersteunen van statushouders niet mogelijk is zonder de bijdrage van gemeenten. Dit benadrukt nogmaals de conclusie dat statushouders het meest gebaat zijn bij een hechte **samenwerking tussen private initiatieven en publieke dienstverlening**.

Een kanttekening die veel maatschappelijke organisaties plaatsen bij dit subsidieprogramma is de financieringsstructuur. De **prestatiesubsidie** van een project gebaseerd op instroom en uitstroom doet volgens sommige betrokkenen te kort aan de grote stappen die deelnemers hebben gezet op het gebied van zelfredzaamheid. Anders gezegd, veel deelnemers maken wel een enorme persoonlijke groei door, zonder dat dit daadwerkelijk tot uiting komt in deelname aan de arbeidsmarkt of het onderwijs. Ook is gebleken dat het voor veel maatschappelijke organisaties niet goed werkt om pas aan het einde van het project, wanneer de uitstroomcijfers bekend zijn, inzicht te hebben in de precieze omvang van de subsidie. Stichtingen mogen **geen eigen reserves** onderhouden, waardoor zij kosten niet kunnen voorschieten of bij tegenvallende subsidies in financiële problemen kunnen komen.

8.2.7 Kennisdeling

Een tweede speerpunt van het programma is het vergaren, toepassen en delen van kennis. Dit begint bij **fact-based**-voorwaarden die worden verbonden aan subsidieverstrekking. In dit geval waren de eisen individuele begeleiding, maatwerk en een integrale aanpak. Door deze eisen te baseren op onderzoek, vergroot een fonds als Instituut Gak de kans op positieve uitkomsten van een programma. Ook dit onderzoek onderschrijft het belang van deze criteria, maar geeft ook aan hoe belangrijk de aandacht voor het werkgeversperspectief en voor mentale gezondheid van statushouders is.

Daarnaast is ook de **lerende functie** van het programma een belangrijke meerwaarde gebleken. Doordat we de projecten binnen het programma vanaf het begin hebben gevolgd, kon voor dit onderzoek veel informatie verzameld worden over de deelnemers, de werkwijzen van de projecten, knelpunten in de praktijk en de uitkomsten. Daarnaast hebben de leer-netwerk-bijeenkomsten binnen het programma bijgedragen aan een gevoel van verbintenis tussen de projectleiders. De meesten vonden de aange-reikte informatie op deze bijeenkomsten toepasbaar voor de eigen praktijk en waardeerden dit element van het programma. Eerder onderzoek benadrukt ook het belang van het opbouwen van een infrastructuur waarin maatschappelijke organisaties, overheid, onderzoekers en arbeidsorganisaties met elkaar in contact komen om samen te werken aan het verbeteren van de positie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt (Ghorashi, 2020).

Al met al toont dit onderzoek dat Instituut Gak een relevante bijdrage heeft geleverd om de arbeidsmarktpositie van statushouders te verbeteren, in het bijzonder daar waar de ondersteuning vanuit de gemeente tekortschoot. Maatschappelijke organisaties kunnen dichterbij de doelgroep staan dan de gemeente. Door intensieve begeleiding bouwen zij een vertrouwensband op met statushouders en kunnen zij ondersteuning op maat bieden. Ook voor deze partijen is het echter niet vanzelfsprekend dat hun begeleiding van statushouders direct resulteert in een baan of opleiding. Begeleiding naar een (duurzame) werkplek vergt intensieve bemiddeling waarbij ook aandacht is voor het perspectief van werkgevers en potentiële collega's. Ook moeten persoonlijke obstakels van sommige statushouders niet worden onderschat. Bovenal vergt de arbeidstoeleiding van statushouders, net als bij andere kwetsbare groepen, een **lange adem**.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Geraadpleegde literatuur

Geraadpleegde literatuur

- ACVZ (2013). *Verloren tijd. Advies over dagbesteding in de opvang voor vreemdelingen*. Den Haag: Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken.
- Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *Automatic Control, IEEE Transactions on*, 19(6), 716-723.
- Algemene Rekenkamer (2017). *Inburgering. De eerste resultaten van de Wet inburgering 2013*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.
- Anderson, P. en L. Nekby (2012) Intensive coaching of new immigrants. An evaluation based on random program assignment. *Scandinavian Journal of Economics*, 114 (2).
- Andriessen, I., Nievers, E. en Dagevos, J. (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Torre, A. van der, Berg, E. van der, Pulles, I., Iedema, J., Voogd-Hamelink, M. de (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Aslund, O. en P. Johannson (2011). Virtues of SIN? Can Intensified Public Efforts Help Disadvantaged Immigrants? *Evaluation Review* 35 (4) 399-427.
- Bakker, L. (2016). *Seeking sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration*. Rotterdam: Erasmus University Press.
- Bakker, L. en Dagevos, J. (2017). Arbeidsparticipatie asielmigranten: stroeve start en blijvende achterstand. In: Maliepaard, M., Witkamp, B. en Jennissen, R. (red) (2017). *Een kwestie van tijd? De integratie van asielzoekers: een cohortonderzoek* (CAHIER, 2017-3). Den Haag: WODC.
- Bell, L. de & L. Bakker (2022). *Werk maken van werk. Naar een missie-gedreven aanpak om leer-werktrajecten voor statushouders te verduurzamen en op te schalen*. White paper. Utrecht, Hogeschool Utrecht.
- Bloch, A., & McKay, S. (2015). Employment, social networks and undocumented migrants: The employer perspective. *Sociology*, 49(1), 38-55.
- Booijink, M., Van den Enden, T., & Keuzenkamp, S. (2017). *De werking van de Piezomethodiek: Een tussenrapportage: methodiekb beschrijving, werkzame mechanismen en theoretische onderbouwing*. Utrecht: Movisie.
- CBS (2021). *Asiel en integratie 2021. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS.
- Chiswick, B.R., Lee, Y.L., en Miller, P.W. (2004). Immigrants' language skills: The Australian experience in a longitudinal survey. In: Maliepaard, M., Witkamp, B. & Jennissen, R. (red) (2017). *Een kwestie van tijd? De integratie van asielzoekers: een cohortonderzoek* (CAHIER, 2017-3). Den Haag: WODC.
- Dagevos, J. (2011). Positie op de arbeidsmarkt. In: Dourleijn, E. en Dagevos, J. (red.), *Vluchtelingengroepen in Nederland. Over de integratie van Afghaanse, Iraakse, Iraanse en Somalische migranten*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J., Huijink, W., Maliepaard, M. en Milteburg, E. (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Van den Enden, T., S. de Winter-Kocak, M. Booijink en M. de Gruijter (2018) *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders?* Utrecht: Movisie.

- Engbersen, G. (2003). De armoede van sociaal kapitaal. *Economisch statistische berichten*, 88(4398), 12-3.
- Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., & Leerkes, A. (2015). *Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. WRR-Policy Brief 4. Nederland, Den Haag: WRR.
- Eurofound (2019). *Role of public services in integrating refugees and asylum seekers*. Luxemburg, Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Ferrier, J. en Mansink, L. (2016) *Overleven in Nederland. Onderzoek naar de integratie van Eritrese statushouders op woonlocatie Griffdijk te Lent*. Bergen op Zoom: PreciesAdvies.
- Ferrier, J., Kahmann, M. en Massink, L. (2017). *Handreiking ondersteuning Eritrese nieuwkomers bij integratie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Gezondheidsraad. (2016) Briefadvies Geestelijke gezondheid van vluchtelingen. publicatienr. 2016/01. Den Haag: Gezondheidsraad.
- Gent, M.J. van, Hello, E., Odé, A.W.M., Tromp, E. en Stouten, J. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk; successen en belemmeringen. Onderzoek in opdracht van de Raad voor Werken Inkommen*. Den Haag: RWI.
- Gerritsen, S., M. Kattenberg & W. Vermeulen (2018). *Regionale uitplaatsing en de kansen op werk*. CPB Policy Brief 07/18. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Ghorashi, H. (2021). *Failed Promise of Equality: Iranian Women's Integration in the Netherlands*. *International Migration* 59, no. 4: 88–104. <https://doi.org/10.1111/imig.12774>
- Gruijter, M. de, Asmoredjo, J., Sikkema, M. (2021). *Evaluatie Pilots Veranderopgave Inburgering: Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Gruijter, M. de. & L. Hermans (2019). *Op weg naar werk. Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- Gruijter, M. en Razenberg, I. (2017). *Verkenning: Integratiekansen van Eritrese vluchtelingen in Nederland*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving/Verwey-Jonker Instituut.
- Gruijter, M. de, & Razenberg, I. (2019). Work first, vrouwen later? Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. In: *Beleid en Maatschappij*, 2019 (46) 1, pp. 7-22.
- Van Hal, L. & Razenberg, I., m.m.v. De Gruijter, M., Hommes, R., Yohannes, R., Chin, A. (2018). *Meer jongvolwassen statushouders naar school: een kwestie van samenwerken?! Belemmeringen en oplossingsrichtingen voor meer onderwijsparticipatie van jongvolwassen statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Hillmann, F, & Koca. B.T. (2021). "By Women, for Women, and with Women": On the Integration of Highly Qualified Female Refugees into the Labour Markets of Berlin and Brandenburg. *Comparative Migration Studies* 9, no. 1. <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00211-3>.
- Hoff, S., Vrooman, C., Iedema, J., Boelhouwer, J., & Kullberg, J. (2021). *Vershil in Nederland 2014-2020. Zes sociale klassen en hun visies op samenleving en politiek*. Nederland, Den Haag: SCP.
- Hofhuis, J., van Oudenhoven-van der Zee, K. en S. Otten (2008). *Uitstroom van allochtonen bij de Rijks-overheid*. Rijksuniversiteit Groningen, maart 2008.

- Huijnk, W., & Miltenburg, E. (2018). Sociale contacten, waardeoriëntaties en religie. In: Dagevos, J., Huijnk, W., Maliepaard, M., & Miltenburg, E. *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Nederland, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jennissen, R.P.W. (2015). Asielzoekers in Europa: De geo-politieke context. *Justitiële verkenningen*, 41(3), 9-29.
- De Jong, M., K. Nijhoff, D. Wilbrink, E. Sjoer, S. de Vries. (2019) *Syrische vluchtelingen aan het werk. Vragen en antwoorden uit de praktijk*. Zwolle: Lectoraat Sociale Innovatie, Windesheim.
- Jongen, E. e.a. (2020). *Kansrijk integratiebeleid*. Den Haag, Centraal Planbureau/Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kao, G. and Thompson, J.S. (2003) Racial and Ethnic Stratification in Educational Achievement and Attainment. *Annual Review of Sociology*, 29, 417-442.
- Kanas, A. & Van Tubergen, F. (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893. 915.
- Klaver, J., Dagevos, J., Dekker, R., Geuijen, K. Odé, A. (2019). Leren en werken voor vluchtelingen: beleid en interventies in drie grote gemeenten. *Beleid en Maatschappij* 2019 (46) 1 - doi: 10.5553/BenM/138900692019046001005
- Klaver, J. en Odé, A. (2003). *De arbeidsintegratie van vluchtelingen. Een verkenning van problemen en oplossingen. Onderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen*. Den Haag: RWI.
- Klaver, J. en A. Oostveen (2017). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak. Deelrapport I: werkwijze en beleidstheorie*. Amsterdam: Regioplan.
- Lancee, B. (2012). *Immigrant Performance in the Labour Market: Bonding and Bridging Social Capital*. Nederland, Amsterdam: Amsterdam University Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt45kd4j>
- Lange, T. de, Besselsen, E., Rahouti, S. en Rijken, C. (2017). *Van azc naar een baan. De Nederlandse regelgeving over en praktijk van arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Linden, M. van der, Dagevos, J. m.m.v. Damen, R., Klok, J., Oostveen, A., Rens, M. (2022). *Vijf jaar integreren in Rotterdam. Over de ontwikkelingen in de integratie van statushouders in Rotterdam en de werking van het SNTR-programma*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Maliepaard, M., Witkamp, B. en Jennissen, R. (2017). *Een kwestie van tijd? De integratie van asielzoekers: een cohortonderzoek* (CAHIER, 2017-3). Den Haag: WODC.
- MBO Raad (2011). *Bevindingen wetsvoorstel tot wijziging van de Wet inburgering, de Wet participatie-budget en de Wet educatie en beroepsonderwijs*. Brief aan de minister van BZK van de voorzitter MBO Raad, d.d. 27 april 2011. Kenmerk: JZi/MHa/182502/2011. Woerden: MBO Raad.
- Miltenburg, E. en Dagevos, J. (2018). Onderwijs. In: Dagevos, J., Huijnk, W., Maliepaard, M. en Miltenburg, E. (red.) (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: SCP.
- Miltenburg, E. en Steijn, S. (2020). *Syrische statushouders op weg in Nederland: De ontwikkeling van hun positie en leefsituatie*. Den Haag: SCP.

- Odé, A. en Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. *Mens & Maatschappij*, 4de kwartaal, 2017.
- Oostveen, A., Klaver, J. & Born, M. (2019). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak. Overkoepelende rapportage*. Amsterdam: Regioplan.
- Oostveen, A., Klaver, J., Buimer, L., & Molleman, S. (2021). *Evaluatie VOI pilot duale trajecten*. Amsterdam: Regioplan.
- Oostveen, A., Rens, M., Klaver, J. (2020). *Alles onder één dak. De uitvoering van het SNTR-programma voor Rotterdamse statushouders in beeld*. Rotterdam: Erasmus School of Social and Behavioural Sciences.
- Oostveen, A., Odé, A., & Mack, A. (2018). *Inventarisatie van duale trajecten voor statushouders*. Amsterdam: Regioplan.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic Evaluation*. Verenigd Koninkrijk, Londen: Sage.
- Pharos (juni 2016). *Van ver gekomen. Een verkenning naar het welzijn en de gezondheid van Eritrese vluchtelingen*. Beelen, N. van (red.). Utrecht: Pharos.
- Razenberg, I. en Gruijter, M. de (2016). *Vluchtelingen aan het werk; enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I. en Gruijter, M. de (2017). *Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aannemen van vluchtelingen?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., & Gruijter, M. de (2020). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2020*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS).
- Razenberg, I, Kahmann, M., Gruijter, M. de (2018a). *'Mind the gap': Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I, Kahmann, M., Gruijter, M. de en Damhuis, E. (2018b). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2018. Het belang van blijvende aandacht voor (stappen naar) werk*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Oostveen, A., & Klaver, J. (2021) *Stappen op weg naar werk. Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders*. Nederland, Amsterdam/Utrecht: Regioplan/Verwey-Jonker Instituut.
- Scholten, P., Baggerman, F., Dellouche, L., Kampen, V., Wolf, J., & Ypma, R. (2017). *Policy innovation in refugee integration? A comparative analysis of innovative policy strategies toward refugee integration in Europe*. Rotterdam: Erasmus University of Rotterdam.
- Scholten, P.W.A. (2019). *Policy innovation in refugee integration. A comparative analysis of innovative policy strategies to refugee integration in Europe*. Den Haag, Nederland: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 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.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2019). *Integratie door werk. Meer kans op werk voor nieuwkomers*. Den Haag: SER.

SER (2021). *Leer-werktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van opschalings-mogelijkheden*. Kennisdocument, november 2021. Den Haag, Sociaal-Economische Raad.

Sol, C. en K. Kok (2014). *'Fit or unfit'. Theorie en praktijk van re-integratie*. Academisch Medisch Centrum, Universiteit Utrecht en Universiteit van Amsterdam.

Stavenuiter, M., Tinnemans, C., Kahmann, M., en Hoff, A. van der (2019). *Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten)*. In opdracht van ZonMW. Utrecht: Verweij Jonker Instituut.

Sterckx, L. en Fessehazion, M. (2018). *Eritrese statushouders in Nederland. Een kwalitatief onderzoek over de vlucht en hun leven in Nederland*. Den Haag: SCP.

Tinnemans, K., Gent, E. van, Avrić, B., Groot, N. de (2020). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders?* Utrecht: KIS.

VanDoorneHuiskes en partners (2015). *Literatuurverkenning culturele diversiteit. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid*. Zeist: VanDoorneHuiskes en partners.

Veenman, J. (2002). *De toekomst in meervoud. Perspectief op multicultureel Nederland*. Nederland, Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Visser, S. de, Ommeren, M. van, Kistemaker, S., Salomé, L., Doelen, P., Kuiper, F. (2021). *Als verrekenen een beperking is*. Eindrapport UWV-subsidie. Leusden / Delft / Utrecht: Optimalistic, Muzus, Stimulanz.

VluchtelingenWerk Nederland (5 december 2018). *Brief aan de woordvoerders arbeidsmarktbeleid van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Betreft: AO Arbeidsmarktdiscriminatie, 12 december 2018.

Vries, S. de, Weide, J. van der, Garić, S. (2021). Statushouders begeleiden bij de 'inburgering' op het werk. Lessen voor HRM vanuit de praktijk, Tijdschrift voor HRM, 4, 2021.

Winter-Koçak, S. de, Yohannes, R., & Razenberg, I. (2021). Statushouders in het MBO. *Onderwijsroute, struikelblokken en goede voorbeelden van ondersteuning*. Nederland, Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Witkamp, B., Klaver, J., Razenberg, I., De Gruijter, M., Panhuijzen, B., & Verweij, S. (2019). *Gezondheid en participatie. Een verkennende studie naar de rol van gezondheid van vergunningshouders bij de gemeentelijke dienstverlening richting werk en participatie*. Nederlands, Amsterdam: RegioPlan.

Witkamp, B., J. Klaver en J. Timmermans (2018). *Het Charter Diversiteit. Ervaringen en resultaten uit de praktijk. Onderzoek in opdracht van de Stichting van de Arbeid*. Amsterdam: RegioPlan.



Bijlage

B

Bijlage 1 – Methodologische verantwoording

In deze bijlage gaan we verder in op de modellen zijn geschat voor hoofdstuk 7. We beschrijven eerst de methoden, om vervolgens een volledig overzicht van de uitkomsten van de analyses te presenteren.

Methoden

Voor de analyse van werkzame elementen schatten we multi-levelmodellen van deelnemers (level 1) genest in projecten (level 2). Door rekening te houden met de multi-levelstructuur van de data, houden we rekening met gelijkenis in de uitkomst voor deelnemers van hetzelfde project. Ook kunnen we op deze manier onderzoeken of bepaalde projecten beter werken voor deelnemers met bepaalde kenmerken. We schatten modellen met uitstroom naar werk óf opleiding als afhankelijke variabele (beschreven in paragraaf 7.1), met werkzaamheid als afhankelijke variabele (beschreven in paragraaf 7.2) en modellen met deelname aan regulier onderwijs als afhankelijke variabele (beschreven in paragraaf 7.3). De predictoren zijn zowel persoonskenmerken van de deelnemers als projectkenmerken. Voor de modellen die gebaseerd zijn op onze registratiedata gaat het om 790 deelnemers en zeventien projecten.³⁸ Omdat niet alle deelnemers uit de registraties kunnen worden gekoppeld aan microdata³⁹, gaat het bij microdata-analyses om een groep van 591 deelnemers in zeventien projecten.

Multicollineariteit

Gezien de grootte van de steekproef (deze is redelijk, maar beslist niet oneindig) en het grote aantal onafhankelijke variabelen gecombineerd, hebben we de onafhankelijke variabelen getest op multicollineariteit. Multicollineariteit is een statistisch verschijnsel waarbij twee onafhankelijke variabelen sterk afhankelijk van elkaar zijn, waardoor zij geen extra variantie verklaren. De regressiecoëfficiënten kunnen hierdoor minder betrouwbaar worden geschat. De onafhankelijke variabelen zijn getoetst door hun Variation Inflation Factor (VIF) te onderzoeken; een waarde van meer dan 10 wordt hierbij als problematisch beschouwd. Het projectkenmerk professionele begeleiding vertoonde een problematische waarde van meer dan 10. Deze variabele is hierom niet meegenomen in de gerunde modellen.

Modelselectie

Om tot het best mogelijke model te komen dat het beste bij de data past, hebben we stapsgewijs modellen geschat en afhankelijk van de uitkomsten bepaald of de modellen verbeterd dienden te worden, door variatie toe te staan of variabelen uit het model weg te laten. Een veelgebruikte statistische maat om modellen met elkaar te vergelijken is de Akaike Information Criterion (AIC) (Akaike, 1974), een maat die de relatieve kwaliteit van lineaire regressiemodellen aangeeft. Een lagere AIC voor het ene model geeft aan dat dit model de data beter past dan een ander model met een hogere AIC. Deze maat is helaas niet goed bruikbaar in het geval van logistische regressie, waarbij de afhankelijke variabele dichotoom is (uitstroom naar werk en/of opleiding vs. geen uitstroom). Dit hebben we opgelost door in de modelselectie de dichotome afhankelijke variabele te beschouwen als een continue uitkomstmaat. Zodoende hebben we een lineaire regressie uitgevoerd om tot betrouwbare fitmaten te komen om de modellen te kunnen vergelijken. We hebben telkens de volgende modellen vergeleken:

- **Intercept only-model:** als dit model significante variantie van de intercept op level 2 toont en een intraclass correlation boven de 0.05, is dit een indicatie dat uitkomstmaten verschillen tussen de groepen. Er is dus sprake van een multi-levelstructuur.
- **Model met fixed effects:** in dit model voegen we alle predictoren op level 1 en 2 toe. Als de variantie van de intercept significant blijft, duidt dat erop dat er nog steeds significante verschillen tussen de groepen bestaan en we random variatie in de slopes moeten toestaan. Dit was in geen enkel model het geval, dus hebben we geen modellen geschat met random slopes.

³⁸ We nemen de 19 projecten mee die binnen de onderzoeksperiode zijn afgesloten. Voor de organisaties die een project in beide tranches hadden (Mpowerment en VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland), voegen we beide projecten samen omdat de aanpak van beide projecten grotendeels overeenkomt. Daarom spreken we in dit hoofdstuk van 17 projecten.

³⁹ Het CBS heeft deelnemers op basis van de combinatie van geslacht, geboortejaar, postcode, huisnummer en peildatum gekoppeld aan een rin-nummer. Met behulp van dit rin-nummer kunnen gegevens worden gekoppeld aan CBS-microdata. Het koppelerendement is 75 procent. Een deel van de deelnemers kon niet worden gekoppeld aan microdata omdat het geboortejaar is uitgevraagd en niet geboortedatum, wat bij een deel van de personen geen unieke combinatie bleek te zijn, waardoor niet gekoppeld kon worden aan een rin-nummer. Daarnaast leiden fouten in de gegevens tot verlies van koppelerendement.

- **Optimaal model met fixed effects:** door variabelen een voor een te verwijderen en te bekijken of de AIC hierdoor (met ten minste twee eenheden) afnam, hebben we een model met de optimale combinatie van predictoren geschat.
- **Model met interacties:** omdat we geïnteresseerd zijn in man-vrouwverschillen, hebben we een voor een interacties toegevoegd tussen geslacht en de andere predictoren in het model, totdat we het model met de laagste AIC hadden gevonden.
- **Logistisch eindmodel:** het model dat de data het beste paste volgens de AIC is vervolgens gebruikt om een logistisch model te schatten. Van deze modellen presenteren we in de volgende paragrafen de resultaten.

Resultaten registratiedata

Hieronder presenteren we de uitkomsten van de analyse van de registratiedata met als afhankelijke variabelen uitstroom, werkzaamheid (exclusief deelnemers uitgestroomd naar opleiding) en opleiding (exclusief deelnemers uitgestroomd naar werk). We presenteren steeds eerst een model met alle persoonlijke kenmerken en een dummy voor elk project en vervolgens een model met persoonlijke en projectkenmerken.

Uitstroom naar werk of opleiding

Tabel B1.1 Uitkomsten registratiedata: one-level-model met persoonlijke kenmerken en project dummies als predictoren en uitstroom naar werk of opleiding als afhankelijke variabele (N=790)

Variabele	B	Beta	Significantie
Persoonskenmerken			
Leeftijd	-0.529	-0.114	0.006
Geslacht (<i>ref. vrouw en anders</i>)	0.024	0.026	0.505
Land van herkomst (<i>ref. overige landen</i>)			
Syrië	-0.002	-0.003	0.953
Eritrea	-0.015	-0.014	0.762
Iran	0.044	0.025	0.522
Afghanistan	-0.036	-0.014	0.702
Opleidingsniveau (<i>ref. laag opgeleid</i>)			
Middelbaar opgeleid	0.104	0.109	0.035
Hoogopgeleid	0.168	0.143	0.007
Opleidingsniveau onbekend	0.176	0.170	0.007
Woonsituatie (<i>ref. woont alleen</i>)			
Woont met kind(eren)	-0.006	-0.003	0.943
Woont met partner	-0.159	-0.092	0.014
Woont met partner en kind(eren)	-0.026	-0.026	0.548
Woont met ouder	0.052	0.022	0.546
Andere woonsituatie	-0.063	-0.016	0.648
Mondeling taalniveau (<i>ref. slechte beheersing</i>)			
Matige beheersing	0.118	0.130	0.027
Goede beheersing	0.195	0.193	0.002
Taalniveau onbekend	0.247	0.186	0.015
Inburgeringsstatus (<i>ref. inburgering gehaald</i>)			
Bezig met inburgering	-0.049	-0.049	0.290
Vrijgesteld van inburgering	0.168	0.069	0.094
Nog niet begonnen met inburgering	-0.041	-0.016	0.722
Inburgeringsstatus onbekend	-0.179	-0.174	0.004
Jaren in Nederland (<i>ref. 0 tot 3 jaar</i>)			
4 t/m 26 jaar	-0.086	-0.091	0.052
Tijd in Nederland onbekend	0.000	0.000	1.000
Jaren sinds statusverlening (<i>ref. 2 jaar voor tot 3 jaar na aanvang</i>)			
3 t/m 12 jaar sinds statusverlening	0.028	0.028	0.559
Moment van statusverlening onbekend	0.077	0.086	0.181

Vervolg tabel B1.1

Variabele	B	Beta	Significantie
Project dummies (ref. Stichting De Kim)			
Vista College	0.405	0.131	0.007
CNV Jongeren	0.221	0.073	0.125
Droomstatus	0.460	0.157	0.001
De Jonge Krijger	0.151	0.053	0.271
Dutch Tulip	0.429	0.154	0.001
New Dutch Connections	0.077	0.030	0.595
Taal Doet Meer	0.177	0.076	0.162
Mpowerment	0.424	0.194	0.001
Social Enterprise Lab	0.346	0.167	0.004
NetwerkPro	0.047	0.023	0.703
Stichting Rumi	0.058	0.033	0.612
Workshop	0.467	0.260	0.000
NewBees	-0.023	-0.014	0.870
Refugee Company	0.131	0.095	0.225
VluchtelingenWerk West en Midden-NL	0.309	0.230	0.004
Stichting Mano	0.064	0.053	0.541

Tabel B1.2 Uitkomsten registratiedata: two-level-model met persoonlijke en projectkenmerken als predictoren en uitstroom naar werk of opleiding als afhankelijke variabele (N=790)

Variabele	Exp(Coëfficiënt)	Coëfficiënt	Significantie
Intercept	0.445	-0.811	0.209
Persoonskenmerken			
Leeftijd	0.025	-3.694	0.002
Geslacht (ref. vrouw en anders)	1.139	0.130	0.534
Opleidingsniveau (ref. laag opgeleid)			
Middelbaar opgeleid	1.967	0.677	0.020
Hoogopgeleid	2.845	1.046	0.002
Opleidingsniveau onbekend	3.105	1.133	0.002
Woonsituatie (ref. woont alleen)			
Woont met kind(eren)	0.898	-0.108	0.812
Woont met partner	0.330	-1.108	0.008
Woont met partner en kind(eren)	0.848	-0.165	0.497
Woont met ouder	1.229	0.206	0.644
Andere woonsituatie	0.581	-0.544	0.546
Mondeling taalniveau (ref. slechte beheersing)			
Matige beheersing	2.047	0.716	0.029
Goede beheersing	3.073	1.123	0.003
Taalniveau onbekend	4.355	1.471	0.009
Inburgeringsstatus (ref. inburgering gehaald)			
Bezig met inburgering	0.708	-0.346	0.182
Vrijgesteld van inburgering	2.470	0.904	0.091
Nog niet begonnen met inburgering	0.742	-0.298	0.649
Inburgeringsstatus onbekend	0.283	-1.262	0.001
Jaren in Nederland (ref. 0 tot 3 jaar)			
4 t/m 26 jaar	0.667	-0.405	0.092
Tijd in Nederland onbekend	1.292	0.256	0.317
Projectkenmerken			
Sectorale insteek (ref. geen sectorale insteek)	1.638	0.493	0.365
Taalles (ref. geen taalles)	3.275	1.186	0.022
Matching (ref. geen matching)	1.638	0.493	0.337
Nazorg (ref. geen nazorg)	0.376	-0.978	0.045

Tabel B1.3 Uitkomsten registratiedata: one-level-model met persoonlijke kenmerken en project dummies als predictoren en uitstroom naar werk als afhankelijke variabele (N=727)

Variabele	B	Beta	Significantie
Persoonskenmerken			
Leeftijd	-0.367	-0.087	0.044
Geslacht (ref. vrouw en anders)	0.120	0.137	0.001
Land van herkomst (ref. overige landen)			
Syrië	-0.003	-0.004	0.940
Eritrea	0.001	0.001	0.989
Iran	0.086	0.054	0.183
Afghanistan	-0.038	-0.016	0.666
Opleidingsniveau (ref. laag opgeleid)			
Middelbaar opgeleid	0.098	0.111	0.034
Hoogopgeleid	0.148	0.136	0.013
Opleidingsniveau onbekend	0.142	0.149	0.019
Woonsituatie (ref. woont alleen)			
Woont met kind(eren)	-0.073	-0.036	0.348
Woont met partner	-0.118	-0.078	0.047
Woont met partner en kind(eren)	-0.044	-0.048	0.290
Woont met ouder	-0.061	-0.018	0.627
Andere woonsituatie	0.052	0.024	0.526
Mondeling taalniveau (ref. slechte beheersing)			
Matige beheersing	0.031	0.038	0.534
Goede beheersing	0.111	0.119	0.065
Taalniveau onbekend	0.114	0.094	0.240
Inburgeringsstatus (ref. inburgering gehaald)			
Bezig met inburgering	-0.039	-0.043	0.377
Vrijgesteld van inburgering	0.173	0.079	0.064
Nog niet begonnen met inburgering	-0.075	-0.032	0.485
Inburgeringsstatus onbekend	-0.121	-0.129	0.035
Jaren in Nederland (ref. 0 tot 3 jaar)			
4 t/m 26 jaar	-0.073	-0.084	0.082
Tijd in Nederland onbekend	-0.005	-0.006	0.918
Jaren sinds statusverlening (ref. 2 jaar voor tot 3 jaar na aanvang project)			
3 t/m 12 jaar sinds statusverlening	0.028	0.030	0.541
Moment van statusverlening onbekend	0.028	0.034	0.596
Projectdummies (ref. Stichting De Kim)			
Vista College	0.399	0.146	0.004
CNV Jongeren	0.198	0.074	0.133
Droomstatus	0.400	0.137	0.004
De Jonge Krijger	0.055	0.020	0.675
Dutch Tulip	0.353	0.136	0.005
New Dutch Connections	0.052	0.023	0.694
Taal Doet Meer	0.154	0.073	0.185
Mpowerment	0.368	0.191	0.001
Social Enterprise Lab	0.197	0.101	0.084
NetwerkPro	0.045	0.023	0.692
Stichting Rumi	0.048	0.030	0.651
Workshop	0.403	0.254	0.000
NewBees	0.018	0.013	0.892
Refugee Company	0.067	0.054	0.498
VluchtelingenWerk West en Midden-NL	0.063	0.048	0.537
Stichting Mano	-0.016	-0.014	0.865

Tabel B1.4 Uitkomsten registratiedata: two-level-model met persoonlijke en projectkenmerken als predictoren en uitstroom naar werk als afhankelijke variabele (N=727)

Variabele	Exp(Coëfficiënt)	Coëfficiënt	Significantie
Intercept	0.186	-1.681	0.049
Persoonskenmerken			
Leeftijd	0.027	-3.598	0.004
Geslacht (ref. vrouw en anders)	2.793	1.027	0.000
Land van herkomst (ref. overige landen)			
Middelbaar opgeleid	1.998	0.692	0.037
Hoogopgeleid	2.737	1.007	0.013
Opleidingsniveau onbekend	2.815	1.035	0.013
Mondeling taalniveau (ref. slechte beheersing)			
Matige beheersing	1.261	0.232	0.520
Goede beheersing	2.253	0.812	0.047
Taalniveau onbekend	2.865	1.053	0.105
Inburgeringsstatus (ref. inburgering gehaald)			
Bezig met inburgering	0.746	-0.293	0.330
Vrijgesteld van inburgering	2.713	0.998	0.080
Nog niet begonnen met inburgering	0.777	-0.252	0.722
Inburgeringsstatus onbekend	0.388	-0.947	0.019
Jaren in Nederland (ref. 0 tot 3 jaar)			
4 t/m 26 jaar	0.696	-0.362	0.177
Tijd in Nederland onbekend	1.082	0.079	0.793
Projectkenmerken			
Sectorale insteek (ref. geen sectorale insteek)	2.174	0.777	0.221
Taalles (ref. geen taalles)	2.620	0.963	0.147
Matching (ref. geen matching)	1.842	0.611	0.274
Nazorg (ref. geen nazorg)	0.486	-0.721	0.188
Taaleis (ref. geen taaleis)	0.919	-0.085	0.877

Tabel B1.5 Uitkomsten registratiedata: one-level-model met persoonlijke kenmerken en projectdummies als predictoren en uitstroom naar opleiding als afhankelijke variabele (N=631)

Variabele	B	Beta	Significantie
Persoonskenmerken			
Leeftijd	-0.309	-0.102	0.028
Geslacht (<i>ref. vrouw en anders</i>)	-0.103	-0.169	0.000
Land van herkomst (<i>ref. overige landen</i>)			
Syrië	0.010	0.016	0.746
Eritrea	-0.023	-0.033	0.519
Iran	-0.019	-0.016	0.710
Afghanistan	0.012	0.007	0.861
Opleidingsniveau (<i>ref. laag opgeleid</i>)			
Middelbaar opgeleid	0.022	0.034	0.554
Hoogopgeleid	0.061	0.076	0.187
Opleidingsniveau onbekend	0.088	0.128	0.077
Woonsituatie (<i>ref. woont alleen</i>)			
Woont met kind(eren)	0.052	0.041	0.341
Woont met partner	-0.080	-0.071	0.097
Woont met partner en kind(eren)	-0.002	-0.003	0.947
Woont met ouder	0.003	0.002	0.960
Andere woonsituatie	-0.018	-0.007	0.865
Mondeling taalniveau (<i>ref. slechte beheersing</i>)			
Matige beheersing	0.123	0.204	0.002
Goede beheersing	0.150	0.215	0.003
Taalniveau onbekend	0.191	0.219	0.012
Inburgeringsstatus (<i>ref. inburgering gehaald</i>)			
Bezig met inburgering	-0.024	-0.036	0.494
Vrijgesteld van inburgering	0.025	0.015	0.745
Nog niet begonnen met inburgering	0.019	0.011	0.822
Inburgeringsstatus onbekend	-0.111	-0.165	0.016
Jaren in Nederland (<i>ref. 0 tot 3 jaar</i>)			
4 t/m 26 jaar	-0.054	-0.085	0.113
Tijd in Nederland onbekend	-0.007	-0.011	0.856
Jaren sinds statusverlening (<i>ref. 2 jaar voor tot 3 jaar na aanvang</i>)			
3 t/m 12 jaar sinds statusverlening	0.007	0.011	0.849
Moment van statusverlening onbekend	0.080	0.133	0.067
Projectdummies (<i>ref. Stichting De Kim</i>)			
Vista College	-0.062	-0.022	0.636
CNV Jongeren	-0.038	-0.017	0.725
Droomstatus	0.300	0.125	0.009
De Jonge Krijger	0.115	0.060	0.244
Dutch Tulip	0.195	0.089	0.063
New Dutch Connections	-0.008	-0.005	0.938
Taal Doet Meer	0.012	0.007	0.898
Mpowerment	0.077	0.045	0.430
Social Enterprise Lab	0.252	0.179	0.003
NetwerkPro	-0.014	-0.011	0.873
Stichting Rumi	-0.013	-0.011	0.871
Workshop	0.081	0.056	0.357
NewBees	-0.075	-0.073	0.452
Refugee Company	0.086	0.096	0.254
VluchtelingenWerk West en Midden-NL	0.314	0.365	0.000
Stichting Mano	0.075	0.099	0.293

Tabel B1.6 Uitkomsten registratiedata: two-level-model met persoonlijke en projectkenmerken als predictoren en uitstroom naar opleiding als afhankelijke variabele (N=631)

Variabele	Exp(Coëfficiënt)	Coëfficiënt	Significantie
Intercept	0.344	-1.068	0.484
Persoonskenmerken			
Leeftijd	0.000	-9.135	0.001
Geslacht (ref. vrouw en anders)	0.017	-4.048	0.007
Mondeling taalniveau (ref. slechte beheersing)			
Matige beheersing	5.737	1.747	0.018
Goede beheersing	9.129	2.211	0.005
Taalniveau onbekend	30.587	3.421	0.001
Inburgeringsstatus (ref. inburgering gehaald)			
Bezig met inburgering	0.802	-0.221	0.643
Vrijgesteld van inburgering	4.220	1.440	0.460
Nog niet begonnen met inburgering	0.000	-9.333	0.977
Inburgeringsstatus onbekend	0.229	-1.473	0.040
Projectkenmerken			
Aandacht voor vraagzijde (ref. geen aandacht voor vraagzijder)	2.874	1.056	0.312
Vrijwillige begeleiding (ref. vrijwillige begeleiding)	5.215	1.652	0.074
Taalles (ref. geen taalles)	0.939	-0.063	0.954
Nazorg (ref. geen nazorg)	0.142	-1.951	0.036
Interacties			
Geslacht*Leeftijd	246.412	5.507	0.170
Geslacht*Bezig met inburgering	1.495	0.402	0.617
Geslacht*Vrijgesteld van inburgering	0.000	-12.047	0.949
Geslacht*Nog niet begonnen met inburgering	23675.246	10.072	0.975
Geslacht*Inburgeringsstatus onbekend	2.866	1.053	0.249
Geslacht*Taalles	1.762	0.566	0.572
Geslacht*Nazorg	5.222	1.653	0.076

Resultaten CBS-microdata

Hieronder presenteren we de uitkomsten van de analyse van de CBS-microdata met als afhankelijke variabelen uitstroom naar werk of opleiding, werkzaamheid (exclusief deelnemers uitgestroomd naar opleiding) en opleiding (exclusief deelnemers uitgestroomd naar werk).

Uitstroom

De analyse van de CBS-microdata levert de volgende op: deelnemers hebben significant grotere kans om uit te stromen naar werk of opleiding als zij:

- jonger zijn;
- man zijn;
- wonen met een ouder;
- alleen wonen vergeleken met wonen met partner en kind(eren);
- een goede mondelinge taalvaardigheid hebben;
- een afgeronde inburgering hebben, hiervan vrijgesteld zijn, of nog niet gestart zijn (vergeleken met bezig zijn);
- wanneer de tijd tussen aankomst in Nederland en instroom in het project bekend is;
- wanneer de tijd tussen statusverlening en instroom in het project bekend is.

Tabel B1.7 Uitkomsten CBS-microdata: fixed effects-model met als afhankelijke variabele uitstroom naar werk of opleiding (N=591)

Variabele	Exp(Coëfficiënt)	Coëfficiënt	Significantie
Intercept	5.807	1.795	0.000
Persoonskenmerken			
Leeftijd	0.003	-5.957	0.000
Geslacht (ref. vrouw en anders)	1.496	0.403	0.037
Woonsituatie (ref. andere woonsituaties)			
Woont met ouders	13.731	2.620	0.013
Woont met partner en kind(eren)	0.698	-0.359	0.081
Mondeling taalniveau (ref. slechte/matige beheersing/onbekend)			
Goede taalbeheersing	1.725	0.545	0.012
Inburgeringsstatus (ref. andere inburgeringsstatus)			
Bezig met inburgering	0.568	-0.565	0.009
Jaren in Nederland (ref. 0 tot 26 jaar)			
Tijd in Nederland onbekend	0.561	-0.578	0.033
Moment van statusverlening onbekend	2.073	0.729	0.007

Werk

De analyse van de CBS-microdata levert de volgende op: deelnemers hebben significant grotere kans om uit te stromen naar werk als zij:

- jonger zijn;
- man zijn;
- wonen zonder partner en kind(eren);
- niet met hun inburgering bezig zijn;
- wanneer hun inburgeringsstatus bekend is;
- wanneer de tijd tussen statusverlening en instroom in het project bekend is.

Daarnaast draagt een sectorale insteek in het project significant bij aan de kans op uitstroom naar werk.

Tabel B1.8 Uitkomsten CBS-microdata: fixed effects-model met als afhankelijke variabele werkzaamheid (N=542)

Variabele	Exp(Coëfficiënt)	Coëfficiënt	Significantie
Intercept	3.636	1.288	0.006
Persoonskenmerken			
Leeftijd	0.011	-4.538	0.000
Geslacht (ref. vrouw)	1.934	0.659	0.004
Woonsituatie (ref. andere woonsituaties)			
Woont met kind(eren)	0.325	-1.124	0.074
Woont met partner en kind(eren)	0.476	-0.743	0.003
Inburgeringsstatus (ref. andere inburgeringsstatus)			
Bezig met inburgering	0.436	-0.831	0.001
Inburgeringsstatus onbekend	0.545	-0.607	0.043
Jaren in Nederland (ref. 0 t/m 26 jaar)			
Tijd in Nederland onbekend	0.608	-0.498	0.085
Jaren sinds statusverlening (ref. 2 jaar voor tot 3 jaar na aanvang)			
Moment van statusverlening onbekend	2.326	0.844	0.004
Projectkenmerken			
Sectorale insteek (ref. geen sectorale insteek)	2.392	0.872	0.029
Interne werkervaringsplaats (ref. geen interne werkervaringsplaats)	0.657	-0.420	0.250

Opleiding

De analyse van de CBS-microdata levert de volgende op: deelnemers hebben significant grotere kans om uit te stromen naar een opleiding als zij:

- jonger zijn;
- een goede mondelinge taalbeheersing hebben.

Tabel B1.9 Uitkomsten CBS-microdata: fixed effects-model met als afhankelijke variabele deelname aan opleiding (N=471)

Variabele	Exp(Coëfficiënt)	Coëfficiënt	Significantie
Intercept	5.730	1.746	0.048
Persoonskenmerken			
Leeftijd	0.000	-9.790	0.000
Geslacht (ref. vrouw)	0.973	-0.27	0.985
Syrië	1.603	0.472	0.136
Woont met ouders	1.679	0.518	0.578
Goede taalbeheersing	2.554	0.938	0.007
Taalniveau onbekend	1.127	0.119	0.848
Nog niet begonnen met inburgering	32.101	0.3469	0.068
Inburgeringsstatus onbekend	1.712	-0.548	0.191
Projectkenmerken			
Matching (ref. geen matching)	0.411	-0.889	0.078
Interacties			
Geslacht*Leeftijd	0.002	-6.001	0.219
Geslacht*Woont met ouders	7.158	1.968	0.137



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

RegioPlan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl