



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

WAT WERKT BIJ

ARBEIDS- PARTICIPATIE STATUS- HOUDERS

Inhoud

Samenvatting	4
1 Inleiding	8
1.1. Doel dossier	8
1.2. Definities	8
1.3. Methode en verantwoording	9
2 Aard, omvang en context	10
2.1. Wet- en regelgeving	10
2.2. Feitelijke arbeidsparticipatie nieuwe statushouders	11
2.3. Potentiële voorspellers	12
2.4. Gevolgen van beperkte arbeidsparticipatie	13
2.5. Effecten (inter)nationaal beleid	14
2.6. Context	15
2.6.1. Publieke opinie	15
3 Wat werkt in de aanpak?	17
3.1. Taalvaardigheid	17
3.1.1. Aandachtspunten taalonderwijs	18
3.1.2. Intensieve taaltrajecten	18
3.1.3. Duale taaltrajecten	19
3.1.4. In het kort	20
3.2. Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden	20
3.2.1. Waardering diploma	20
3.2.2. Waardering kennis en vaardigheden	21
3.2.3. Opleiding volgen	23
3.2.4. Duale trajecten: combinatie leren en werken	24
3.2.5. In het kort	25
3.3. Sociaal netwerk	26
3.3.1. Sociaal netwerk binnen en buiten de eigen groep	26
3.3.2. Belemmerende factoren	26
3.3.3. Mentoring en (vrijwillige) maatjes	27
3.3.4. In het kort	28



3.4.	Gezondheid	29
	3.4.1. Gezondheidsproblemen en kansen op een baan	29
	3.4.2. Voorlichting	30
	3.4.3. Vroegsignalering	30
	3.4.4. In het kort	30
3.5	Financiële redzaamheid	31
	3.5.1. Omvang van de problematiek	31
	3.5.2. Belemmerende factoren	32
	3.5.3. Begeleiding en maatwerk	32
	3.5.4. In het kort	33
3.6	Goede relatie met werkgevers	34
	3.6.1. Ondersteuning bij presentatie en zoekgedrag	34
	3.6.2. Matching	34
	3.6.3. Werkervaring opdoen	35
	3.6.4. Ondersteuning op de werkvloer	37
	3.6.5. In het kort	38
3.7.	Maatwerk in de dienstverlening	39
	3.7.1. Dedicated klantmanagers	40
	3.7.2. Parallele aanpak	40
	3.7.3. Integrale aanpak	40
	3.7.4. Gender en cultuur	41
	3.7.5. Work first benadering en langdurige begeleiding	41
	3.7.6. In het kort	42
4	Bronnenlijst	43
	Bijlage 1 Lijst met mogelijke voorspellers arbeidsmarktparticipatie statushouders	50



Samenvatting

Met de komst van grote aantallen nieuwe vluchtelingen naar Nederland, vanaf 2014/2015, kregen gemeenten een belangrijke taak in het begeleiden van statushouders richting werk. Samen met werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties werken zij aan het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders in hun gemeenten.

Van vluchtelingen, die eerder naar Nederland kwamen, is bekend dat hun arbeidsmarktpositie – ook op de langere termijn – veelal ongunstig is. Hiervoor zijn verschillende verklaringen te geven, zoals verschillen tussen groepen (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd en land van herkomst). Maar ook verklaringen die te maken hebben met hun geschiedenis van voor de komst naar Nederland. Niet altijd zijn de individuele kwaliteiten of talenten van de statushouders direct passend voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Gebrek aan bepaalde formele kwalificaties en gebrek aan de juiste ondersteuning in Nederland werkt dan niet in hun voordeel.

Geringe arbeidsparticipatie van statushouders kan negatieve gevolgen hebben voor de lichamelijke en psychische gezondheid, leiden tot armoede en schuldenproblematiek en een beperkt sociaal netwerk. Ook leidt het landelijk tot negatieve gevolgen voor de staatskas en op het begrip in de samenleving voor (opvang en integratie) van vluchtelingen. Om meer inzicht te bieden in de factoren die leiden tot arbeidsparticipatie geeft dit Wat Werkt bij-dossier antwoord op de vraag: Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders?

Vluchtelingen die in Nederland arriveren, kunnen een asielaanvraag indienen. Deze asielaanvraag wordt door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) behandeld. Wanneer de dienst hun vluchtelingenstatus erkent, wordt een tijdelijke verblijfsvergunning verleend. Zij zijn dan statushouder. Statushouders mogen werken of als ondernemer aan de slag gaan en vallen zolang zij geen werk hebben onder de Participatiewet.

Oorzaak en gevolg

De gevolgen en verklaringen van de geringe arbeidsparticipatie van statushouders kunnen we niet los van elkaar zien. Zo leidt werkloosheid tot armoede en verkleint armoede de kans op het vinden van werk in de toekomst. Ook verschillende oorzaken hangen samen. Wanneer iemand de Nederlandse taal niet beheerst, is de kans kleiner dat iemand nieuwe sociale contacten opdoet of een geschikte opleiding kan volgen. Deze kunnen beide bepalend zijn voor het vinden van werk. De kans op succesvolle begeleiding is groter wanneer deze integraal wordt aangepakt.

Wat werkt

De belangrijkste werkzame elementen op een rij:

Taalvaardigheid

Het beheersen van de Nederlandse taal speelt een rol bij het vinden van werk en de aanbeveling om statushouders zo snel mogelijk te laten starten met

het leren van de Nederlandse taal is inmiddels breed gedeeld. De politiek heeft besloten dat alle asielzoekers, waarvan de kans groot is dat ze een verblijfsvergunning krijgen, direct bij binnenkomst taallessen ontvangen. Voor de hoger opgeleide vluchtelingen blijkt het effect van taalonderwijs het grootst. Voor hen is het van belang dat er taallessen op een hoger niveau beschikbaar zijn.

Taalonderwijs kan goed gecombineerd worden met toepassing van het geleerde in de praktijk, zoals tijdens het opdoen van werkervaring (duale taaltrajecten). Zo kunnen statushouders hun taalvaardigheden direct inzetten in een dagelijkse werkpraktijk en woorden oefenen die relevant zijn voor het desbetreffende beroep. Daardoor treedt een wisselwerking op: de statushouders die werken leren sneller de taal en betere taalvaardigheid vergroot de kans op werk. Ook wordt hiermee mogelijk een 'lock-in' effect voorkomen: statushouders die fulltime bezig zijn met inburgering en taallessen zijn minder beschikbaar en zoeken minder naar werk. Het is aan te bevelen om het leren van de taal en kennismaken met de werkvloer zoveel mogelijk te combineren.

Opleiding, kennis en (werknemers) vaardigheden

Een voor de Nederlandse context relevante opleiding is belangrijk om te kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Sommige statushouders hebben een (beroeps)opleiding gevolgd in het land van herkomst, maar beschikken niet meer over hun diploma, omdat dit verloren is gegaan in het herkomstland of tijdens de vlucht. Diplomawaardering kan dit probleem oplossen, maar verloopt in de praktijk nog moeizaam en vindt daardoor weinig plaats. Ook voor werkgevers kan het lastig zijn om de kennis, vaardigheden en/of competenties van statushouders op waarde te schatten. Een oplossing kan zijn om dit te laten doen door expert panels, competentietesten of assessments, of door een werkervaringsplaats (zie ook onder goede relatie met werkgever). Werkgevers worden meegenomen in de ontwikkeling en het gebruik van dergelijke tools, zodat zij op de uitkomsten ervan durven te vertrouwen.

Sommige statushouders missen de juiste opleiding of training voor een baan die ze willen. Voor hen kan het waardevol zijn om een opleiding te volgen in Nederland. Baangerichte opleidingen of trainingen, die specifiek voorbereiden op een bepaald beroep, zoals BBL-opleidingen zijn al op de korte termijn effectief. Het volgen van een opleiding blijkt op lange termijn een zinvolle weg naar werk. Tien jaar na vestiging is de participatie op de arbeidsmarkt van asielmigranten met een Nederlands diploma vergelijkbaar met die van Nederlanders zonder migratieachtergrond met een diploma.

Veel overzichtsstudies pleiten voor trajecten zoals voorschakeltrajecten. Deze richten zich op studievaardigheden in het Nederlandse systeem, bereiden statushouders beter voor op hun studie. Het combineren van deze trajecten met inburgering levert tijdswinst op. Ook effectief zijn de trajecten waarin statushouders werken en leren combineren. Voorbeelden van deze duale trajecten zijn taal- en/of beroepsopleiding als onderdeel van de werkdag op een bedrijf of opleidingstrajecten met stages op de werkvloer.

Sociaal netwerk

Het sociale netwerk kan een belangrijke rol spelen bij het vinden van een baan. Via het netwerk van hun werknemers vinden werkgevers nieuwe werknemers, maar ook worden sommige vacatures alleen via het netwerk verspreid. Voor statushouders kan het sociale netwerk een bron van informatieoverdracht vormen. Zij horen welke kanalen er zijn en hoe de sollicitatieprocedure werkt. Ook kunnen hun contacten een ingang zijn naar potentiële werkgevers.

Het creëren van een nieuw en breed sociaal netwerk is voor statushouders belangrijk in de zoektocht naar werk. Maar het leggen van contact met de 'autochtone' bevolking is lastig en beperkt hun kansen. Een aantal geschikte manieren om het sociale netwerk uit te breiden en/of in aanraking te komen met de Nederlandse arbeidsmarkt zijn:

- Het inzetten van een mentor, maatje of coach.
- Trainingen gericht op presentatie, zoekgedrag en op de motivatie voor het werk dat de statushouder zoekt.



Gezondheid

Lichamelijke en psychische gezondheid zijn belangrijke factoren voor een succesvolle (arbeidsmarkt) integratie. Gezondheidsproblemen leiden tot mindere kansen op een baan. Vroeg signalering kan erger voorkomen. Al gedurende de asielprocedure en de inburgering is alertheid op, en erkenning van, gezondheidsproblemen van belang. Bij (formeel en informeel) taalonderwijs kunnen taaldocenten, maatschappelijke begeleiders en/of vrijwilligers betrokken worden bij het signaleren van gezondheidsproblemen.

Samenwerking met ketenpartners en gebruikmaken van arbeidsdeskundigen bij de bepaling van de belastbaarheid van een statushouder of overleg met betrokkenen, zoals huisarts, psycholoog of betrokkenen van wijkteams of maatschappelijk werk, is van belang. Er is steeds meer aandacht voor preventie d.m.v. voorlichting over het zorgsysteem, gezondheid en leefstijl en (praktische) gezondheidsvaardigheden.

Financiële redzaamheid

Het is voor statushouders vaak extra moeilijk om financieel zelfredzaam te zijn. Onder andere door gebrek aan kennis over het Nederlandse financiële systeem, de cultuurverschillen, hun financiële startpositie en het ontbreken van een financieel vangnet (familie of vrienden). Het al dan niet hebben van werk kan ook bijdragen aan het ontstaan van schulden en financiële problemen kunnen een rol spelen bij het vinden van werk.

Gemeenten kunnen ondersteunen door het organiseren van toegankelijke hulp voor statushouders op het gebied van financiën en maatwerk en door cultuursensitief te werken (via ervaringsdeskundigen en sleutelfiguren). In de langetermijnvisie kan financiële redzaamheid onderdeel uitmaken van een integrale aanpak waarin gemeenten samenwerken met andere partijen o.a. voor uitwisseling van informatie (met inachtneming van privacywetgeving).

Goede relatie met werkgever

Programma's voor arbeidstoeleiding waarbij sprake is van matching (in contact komen) tussen werknemers en werkgevers zorgen voor een verhoogde kans op werk, ook voor statushouders.

Door met statushouders (vooraf) te oefenen met basisvaardigheden, zoals met gedrag tijdens een sollicitatiegesprek en omgang met collega's en een leidinggevende, maakt dat de statushouder beter is voorbereid en minder stress ervaart bij daadwerkelijke sollicitatiegesprekken en communicatie op de werkvloer. Door de werkgever vooraf op de hoogte te brengen van de vaardigheden en eventueel verminderde belastbaarheid van de statushouder, kan er een goede match gemaakt worden. Er kunnen betere matches gemaakt worden wanneer een bemiddelaar (zoals een jobhunter of een jobcoach) aandacht besteedt aan iemands talenten en capaciteiten, contacten met werkgevers onderhoudt en hen in contact brengt met statushouders.

Door het opdoen van praktijkervaring (stages, proefplaatsing of werkervaringsplek) kunnen statushouders nader kennismaken met werkgevers, ervaring opdoen op de werkvloer en inzicht krijgen in vervolgstappen die nodig zijn om een baan te vinden. Belangrijk voor een succesvolle praktijkervaring is dat de statushouder ook op de ervaringsplek wordt begeleid. Werkervaringsplekken bieden ook werkgevers de kans om op laagdrempelige wijze met statushouders kennis te maken.

Maatwerk in dienstverlening

Het traject richting arbeid vraagt om maatwerk: per individu moet er gekeken worden naar de behoeften en wensen, zoals verbetering van kennis en vaardigheden, uitbreiding van het sociale netwerk of het versterken van het zelfvertrouwen. Het werkt goed om gedurende het hele traject één begeleider (in de praktijk vaak een klantmanager) te koppelen aan de statushouder. Dedicated klantmanagers beschikken over de juiste kennis van culturele achtergronden en de wettelijke vereisten en omstandigheden waar statushouders mee te maken hebben. Zij bieden uitkomst, mits er sprake is van een klik, waardoor ze aan een vertrouwensband kunnen bouwen.



Belangrijk voor succesvolle begeleiding van statushouders door de klantmanager is voldoende mate van handelingsvrijheid, een lagere caseload, maar ook motivatie en deskundigheidsbevordering van de klantmanager zelf.

Door langdurige begeleiding kunnen statushouders (die om verschillende redenen onder hun niveau werken of snel aan de slag gaan) stappen zetten van broodbaan naar droombaan en wordt daarmee de kans op duurzame inzet vergroot.

Bij het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar de arbeidsmarkt moet rekening gehouden worden met ambities, verwachtingen en de wijze waarop de zorgtaken in het gezin kunnen worden belegd. De begeleiding van vrouwelijke statushouders moet zich richten op het ontdekken en ontplooien van competenties, bieden van reële perspectieven op de arbeidsmarkt (o.a. door rolmodellen) en aansluiting vinden bij (gemeentelijk of ander) emancipatiebeleid.



1 Inleiding

1.1. Doel dossier

In de afgelopen vijf jaar zijn er relatief veel vluchtelingen naar Nederland gekomen. Gemeenten kregen een belangrijke taak in het begeleiden van statushouders richting werk. Samen met werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties werken zij aan het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders in hun gemeenten.

Van vluchtelingen, die eerder in Nederland arriveerden, weten we dat hun arbeidsmarktpositie – ook op de langere termijn – veelal ongunstig is. Gemeenten zijn ervan doordrongen dat er extra inspanningen nodig zijn om vluchtelingen succesvol naar arbeid toe te leiden. Uit de monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019 (De Gruijter et al., 2019), waar 81 procent van de Nederlandse gemeenten aan deelnam, blijkt dat gemeenten steeds meer verschillende (typen) ondersteuning bieden aan statushouders. Ook blijven gemeenten aanvullend beleid en maatwerk inzetten voor de arbeidstoeleiding van statushouders.

Wat Werkt bij-dossiers hebben tot doel om betrokken beleidsmakers en professionals inzicht te geven in beschikbare kennis over de aanpak van een maatschappelijk probleem. In dit dossier is kennis uit wetenschappelijke onderzoeken verzameld over werkzame elementen die arbeidsparticipatie van statushouders kunnen bevorderen. In het dossier is kennis uit beschikbare (inter)nationale literatuur en publicaties verzameld die voor beleidsmakers en uitvoerders van gemeenten en betrokken professionals relevant zijn.

Dit dossier is een update van de versie die verscheen in 2018. Deze versie van het Wat Werkt bij-dossier is aangevuld met literatuur en belangrijke publicaties die zijn verschenen na de publicatiedatum in 2018.

In het Wat Werkt bij-dossier arbeidstoeleiding staan de volgende vragen centraal:

- Wat is bekend over werkzame elementen bij aanpakken gericht op arbeidstoeleiding van statushouders, op basis van informatie uit beschikbare studies in de (internationale) literatuur?
- Wat zijn randvoorwaarden en belemmeringen bij de begeleiding van statushouders naar werk?

Doelgroep

Informatie uit dit Wat Werkt bij-dossier is relevant voor onder meer beleidsmakers en uitvoerende professionals van afdelingen Werk en Inkomen van de gemeente, Servicepunten Werk en maatschappelijke organisaties die een bijdrage leveren aan de arbeidstoeleiding van nieuwe statushouders. (Voorgenomen) beleidsmaatregelen en de uitvoeringspraktijk kunnen op basis van dit Wat Werkt bij-dossier getoetst, en verrijkt, worden.

1.2. Definities

Hieronder lichten wij enkele begrippen uit dit Wat Werkt bij-dossier nader toe.

Arbeidsparticipatie: het begrip arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de bevolking deelneemt aan het arbeidsproces. In deze verkenning richten we



ons op de netto arbeidsparticipatie. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) omschrijft dit als 'het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking)' (CBS, 2018a). Dit betekent concreet het percentage Nederlanders tussen de 15 en 75 jaar met een betaalde baan van tenminste twaalf uur per week. Idealiter gaat het om duurzame arbeidsparticipatie: uitstroom naar betaald werk die blijvend van aard is. Veel beleidsprogramma's en onderzoeken kijken alleen naar effecten op korte termijn (van drie maanden tot drie jaar) (Ott, 2013). Wanneer de termijn langer is, dan wordt dat expliciet vermeld. Ook wordt er zelden gekeken of statushouders door het vinden van werk in staat zijn om in hun eigen levensonderhoud te voorzien. Terwijl dit doorgaans wel het doel is van zowel overheden als statushouders zelf (UNHCR, 2013). Dit Wat Werkt bij-dossier richt zich op elk betaald werk, dus niet alleen betaald werk dat aansluit op het opleidingsniveau van de statushouder.

Statushouders: in dit Wat Werkt bij-dossier spreken we over statushouders (ook wel: vergunninghouders) als we het hebben over vluchtelingen aan wie asiel is verleend in Nederland. Deze statushouders beschikken na asielverlening in aanvang over een tijdelijke verblijfsvergunning die hen in staat stelt (in ieder geval voor de duur van de verblijfsvergunning) een leven in Nederland op te bouwen. De (al dan niet tijdelijke) verblijfsvergunning verleent statushouders toegang tot de arbeidsmarkt. Zij hebben wettelijke toestemming om te werken (Rijksoverheid, 2016). Het kan gaan om een functie in loondienst, maar ook om het zelfstandig ondernemerschap. Als een betaalde baan nog niet direct tot de mogelijkheden behoort, kunnen statushouders ook (werk)ervaring opdoen via werkervaringsplaatsen, stages en vrijwilligerswerk.

Nieuwe statushouders: in dit dossier focussen we specifiek op nieuwe statushouders, die een (tijdelijke) verblijfsvergunning voor Nederland hebben. We kiezen daarvoor omdat na vijf jaar de maximumtermijn vervalft waarbinnen de statushouders geacht worden hun inburgeringsexamen, met goed gevolg, afgelegd te hebben.

Bevordering van arbeidsparticipatie: de bevordering heeft zowel betrekking op activiteiten in het kader van de begeleiding van de (nieuwe) statushouders zelf, als op factoren op het niveau van de samenleving. Zoals wet- en regelgeving, economische situatie en discriminatie.

1.3. Methode en verantwoording

We hebben voor dit Wat Werkt bij-dossier beschikbare bronnen geraadpleegd in de (inter)nationale literatuur, aangevuld met beschikbare (evaluatie) onderzoeken naar werkzame elementen van aanpakken ten behoeve van de begeleiding van statushouders richting werk. Voor de update van dit Wat Werkt bij-dossier zijn publicaties en rapporten gebruikt die na het uitkomen van het vorige Wat Werkt bij-dossier zijn verschenen. Bij de selectie hebben we gelet op aansluiting bij de in het Wat Werkt bij-dossier gehanteerde thema's en op relevantie voor de Nederlandse context.

Eerst hebben we op basis van deze criteria publicaties geselecteerd uit de (inter)nationale wetenschappelijke literatuur. Vervolgens bestudeerden en selecteerden we beschikbare rapporten naar aanleiding van onderzoek in de Nederlandse context, zoals de onderzoeksrapporten op basis van meerjarig onderzoek in het kader van het ZonMw programma "Vakkundig aan het Werk". Met de uitkomsten van deze wetenschappelijke publicaties en onderzoeksrapporten hebben we het hoofdstuk met inzichten over werkzame elementen bij arbeidstoeleiding van statushouders aangepast. Ook de aard, omvang en context van dit Wat Werkt bij-dossier hebben we, waar relevant, aangevuld met recentere informatie.

Dit Wat Werkt bij-dossier begint met een beschrijving van de feiten en cijfers, gevolgd door werkzame elementen en een overzicht van de geraadpleegde literatuur.



2 Aard, omvang en context

In dit hoofdstuk beschrijven we de huidige en opkomende wet- en regelgeving en geven we informatie over de feitelijke arbeidsparticipatie van nieuwe statushouders. We gaan in op potentiële voorspellers en de gevolgen van beperkte arbeidsparticipatie van statushouders. We beschrijven de effecten van internationaal beleid en sluiten af met toekomstverwachting van het CBS en de invloed van de publieke opinie.

2.1. Wet- en regelgeving

Statushouders met een tijdelijke verblijfsvergunning mogen, volgens de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), werken of een eigen onderneming starten. Ook vallen de statushouders onder de Participatiewet (Rijksoverheid, 2018). Deze wet heeft als doel zo veel mogelijk mensen deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de wet en het ondersteunen van statushouders richting werk. Gemeenten zetten daarvoor verschillende instrumenten in, zoals het opdoen van werkervaring via werkervaringsplekken, vrijwilligerswerk en proefplaatsingen. Maar ook door (het ondersteunen van) aanvullende taalcursussen, sollicitatietrainingen en het opbouwen van een netwerk zodat statushouders gemakkelijker in contact komen met werkgevers.

Nieuwe wet inburgering

Per 1 juli 2021 gaat de nieuwe wet inburgering van start en voorbereidingen voor de nieuwe wet zijn in volle gang. Reden voor de nieuwe wet is dat het

huidige inburgeringsstelsel niet voldoet. Inburgeraars doen te lang over hun inburgering en het stelsel prikkelt onvoldoende om op het hoogst mogelijke niveau de Nederlandse taal te leren. De verbinding met participatie wordt onvoldoende gemaakt, onder andere omdat nieuwkomers zich allereerst richten op hun inburgeringsplicht. De doorgaande lijn tussen de asielopvang en verdere inburgering bij gemeenten verloopt onvoldoende soepel. Inburgeraars zijn kwetsbaar op een vrije markt van aanbieders van inburgeringscursussen.

De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten ervoor zorgen dat gemeenten zo snel mogelijk zoveel mogelijk nieuwkomers aan het werk krijgen en op het vereiste taalniveau. Een van de belangrijkste hervormingen van de nieuwe wet is dat gemeenten een sleutelpositie krijgen in de uitvoering van het stelsel. Ook krijgen gemeenten een leidende rol in het afnemen van de zogenaamde brede intake bij inburgeraars, het opstellen (samen met de inburgeraar) van een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) en zijn gemeenten verantwoordelijk voor het opstellen van een passend inburgeringsaanbod. Hierbij staan drie leerroutes centraal: B1-route, Onderwijsroute en Z-route (zelfstandig met taal). Daarnaast is er aanvullend aanbod: kennis van de Nederlandse maatschappij (KNM), oriëntatie op de Module Arbeidsmarkt & Participatie (MAP), voorheen Nederlandse arbeidsmarkt (ONA), een Participatieverklaringstraject (PVT) en ondersteuning op het gebied van 'ontzorgen' (met doel financieel zelfredzaam worden).



2.2. Feitelijke arbeidsparticipatie nieuwe statushouders

De arbeidsmarktpositie van statushouders in Nederland is zeer ongunstig. Drie en een half jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning in 2014 heeft gemiddeld 25 procent van de volwassen statushouders werk en ontvangt 67 procent een uitkering in het kader van de sociale zekerheid. Ook is er sprake van een sterk verhoogd risico op armoede.

De positie van vrouwen en laaggeletterden binnen deze groep is daarbij bijzonder kwetsbaar. De maatschappelijke participatie blijft ver achter bij zowel de 'autochtone' Nederlandse bevolking als bij andere migrantengroepen. Hoewel er met het verstrijken van de tijd een kleine verbetering optreedt, dreigt langdurige inactiviteit en uitkeringsafhankelijkheid (Sociaal Economische Raad, 2019).

Refugee gap

We zien dat de arbeidsparticipatie van statushouders (asielmigranten) lager is dan die van andere typen migranten, zoals arbeids- en gezinsmigranten, die in dezelfde periode naar Nederland komen (Bakker & Dagevos, 2017). Dit verschil tussen de arbeidsparticipatie van asielmigranten en andere migranten noemen we een *refugee gap* (Connor, 2010).

De *refugee gap* blijkt voor het cohort asielmigranten dat zich tussen 1995-1999 in Nederland vestigt, niet alleen kort na vestiging in Nederland te bestaan, maar ook nog 15 jaar later (Bakker & Dagevos, 2017). Hoewel de arbeidsparticipatie van dit cohort asielmigranten stijgt tot 57 procent, ligt dat nog steeds lager dan dat van arbeidsmigranten (70%) en gezinsmigranten (60%). Een vergelijkbare ontwikkeling is zichtbaar wanneer we kijken naar het percentage voltijdbanen (Engbersen, Dagevos, Jennissen, Bakker, & Leerkes, 2015). We weten dat statushouders regelmatig werkzaam zijn in lager opgeleid werk, zoals schoonmaak, catering en bouw (UNHCR, 2013). Het is niet bekend of statushouders ook op langere termijn vaker laagopgeleid werk doen dan andere migranten.

Refugee entry effect

Het *refugee entry effect* is de achterstand van statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt vanwege specifieke factoren die te maken hebben met het feit dat statushouders gevlucht zijn. Voorbeelden hiervan zijn de aanleiding van de vlucht, de ervaringen tijdens de vlucht, de duur van en ervaringen met de opvang en het ontbreken van netwerken. Daardoor hebben ze een stroeve start en een moeizaam vervolg (Ode et al., 2017). Nieuwe statushouders kunnen zich vrij bewegen op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar in de praktijk blijft dit sterk achter bij de rest van de beroepsbevolking in Nederland. Dit lijkt logisch aangezien zij aan de start staan van hun loopbaan in Nederland. Zij spreken bijvoorbeeld nog geen Nederlands, zijn druk met inburgeren of wachten op gezinshereniging.

Dit *refugee entry effect* (Bakker & Dagevos, 2017) zien we bijvoorbeeld bij de groep statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning heeft gekregen (CBS, 2018b). Van hen heeft in 2016, anderhalf jaar later, slechts vier procent een baan in loondienst. In 2017, na tweeëneenhalf jaar, is dat opgelopen tot elf procent. Dit is veel lager dan de (netto) arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking: in het derde kwartaal van 2016 is deze bijvoorbeeld 66 procent (CBS, 2017a). In het vierde kwartaal van 2018 is de (netto) arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking 68 procent (CBS, 2019). Terwijl na drie en een half jaar ongeveer een kwart van alle 18- tot 65-jarige statushouders een baan heeft (CBS Asiel en integratie 2019).

Deze verschillen tussen typen migranten (asiel-, arbeids- en gezinsmigranten) kunnen verklaard worden door de verschillen in uitgangspositie van deze groepen migranten (Bakker & Dagevos, 2017). Arbeidsmigranten komen naar Nederland met perspectief op werk. Gezinsmigranten komen terecht in het (sociale) netwerk dat is opgebouwd door hun familielid. Asielmigranten daarentegen ontvluchten hun herkomstland vanwege veiligheidsredenen en hebben vaak een heftige vluchtgeschiedenis. Daarnaast komt deze groep tijdens de asielperiode minder in aanraking met de Nederlandse samenleving, en brengt de asielpro-



cedure vaak veel onzekerheid met zich mee. Dat bemoeilijkt hun start op de Nederlandse arbeidsmarkt nog extra ten opzichte van arbeids- en gezinsmigranten. Er is daarnaast mogelijk sprake van 'cumulatief nadeel': een initiële achterstand op de arbeidsmarkt die in de toekomst tot andere nadelen leidt. In lijn hiermee ontdekken Bakker & Dagevos (2017) dat de kans voor migranten op het hebben van werk kleiner is als ze het jaar ervoor werkloos zijn. Zo houdt werkloosheid zichzelf in stand.

Bijstandsuitkering

Een vergelijkbaar beeld zien we bij het aantal bijstandsuitkeringen. Van de 18- tot en met 64-jarigen die in 2014 een verblijfsvergunning krijgt, ontvangt 90 procent anderhalf jaar later een bijstandsuitkering (CBS, 2017b). Onder de totale bevolking is dit, in 2016, ongeveer vijf procent. Hoewel het aantal vluchtelingen met een bijstandsuitkering daalt over tijd, blijft een gap bestaan. Zo heeft van het cohort vluchtelingen, dat in 2010 naar Nederland komt, drie jaar later nog 39 procent een bijstandsuitkering (Klaver, Witkamp, Paulussen-Hoogeboom, Slotboom, & Stouten, 2014).

Uit de CBS-studie van 2019 blijkt dat het aandeel statushouders met werk als voornaamste inkomensbron, voor het cohort 2014, langzaam oploopt tot 7 procent drie jaar na het verkrijgen van de verblijfsvergunning. Hoewel steeds meer statushouders een (deeltijd) baan hebben, leveren die banen vaak onvoldoende inkomsten op. Hierdoor kan een uitkering ook voor deze groep de voornaamste inkomstenbron zijn.

2.3. Potentiële voorspellers

In 2.2. zijn al enkele potentiële oorzaken genoemd voor het verschil in arbeidsparticipatie tussen verschillende groepen migranten. Ook binnen de groep statushouders (asielmigranten) zijn grote verschillen te vinden. Uit diverse onderzoeken halen we een groot aantal mogelijke voorspellers van de arbeidsparticipatie van statushouders. Ott (2013) vat deze samen in een lijst met verschillende variabelen: demografische variabelen, variabelen die te maken

hebben met de geschiedenis voor de vestiging in Nederland, menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en ondersteuning in het vestigingsland. Om een indruk te geven van de veelheid van de mogelijke voorspellers staat deze lijst, met enkele aanvullingen, in bijlage 1 van dit dossier. De lijst geeft een beeld van de complexiteit van de problematiek rondom arbeidsparticipatie van statushouders. Hieronder gaan we – in willekeurige volgorde - in op drie potentiële voorspellers: gender, leeftijd en land van herkomst.

Gender

Vluchtelingenvrouwen blijken gemiddeld veel minder te participeren op de arbeidsmarkt dan vluchtelingenmannen. Dat geldt ook voor vluchtelingenvrouwen ten opzichte van 'autochtone' vrouwen en vrouwen met een niet-westerse herkomst (Bakker & Dagevos, 2017; De Gruijter & Razenberg, 2019). Dit is deels te verklaren vanuit (het denken in) traditionele rolpatronen bij (een deel van de) vluchtelinggezinnen waarin de vrouw voor de kinderen zorgt en de man werkt (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2018). Onder de groep statushouders zien we ook dat vrouwen met kinderen minder kans hebben op werk dan alleenstaanden. Mannen die deel uitmaken van een stel hebben meer kans op werk (Bakker & Dagevos, 2017; Peters, Vink, & Schmeets, 2017).

Andere verklaringen voor de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen zijn een lagere opleiding, weinig werkervaring en een beperkt netwerk (Razenberg et al., 2018; De Gruijter & Razenberg, 2019). Ook blijkt de (externe) begeleiding, die zij krijgen in hun zoektocht naar werk, vaak onvoldoende geschikt voor hen of helemaal afwezig. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval omdat sommige gemeenten alleen begeleiding bieden aan degene die het snelste bemiddelbaar is (bij een stel is dat meestal de man) of omdat de ondersteuning stopt nadat de man werk heeft gevonden. Daarbij komt dat met name laaggeschoold werk zeer technisch of zeer fysiek is – beroepsgroepen waar vrouwelijke statushouders over het algemeen minder thuis in zijn (De Gruijter et al., 2019). Ook is het voor vrouwen (en voor klantmanagers) vaak moeilijker zich een voorstelling te maken van een professionele toekomst door het ontbreken



van werkervaring en beroepsidentiteit (De Gruijter & Razenberg, 2019, Vermeulen & Croonen, 2019).

Belangrijk hierbij is op te merken dat veel onderzoek naar de arbeidsparticipatie van statushouders zich heeft gericht op arbeidsparticipatie van mannelijke statushouders. Dit betekent dat er meer aandacht nodig is voor (onderzoek onder) vrouwelijke statushouders, nu er steeds meer vrouwen naar Nederland komen, ook in het kader van nareizen en gezinshereniging (de Jong et al., 2019).

Leeftijd

De kans op werk wordt kleiner naarmate de leeftijd bij het krijgen van de verblijfsstatus hoger is (Bakker & Dagevos, 2017). Hoewel in Nederland de arbeidsparticipatie in de leeftijdscategorie 55-65 jaar, in 2017, überhaupt lager is dan die van 25-55 jaar (CBS, 2018c), hebben migranten die op latere leeftijd naar Nederland komen, nog andere nadelen. Zij hebben vaak meer moeite met het leren van de taal en minder kansen om een opleiding te volgen (Bakker & Dagevos, 2017).

Land van herkomst

Ook zien we grote verschillen in de arbeidsparticipatie van asielmigranten uit verschillende landen van herkomst. Na vijftien jaar in Nederland zien we een verschil van 43 procent arbeid participerende Somaliërs tegenover 65 procent voormalig-Joegoslaven (Bakker & Dagevos, 2017). Vergelijkbare verschillen zijn zichtbaar bij een cohort statushouders uit 2010 (Klaver et al., 2014) en bij nieuwe statushouders in 2014 (CBS, 2017b). Deze verschillen worden wellicht ook verklaard door factoren zoals het verschil in opleidingsniveau en taalvaardigheid.

Uit onderzoek naar Syriërs en Eritreeërs in Nederland blijkt dat weinig Syriërs er in geslaagd zijn om in Nederland betaald werk te vinden. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) rapporteert een netto participatie van 11 procent bij de Syrische groep van het cohort dat in 2014 een status ontving. Van de Syrische statushouders had twee en een half jaar later, in 2017, 12 procent betaald werk (Dagevos ed., SCP 2018).

Statushouders met een Eritrese achtergrond lijken over het algemeen een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te hebben. Dat kan mogelijk verklaard worden vanuit bovengenoemd opleidingsniveau en taalvaardigheid. De participatie op de arbeidsmarkt van Eritrese statushouders is zeer beperkt en de uitkeringsafhankelijkheid is bij deze groep zeer hoog. Net zoals de Syrische statushouders staan zij aan het prille begin van hun integratie in Nederland. Vanuit Nederlandse instanties die met Eritrese statushouders te maken hebben, komt bovendien het signaal dat de afstand van deze groep tot de Nederlandse samenleving bijzonder groot is (Leen Sterckx en Merhawi Fessehazion, 2018 SCP).

2.4. Gevolgen van beperkte arbeidsparticipatie

Er zijn verschillende gevolgen van beperkte arbeidsparticipatie van nieuwe statushouders te onderscheiden. Op individueel niveau gaat het om sociale contacten (zie 3.3.), lichamelijke en psychische gezondheid (zie 3.4) en gebrek aan financiële redzaamheid (zie 3.5). Bij deze gevolgen is vaak sprake van een wederkerige relatie; zo leidt werkloosheid tot armoede en verkleint armoede de kans op het vinden van werk. Daarnaast hangen de verschillende individuele gevolgen van werkloosheid met elkaar samen. Zo kan armoede door schulden leiden tot een verminderde (geestelijke) gezondheid (Fitch, Hamilton, Bassett, & Davey, 2011) en zijn de effecten van werkloosheid op gezondheid kleiner voor mensen met sterke sociale banden (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Er is dus sprake van een vicieuze cirkel van samenhangende problemen rondom werkloosheid van nieuwe statushouders.

Effecten op vrouwen en eventuele gezinsleden

Als we specifiek kijken naar arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders, vinden we dat een beperkte toeleiding van vrouwen tot de arbeidsmarkt kan leiden tot problemen op gezinsniveau, zie ook 3.7.4. Bij het ondersteunen van gezinnen is het moeilijk voor klantmanagers om te beoordelen in hoeverre de vrouw zich niet wil oriënteren op werk,



of dat hun partner dit niet toestaat. Hierdoor kunnen in het gezin spanningen ontstaan (De Gruijter & Razenberg, 2019). Aangezien arbeidsmarktparticipatie, algemene integratie en emancipatie sterk met elkaar samenhangen, is arbeidstoeleiding van vrouwen bevorderlijk voor de opvoeding van kinderen binnen Nederland. En daardoor uiteindelijk ook voor hun kansen in de Nederlandse samenleving (Van Tilburg, 2014). Participatie op de arbeidsmarkt kan de belevingswereld van vrouwen vergroten doordat zij worden blootgesteld aan nieuwe denkrichtingen, handelingsperspectieven etc. Dit draagt bij aan een bredere opvoeding voor hun kinderen.

Effecten op de samenleving

Naast individuele effecten zijn er ook effecten op het niveau van de samenleving. We onderscheiden financiële en sociale gevolgen. De uitbetaling van bijstandsuitkeringen kost de samenleving veel geld. De overheid loopt daarnaast belastinginkomsten mis wanneer statushouders niet werken. Slechte lichamelijke en geestelijke gezondheid van werklozen leiden tot medische kosten.

Het sociale effect draait om het gegeven dat werk een belangrijke factor is voor de integratie van vluchtelingen (Common Basic Principles for Immigrant Immigration Policy, aangehaald in UNHCR, 2013). Niet alleen vanwege het opdoen van sociale contacten, maar ook omdat er sprake is van een dagritme. Omdat werk vaak niet binnen handbereik ligt voor nieuwe statushouders, levert dit problemen op voor zowel de samenleving als voor het individu. Statushouders willen het liefst zelf aan het werk en in hun eigen levensonderhoud voorzien (UNHCR, 2013).

2.5. Effecten (inter)nationaal beleid

Verschillende (internationale) studies keken naar de effecten van beleid (van de overheid) in desbetreffende landen op de kansen statushouders op de arbeidsmarkt. In deze paragraaf beschrijven we enkele ontwikkelingen op dit vlak (zoals plaatsingsbeleid) en ander (landelijk) beleid dat effect heeft op de arbeidsparticipatie van statushouders.

Plaatsingsbeleid

Veel aandacht gaat uit naar de locatie waar statushouders worden gehuisvest. Zo is de kans op werk kleiner voor statushouders die gehuisvest zijn in een zeer stedelijke omgeving, mogelijk door hogere concurrentie op de arbeidsmarkt (Bakker & Dagevos, 2017). In Zweden blijken asielmigranten een grotere kans op betaald werk te hebben als zij in gebieden wonen met een lage werkloosheid en met een relatief sterke vraag naar laaggeschoolde arbeid (Bevelander & Lundh, 2007).

Al in 2015 schrijft de WRR in een policy brief: "Het huidige spreidingsbeleid voor statushouders leidt tot een suboptimale afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Statushouders worden in principe over Nederland gespreid zonder rekening te houden met de mate waarin er voor hen lokaal wel of geen werk beschikbaar is. Het is het overwegen waard om een betere koppeling tot stand te brengen tussen statushouders en regionale arbeidsmarkten" (Engbersen et al., 2015, p. 41). Bij 'screening en matching' worden statushouders, wanneer zij een verblijfsvergunning krijgen en uit het AZC vertrekken, gekoppeld aan een regio waar hij of zij de meeste kans maakt op betaalde arbeid. Een onderzoek naar deze aanpak is gaande.

Een studie in de Verenigde Staten en Zwitserland (Bansak et al., 2018) maakt voor deze koppeling gebruik van algoritmes. Op basis van computerberekeningen wordt bepaald welke verdeling van statushouders over het land ervoor zorgt dat zoveel mogelijk werk vinden. Die algoritmes kunnen leiden tot een toename van 40 tot 70 procent in de kans op het hebben van werk drie jaar na vestiging. Het Centraal Planbureau (CPB) stelde dat een dergelijke procedure voor Nederland ook veelbelovend kan zijn (Gerritsen, Kattenberg, & Vermeulen, 2018). In Nederland wordt op dit moment nog onderzocht wat nodig is om een algoritme (om de match van een statushouder met een gemeente te verbeteren) in de praktijk te gebruiken en wordt nader bestudeerd wat daarvan de verwachte voordelen zijn.



Andere beleidsmaatregelen

Er zijn overheden die de snelheid en kwaliteit van de integratie van statushouders regelmatig negatief beïnvloeden door het beleid dat zij voeren (Fasani, Fratini, & Minale, 2018). Wanneer overheden hun beleid restrictiever maken om hun land minder aantrekkelijk te maken voor migranten, heeft dat ook gevolgen voor de arbeidsmarktkansen van huidige vluchtelingen. Inclusieve arbeidsmarktregelingen (bijvoorbeeld dat men eerder aan het werk mag) daarentegen vergroten de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in regio's in Zwitserland met elf procent (Slotwinski, Stutzer, & Uhlig, 2018).

Ook regelingen rondom het verkrijgen van het staatsburgerschap van een land kunnen een rol spelen. Zo vergroot het hebben van de Nederlandse nationaliteit de kans op werk (Bakker & Dagevos, 2017). Zelfs voorafgaand aan naturalisatie treedt al een 'anticipation effect' op, waarbij de kans op het hebben van werk toeneemt omdat statushouders zich voorbereiden op het verkrijgen van de Nederlandse nationaliteit (Peters et al., 2017). Wellicht verklaren dergelijke verschillen in beleid de grote Europese verschillen in participatie van statushouders (Liebig, 2007).

2.6. Context

Na de economische groei van 2018 en de terugval in bbp-groei van 1,8 procent in 2019, verwacht het CPB voor 2020 een terugval tot 1,5 procent (CPB-raming 2019). De werkloosheid is in 2019 op het laagste punt en blijft ook volgend jaar laag. De afzwakkende werkgelegenheidsgroei bij een aanhoudende stijging van het arbeidsaanbod leidt ertoe dat aan de gestage daling van de werkloosheid een einde is gekomen en de werkloosheid licht oploopt in 2020. Na te zijn gedaald van een piek van 7,4 procent in 2014 tot 3,4 procent in 2019, loopt de werkloosheid op tot naar verwachting 3,5 procent in 2020. Dit is nog altijd historisch, en internationaal gezien, laag en duidt op een krappe arbeidsmarkt (CPB-raming 2019).

In theorie lijkt een daling van de werkloosheid gunstig voor nieuwe betreders van de arbeidsmarkt. Uit het

verleden weten we immers dat de arbeidsparticipatie van migranten afneemt in economisch slechtere tijden (Bakker & Dagevos, 2017). Echter we zien, zoals hierboven is beschreven, dat de arbeidsparticipatie van nieuwe statushouders sterk achterblijft bij andere groepen.

2.6.1. Publieke opinie

Ook de berichtgeving rondom de 'vluchtelingenstroom' in de Nederlandse samenleving, en in de rest van Europa, is mogelijk van invloed op de arbeidsparticipatie van statushouders. Onderzoeken naar het discours rondom statushouders wijzen uit dat zowel in de reguliere media als op sociale media sterke xenofobe, racistische en polariserende geluiden te horen zijn (Berry, Garcia-Blanco, & Moore, 2015; Kreis, 2017). De houding ten opzichte van vluchtelingen – die hierboven al als determinant van geringe arbeidsparticipatie wordt genoemd – is in Europa niet altijd positief (Bansak, Hainmueller, & Hangartner, 2016). Wanneer burgers uit 15 verschillende landen voor de keuze worden gesteld welke vluchtelingen zij accepteren, geven zij aan alleen bereid te zijn om vluchtelingen te accepteren met een hoge kans op arbeid en de meest kwetsbaren. Ook geven ze voorkeur aan voor christenen in vergelijking met moslims, aldus deze studie.

Een Nederlandse studie van het CBS laat zien dat 1 op de 5 Nederlanders vluchtelingen zien als een bedreiging voor de veiligheid in Nederland (Kloosterman, 2018). Daarnaast denkt 36 procent dat vluchtelingen geen nuttige bijdrage kunnen leveren aan de Nederlandse maatschappij. Dit tegenover 31 procent die dat wel denkt. Vooral laagopgeleiden hebben vaker een negatieve houding ten opzichte van vluchtelingen. Wanneer ook werkgevers dergelijke opvattingen hebben, heeft dit grote invloed op de arbeidsmarktkansen van vluchtelingen (zie ook 3.6).

Daarnaast blijkt uit onderzoek (Van Wonderen, 2017) dat Nederlanders niet eenduidig zijn. Nederlanders hebben zowel negatieve als positieve opvattingen over integratie en zij herkennen daarin zelf ook de nuances en tegenstrijdigheden. Mensen verenigen verschillende narratieven in zich: positief én negatief.



Zo zijn Nederlanders bezorgd over baan- en woononzekerheid, toenemende tegenstellingen en spanningen (polarisatie), onveiligheid, verlies van identiteit en culturele tradities. Veel zorgen blijken dwars door politieke voorkeuren, sociale status of demografische achtergronden heen te lopen. Er zijn ook optimistische geluiden te horen. Zo vinden veel Nederlanders andere culturen en toenemende diversiteit een verrijking voor de samenleving (Van Wonderen, 2017).



3 Wat werkt in de aanpak?

Op basis van de beschikbare literatuur bieden we in dit Wat Werkt bij-dossier een overzicht van de werkzame factoren bij arbeidsparticipatie van nieuwe statushouders en beschrijven we enkele veelbelovende aanpakken, zowel nationaal als internationaal.

Uit onze eerste literatuursearch bleek er veel bekend te zijn over de oorzaken van werkloosheid bij statushouders en migrantengroepen in het algemeen, maar nog weinig over de effectiviteit van aanpak van deze oorzaken. Intussen zijn er nieuwe onderzoeken afgerond. Een deel van deze studies betreft langer lopende onderzoeken (van twee jaar) naar specifieke interventies in Nederland. De werkzame elementen (en eventuele randvoorwaarden) die hieruit naar voren komen, beschrijven we in dit hoofdstuk. Ook beschrijven we relevante uitkomsten uit studies die na de publicatie van de vorige versie van het Wat Werkt bij-dossier, in september 2018, zijn verschenen.

In dit hoofdstuk beperken we ons tot de werkzame factoren voor de volgende zeven aandachtsgebieden:

- Taalvaardigheid
- Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden
- Sociaal netwerk
- Gezondheid
- Financiële redzaamheid
- Goede relatie met werkgevers
- Maatwerk in de dienstverlening

3.1. Taalvaardigheid

Zowel uit nationaal onderzoek (Guiaux, Uiters, Wubs, & Beenackers, 2008; Klaver, Mallee, Odé, & Smit, 2015) als uit internationaal onderzoek (Martín et al., 2016; UNHCR, 2013) blijkt gebrekkige taalvaardigheid één van de grootste belemmeringen voor statushouders voor het vinden van werk. Nederlandse gemeenten onderschrijven deze conclusie (Razenberg & De Gruijter, 2016): 71 procent van de gemeenten biedt extra taallessen en taalmaatjes aan, en 57 procent taalstages (de Gruijter et al., 2019).

Het is niet verrassend dat uit vele kwantitatieve internationale studies (zie voor een overzicht Martín et al., 2016) blijkt dat een grotere kennis van de taal van het vestigingsland bijdraagt aan betere prestaties van statushouders op de arbeidsmarkt (Lochmann, 2017). Het meest overtuigende bewijs komt wellicht van een recent experiment in Zwitserland (Auer, 2018). Daar worden vluchtelingen gerandomiseerd geplaatst in een regio waar Duits, Frans of Italiaans wordt gesproken. Vluchtelingen die worden geplaatst in een regio waarvan ze de taal al spreken, hebben twee jaar later een 14 procent grotere kans op een baan. Minstens zo veelbetekenend is dat vluchtelingen, voor wie dit niet geldt, maar die wel taalonderwijs volgen, een bijna even grote kans hebben op het vinden van werk.

Dit sluit aan op een onderzoek waaruit bleek dat de kans op werk voor vluchtelingen die de taal vloeiend spreken in Duitsland twee tot tweeënehalf keer zo groot wordt en in Denemarken drie tot vier keer zo groot (Constant en Schultz-Nielsen 2004, zoals weer-



gegeven in Liebig, 2007). Het taalniveau heeft ook invloed op het salaris; in Duitsland blijken vluchtelingen die de taal goed of zeer goed spreken, gemiddeld respectievelijk 12 en 22 procent meer te verdienen (Konle-Seidl & Bolits, 2016). Ook in Nederland blijkt dat statushouders die zich via inburgerings- en taalcursussen hebben gekwalificeerd een grotere kans op werk hebben dan degenen die dat niet hebben gedaan (Sociaal-Economische Raad - SER -, 2016).

De aanbeveling om statushouders zo snel mogelijk te laten starten met taalonderwijs is inmiddels breed gedeeld in rapportages van adviesorganen (Martín et al., 2016; SER, 2016; UNHCR, 2013) en opgepakt door de politiek. Alle asielzoekers, waarvan de kans groot is dat ze een verblijfsvergunning krijgen, ontvangen direct bij binnenkomst (namelijk al in het azc) taallessen (Kabinet Rutte III, 2017).

Tegelijkertijd blijkt uit recent onderzoek ook dat aanpakken op het gebied van arbeidsmarkt, onderwijs en sociaal netwerk minstens even belangrijk zijn als het ondersteunen van individuele (taal)competenties. Het is belangrijk dat de vicieuze cirkel doorbroken wordt van statushouders die geen baan krijgen omdat ze onvoldoende Nederlands spreken en geen werkomgeving hebben waarin ze de Nederlandse taal kunnen oefenen (Stavenuiter et al. (2019).

3.1.1. Aandachtspunten taalonderwijs

Bij taalonderwijs zijn er verschillende aandachtspunten. Zo zijn er aanwijzingen dat het effect van taalonderwijs verschilt voor verschillende typen vluchtelingen. Voor lager opgeleid werk is taal minder noodzakelijk, en daarom zijn de effecten van taalonderwijs groter voor hoger opgeleide statushouders (SER, 2016; UNHCR, 2013). Eén empirische studie vindt zelfs dat taalvaardigheid niet gerelateerd is aan de toegang tot laagopgeleid werk (Bloch, 2002, zoals weergegeven in Mpofu, Stevens, Biggs, & Johnson, 2012). Voor hoger opgeleiden is vooral de beschikbaarheid van taallessen op een hoger niveau van belang (UNHCR, 2013).

Ook is het belangrijk om kritisch te kijken naar het aantal uren taalonderwijs. Zo laat een Zweedse kwantitatieve studie (OECD, 2004, zoals weergegeven in Liebig, 2007) zien dat na ongeveer 500 uur taallessen de baankans van migranten niet verder toeneemt. Dit kan te maken hebben met het zogenaamde lock-in effect: statushouders die bezig zijn met inburgering en taallessen, zijn minder beschikbaar en zoekende naar werk. Dit effect kan bij vrouwen sterker optreden, doordat vrouwen over het algemeen sterker de nadruk leggen op het eerst leren van de Nederlandse taal. Dit zorgt dus voor een dubbel lock-in effect (de Gruijter et al., 2019).

Het taalniveau blijkt ook een belangrijke bottleneck voor de instroom in beroeps- en hoger onderwijs (SER, 2016). Wanneer we willen dat meer statushouders een opleiding volgen dan moeten we hier een oplossing voor vinden. Enkele ideeën: extra begeleiding voor statushouders die een Mbo-opleiding volgen (SER, 2016) en meer financiële ruimte, door behoud van uitkering of extra leningen en beurzen (UNHCR, 2013). Een ander idee is om de taal van de training voor het begeleiden van statushouders naar werk te variëren. Uit onderzoek blijkt dat het volgen van een (deel van de) training in de eigen taal voor sommige doelgroepen als positief wordt ervaren, omdat ze daardoor alle onderdelen meteen goed begrijpen (Stavenuiter et al., 2019/werkzame factoren).

3.1.2. Intensieve taaltrajecten

Uit verschillende onderzoeken blijkt het belang van intensieve taaltrajecten. Zo is het concreet oefenen met taal op de werkvloer of tijdens een (taal)stage belangrijk. Het is belangrijk dat statushouders in een Nederlandstalige omgeving terecht komen waar tijdens de activiteiten actief wordt geoefend met de Nederlandse taal. Dit vergroot mogelijkheden voor participatie in het Nederlands en biedt een perspectief op participatie in de samenleving (Booijnk et al., 2019).



Taalboost

De Taalboost is een kortstondig traject van vier weken, gericht op mondelinge taalvaardigheid (in desbetreffende werksector), onder begeleiding van een individuele coach. De Taalboost maakt samen met de cursus Taal en oriëntatie Vluchtelingen (TOV) onderdeel uit van een kortdurend (intensief) programma voor statushouders. Zo snel mogelijk na aankomst worden zij ondergedompeld in de Nederlandse taal en een oriëntatie op Amsterdam. De Taalboost levert veelbelovende resultaten op. Door bij een Taalboost aandacht te besteden aan zowel vakspecifiek taalgebruik als presentatie- en gespreksvaardigheden verbetert niet alleen het taalniveau, maar ook het zelfvertrouwen van de statushouder. Dit kan als stimulans werken voor een werkgever om een statushouder in dienst te nemen (Oostveen et.al., 2019/overkoepelende eindrapportage).

3.1.3. Duale taaltrajecten

Om het mogelijke lock-in effect te voorkomen, wordt aanbevolen om taaltrainingen te combineren met het opdoen van werkervaring (Konle-Seidl & Bolits, 2016; Martín et al., 2016; SER, 2018). Het gaat dan over duale trajecten. Tijdens deze trajecten kunnen statushouders niet alleen werknemersvaardigheden opdoen, maar kunnen ze hun taalvaardigheden direct inzetten in een dagelijkse werkpraktijk. Zij oefenen met woorden die relevant zijn voor deze beroepspraktijk (UNHCR, 2013; Oostveen et.al., 2018).¹ De taallessen focussen (deels) op de woordenschat en zinsbouw die nodig is voor een bepaald beroep (Desiderio, 2016). Er treedt dan een wisselwerking op: niet alleen vergroot taalvaardigheid de kans op werk, maar ook leren mensen die werken sneller de taal (Liebig, 2007; Oostveen et.al., 2018).

¹ Dat geldt overigens niet wanneer het gaat om laagopgeleid werk waar voornamelijk collega's werken wiens taalvaardigheid ook slecht is (UNHCR, 2013).

Er zijn (voor zover bekend) geen empirische studies die de effecten van duale trajecten vergelijken met die van regulier onderwijs of reguliere taaltrainingen. De effectiviteit van geïntegreerde taaltrajecten is nooit afgezet tegen die van 'normaal' taalonderwijs (Martín et al., 2016; Ott, 2013). Uit recent onderzoek blijkt wel dat gemeenten de uitstroomresultaten van duale trajecten voor statushouders als hoog waarderen (Oostveen et al., 2018/duale trajecten taal en werk). De trajecten dragen eraan bij dat statushouders snel participeren in de maatschappij door nuttig bezig te zijn, zich te ontwikkelen en contact te hebben met Nederlandse collega's. Maar ook door het bouwen aan zelfvertrouwen en doordat zij het gevoel krijgen er in Nederland bij te horen. Een andere belangrijke opbrengst van duale trajecten is dat het de taalverwerving van de statushouder versnelt.

Werktaalstages bij werkgevers in Boxmeer en Sint Anthonis

In 2016 start de afdeling Sociale Zaken van de gemeenten Boxmeer en Sint Anthonis met het project 'Werk en Vergunninghouders'. Vergunninghouders lopen daarin drie maanden 'werktaalstage' voor twee of drie dagen per week, parallel aan de inburgering. Onderdeel van de stage is een persoonlijk begeleidings-traject en het leren van de Nederlandse taal in de praktijk. Zowel deelnemende bedrijven als statushouders zijn erg te spreken over de stages. Het traject mag, wat hen betreft, langer dan drie maanden duren. Zo'n 75 statushouders volgden een werktaalstage. Een derde van deze groep heeft inmiddels een betaalde baan gevonden. De anderen zijn bezig met de werktaalstage, aan een opleiding begonnen of ingestroomd in een begeleidingstraject bij de uitvoerder van de Participatiewet IBN (SER, 2018).

Zo vergroten statushouders die een duaal traject volgen hun woordenschat, leren ze meer Nederlandse spreektaal en verbeteren ze hun sociale en communicatieve vaardigheden (Oostveen et al., 2018/duale trajecten).

Voorwaarden voor succesvolle duale trajecten zijn een goede selectie en intake, adequate taalondersteuning tijdens het traject, en begeleiding op de werkvloer. Ook is het belangrijk dat de betrokken partijen handelen vanuit een gedeelde visie (Oostveen et al., 2018/duale trajecten).

3.1.4. In het kort

Werkzame elementen taalvaardigheid:

- Het aantal taallessen dat een statushouder volgt, heeft een evenredig effect op de kans op arbeidsmarktparticipatie. Wees alert op het lock-in-effect, waarbij statushouders afgeschermd zijn van de arbeidsmarkt door de grote hoeveelheid taallessen.
- Intensieve en vakspecifieke taaltraining verhoogt het taalniveau en versterkt het zelfvertrouwen van deelnemers.
- Duale taaltrajecten vergroten niet alleen de kans op werk door grotere taalvaardigheid. Mensen die werken, leren sneller de taal.

3.2. Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden

Uit internationaal onderzoek blijkt dat het opleidingsniveau van grote invloed is op de arbeidsmarktkansen van statushouders (Liebig, 2007). Veel van de recente vluchtelingengroepen hebben, in vergelijking met mensen met een Nederlandse achtergrond, relatief weinig jaren onderwijs gevolgd in het land van herkomst. De diploma's uit deze landen worden vaak

laag gewaardeerd (SER, 2016). Het opleidingsniveau blijkt een belangrijke voorspeller van de kansen die statushouders hebben op de arbeidsmarkt. Een hoog opleidingsniveau vergroot de kans op het vinden van werk in het algemeen, en van hoogopgeleid werk in het bijzonder (De Vroome & Van Tubergen, 2010).

Belangrijk is dat de statushouder realistische keuzes maakt (zoals bij het kiezen van een opleiding of het soort baan) en daarbij ondersteund wordt. Een baan aannemen op een lager niveau kan, volgens een recente studie, betekenen dat iemand dichterbij het werk komt dat hij of zij graag wil doen (de Jong et al., 2019).

3.2.1. Waardering diploma

Veel statushouders hebben hun diploma achtergelaten in het land van herkomst of verloren tijdens de vlucht (Stavenuiter et al., 2019). Het waarderen van een diploma kan een oplossing zijn. Hierbij wordt gekeken naar de waarde van het behaalde diploma. Meer specifiek wordt gekeken hoe deze waarde aansluit op vergelijkbare, in Nederland, verstrekte diploma's.

De officiële waardering of erkenning van, in het buitenland behaalde, diploma's wordt in internationale overzichtsstudies breed aanbevolen (zie bijv. Martín et al., 2016; Mpofu et al., 2012; UNHCR, 2013). Uit een kwantitatieve studie in Duitsland blijkt dat migranten van wie het diploma is gewaardeerd, een tot 23 procent grotere kans hebben op werk dan vergelijkbare migranten zonder diplomawaardering (Konle-Seidl & Bolits, 2016). Dit heeft ook invloed op de hoogte van het inkomen en de kans om overgekwalificeerd te zijn voor de baan die men vervult.

Diplomawaardering verloopt in de Nederlandse praktijk nog moeizaam en vindt daardoor weinig plaats (Odé & Dagevos, 2018); een bevinding die we ook internationaal terugzien (Mpofu et al., 2012; UNHCR, 2013). Grote belemmeringen hierbij zijn het ontbreken van informatie en diploma's. Maar ook de moeite die het kost om diploma's op waarde te schatten (Klaver et al., 2015).



In Nederland verzorgt de organisatie Nuffic gratis diplomawaardering voor iedereen met een inburgeringsplicht, inclusief een speciale procedure voor statushouders zonder documenten (Bardoel, 2017). Statushouders die hun diploma laten waarderen, stromen in Nederland niet vanzelfsprekend in op hetzelfde studie- of werkgebied (Stavenuiter et al., 2019).

3.2.2. Waardering kennis en vaardigheden

Zonder de juiste documenten is het voor werkgevers lastig te achterhalen welke vaardigheden en kennis een statushouder bezit. Het beoordelen van de vaardigheden en competenties kan dan zinvol zijn (Born & Schwefer, 2016; Konle-Seidl & Bolits, 2016; Martín et al., 2016). Dat kan gedaan worden door bijvoorbeeld een expert panel, competentietest of door assessments (Desiderio, 2016; Martín et al., 2016).

VIP2

Met VIP2 leren tweeduizend deelnemers vaardigheden die nodig zijn voor het vinden van een baan of opleiding in Nederland.

Het traject bestaat uit:

Groepstraining: deelnemers leren kerncompetenties om arbeidsfit te worden (presenteren, solliciteren en cv maken)

Praktijkervaring: door hun aanwezigheid in het bedrijfsleven leren deelnemers meer over de Nederlandse bedrijfscultuur, de vaktaal én doen zij werkervaring op.

Eén-op-één coaching: Deelnemers krijgen een vrijwillige, persoonlijke arbeidscoach. De deelnemer en coach werken samen aan persoonlijke doelen en het realiseren van een individueel actieplan. Ook begeleidt de coach de deelnemer tijdens stage of (vrijwilligers)werk (maatwerk).

Ook voor de statushouder zelf is inzicht in de eigen talenten en capaciteiten belangrijk. Uit onderzoek blijkt dat het belangrijk is dat statushouders hierbij begeleid worden door gemeenten, opleidingen en werkgevers. VIP2 (zie kader) is een vervolg op de eerste VIP-aanpak die gericht is op het inzichtelijk maken van eigen talenten en capaciteiten (Stavenuiter et al. 2019).

Voorbeeld skills assessment

Noorwegen heeft sinds 2013 een nationaal programma voor vluchtelingen die weinig tot geen documentatie bezitten van gevolgd hoger onderwijs in het land van herkomst. Deze 'Recognition Procedure for Persons without Verifiable Documentation' wordt uitgevoerd door expertpanels. Aan de hand van academische assessments, huiswerkopdrachten en het in kaart brengen van de werkgeschiedenis, bepalen zij met welk Noors opleidingsniveau de achtergrond van de vluchtelingen correspondeert. Een vragenlijst onder de vluchtelingen die hieraan deelnamen, laat zien dat meer dan de helft van hen een gerelateerde baan heeft gevonden, of een vervolgopleiding is gestart (Konle-Seidl & Bolits, 2016).

Waarderingsmiddelen

Veel gemeenten proberen waarderingsmiddelen in te zetten (zie bijvoorbeeld SER, 2018). Vanuit de literatuur worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- Zet zo vroeg mogelijk na vestiging (in de gemeente) in op waardering van diploma's (Desiderio, 2016; UNHCR, 2013) in de Nederlandse context. Waar mogelijk al in het AZC of direct na plaatsing in een gemeente.
- Focus op praktische competenties en 'soft skills' (persoonlijk en sociaal), bijvoorbeeld door Erkenning Verworven Competenties (EVC) (SER, 2016).

- Betrek werkgevers in de procedure en bij het inzetten van deze tools. De bekendheid en onderkenning van dergelijke assessment methoden kan groter onder deze doelgroep (Liebig, 2007). Hierbij kunnen zogenaamde 'baanprofielen' met specifieke benodigde vaardigheden of kennis voor een bepaalde baan nuttig zijn (OECD, 2006).
- Zorg voor één overzichtelijk en begrijpelijk systeem om opleidingen, kennis, vaardigheden en competenties in kaart te brengen (Tuliao, Najjar, & Torracco, 2017). In Canada heeft men bijvoorbeeld geprobeerd het Syrische onderwijssysteem naast het Canadese te leggen (Desiderio, 2016). Een dergelijke aanpak is (voor zover bekend) nog niet in Nederland uitgevoerd.
- Bekijk het beoordelen van kennis en vaardigheden als een onderdeel van de route naar werk (OECD, 2006). Duitsland kent een interventie die succesvol is in het 'toeleiden' naar werk door gebruik te maken van een assessment en kortdurende trainingen op die gebieden waar vluchtelingen vaardigheden missen (Thomsen, Walter, & Aldashev, 2013). Dit blijkt ook uit een Finse studie (Sarvimäki & Hämäläinen, 2016, zoals weergegeven in Konle-Seidl & Bolits, 2016).

Voorbeeld skills assessment met opleiding op maat

In Zweden is in 2015 een Fast-Track programma opgezet dat statushouders versneld aan het werk krijgt in sectoren waar men op zoek is naar vaardige werknemers. Het programma begint met een assessment voor kwalificaties voor verschillende beroepsgroepen, zoals koks, gezondheidszorgprofessionals (dokters en tandartsen) en leraren. Vervolgens wordt het vakspecifieke taalniveau en de beroepskennis verder getoetst aan de hand van begeleid werk en/of kennistoetsen. Waar nodig wordt aanvullend beroepsonderwijs gegeven, vindt mentoring plaats op de werkplek en worden vakspecifieke taallessen aangeboden. De deelnemers halen professionele certificaten en andere vereisten voor het werk dat ze willen beoefenen. De programma's resulteren, zoveel mogelijk, in het aanbieden van een werkplek en andere manieren om de vluchtelingen te matchen aan een baan (Desiderio, 2016).

Rol maatschappelijke organisaties

Doel van NVA-werktrajecten is om de statushouders te trainen en te begeleiden om zo duurzaam mogelijk aan het werk te kunnen. Om te bepalen op welke onderdelen van het werktraject statushouders aan de slag gaan, is maatwerk. Dit wordt op individuele basis, op basis van behoeftes en mogelijkheden van de statushouder, bepaald. Naast trajectbegeleiding bestaat de begeleiding uit (een selectie van) de volgende onderdelen: training, individuele (werk) coaching, taal-werkstages of werkervaringsplekken en bemiddeling. Het eerste deel van de training wordt in de eigen taal gegeven. Een belangrijk onderdeel van de training van NVA-werktrajecten is de bewustwording ten aanzien van het vinden van een plek in de maatschappij en ten aanzien van integratie. Hierbij gaat het om vragen als: Hoe ben ik hier gekomen? Hoe sta ik hier nu? Wat zijn mijn prioriteiten? De module eindigt met inzicht in iemands kwaliteiten, vaardigheden en een keuze voor een bepaalde branche.



Rol onderwijsinstellingen

In de regio Amersfoort spelen onderwijsinstellingen een belangrijke rol bij inzicht krijgen in de talenten van statushouders. Zo organiseert het MBO Amersfoort testdagen om te achterhalen wat iemands capaciteiten en vaardigheden zijn. Het MBO EVA (Entree voor Anderstaligen) in Amersfoort bekijkt in een testweek of de statushouders talent hebben voor het beroep waarin ze aan de slag willen. Onderwijsinstellingen zijn bezig om de mbo-beroepsopleiding meer te verbinden met de praktijk en met de competenties van de statushouders (Stavenuiter et al., 2019).

Voorschakeltrajecten

Om statushouders aan te laten sluiten op het Nederlandse onderwijs zijn er voorschakeltrajecten. Deze bereiden statushouders voor op het Nederlandse regulier onderwijs. Deze trajecten kunnen nuttig zijn en uitval in het reguliere onderwijs verminderen. De trajecten richten zich op studievaardigheden in het Nederlandse systeem, waardoor statushouders beter voorbereid zijn op hun studie. Ook worden de beroepsmogelijkheden na het volgen van onderwijs behandeld. Door deze trajecten te combineren met inburgering, levert dat wat tijdwinst op voor de statushouder (Born et al., 2019).

3.2.3. Opleiding volgen

Uit recente literatuur blijkt het belang van een Nederlands diploma voor de kansen op de arbeidsmarkt. Dit geldt vooral voor statushouders die bepaalde competenties missen of wanneer een Nederlands diploma nodig is voor een gewenst beroep (SER, 2018). Het volgen van een opleiding is dan een zinvolle strategie naar werk. Uit een cohortstudie in Nederland blijkt dat het volgen van een opleiding op de langere termijn gunstige gevolgen heeft voor de arbeidsmarktpositie van statushouders. Tien jaar na vestiging in Nederland is de participatie op de

arbeidsmarkt van asielmigranten met een Nederlands diploma vergelijkbaar met die van 'autochtone' Nederlanders met een diploma (Bakker & Dagevos, 2017). Zij vinden werk dat aansluit bij hun opleidingsniveau.

Tegelijkertijd zijn er studies in de internationale literatuur die laten zien dat het volgen van opleidingen in het vestigingsland de weg naar werk eerder vertragen dan versnellen (Liebig, 2017) en dat werk belangrijker is dan het volgen van een opleiding (Martín et al., 2016). Het eerdergenoemde lock-in effect lijkt hierbij, net als bij taalonderwijs, te gelden: wie een opleiding volgt, is niet beschikbaar voor werk.

De enige opleidingen waar op korte termijn significante effecten voor zijn gevonden, zijn baangerichte opleidingen of trainingen die specifiek voorbereiden op een bepaald beroep, met soms al een arbeidsplek in het vooruitzicht (Born & Schwefer, 2016; Liebig, 2007). In Nederland zijn BBL-opleidingen (Beroeps Begeleidende Leerweg) hier een voorbeeld van. Het gaat veelal over korte termijn-effecten.

Echter, veel statushouders beginnen niet aan een opleiding of breken hun onderwijscarrière voortijdig af (SER, 2018). Uit zowel nationale (Odé & Dagevos, 2018) als internationale studies (UNHCR, 2013) blijkt dat hier vaak financiële redenen voor zijn. Bovendien willen veel statushouders aan het werk en niet financieel afhankelijk zijn van de overheid. Ze kiezen ervoor te focussen op de toekomstkansen van hun kinderen (UNHCR, 2013).

Ook blijkt uit internationaal onderzoek dat veel vluchtelingen werk beneden hun niveau accepteren dat niet aansluit bij hun werk in het land van herkomst (UNHCR, 2013). Het doen van laagopgeleid werk kan ook een lock-in effect betekenen. Na vijf tot zes jaar is het, door de landelijke instroomeisen, bijna onmogelijk om werk op het oorspronkelijke niveau te vinden of aan een opleiding op niveau te beginnen (UNHCR, 2013).

Het begeleiden van statushouders bij een studiekeuze is van belang voor het maken van een rea-



listische inschatting van de waarde van een eerder gevolgde opleiding. Zo kan een statushouder samen met een coach of trajectbegeleider opleidingen bezoeken. Ook kunnen zij statushouders adviseren bij het maken van een keuze voor een opleiding in een andere richting of op een lager niveau als dat realistischer is (Stavenuiter et al., 2019/werkzame factoren).

Doorlopende leerlijnen in Noordoost Brabant

Dertien gemeenten in Noordoost Brabant bereiden statushouders voor op werk in sectoren waar veel vraag is naar werknemers, zoals de bouwnijverheid, catering, logistiek en schoonmaak. Dit traject begint met een uitgebreide screening, gevolgd door een vooropleiding met aandacht voor vaktaal en praktijkvaardigheden. Wie bijvoorbeeld een logistieke opleiding volgt, krijgt vooraf een pakket met onder meer functiegerichte taal in combinatie met lessen in besturen van een hef- en reachtruck. Het voortraject wordt afgesloten met een erkend certificaat.

Na de vooropleiding start een BBL-traject op Entree-niveau: een dag theorie op school en de overige dagen van de week betaald aan het werk. Dit betekent in ieder geval een betaalde baan voor een jaar. In totaal namen al meer dan 200 statushouders deel aan dit traject. Driekwart van hen stroomt na afloop door naar werk of gaat verder naar bijvoorbeeld een mbo-opleiding niveau 2 (SER, 2018).

3.2.4. Duale trajecten: combinatie leren en werken

Zowel als het gaat om taalonderwijs, of om opleidingen in het algemeen, pleiten veel overzichtsstudies voor trajecten waarin leren wordt gecombineerd met werken (Born & Schwefer, 2016; Liebig, 2007; Martín et al., 2016; Stavenuiter et al., 2019). In lijn daarmee pleit de WRR in een policybrief voor een aanpak waarin het leren van de taal, het volgen van een opleiding en (het vinden van) werk niet na elkaar, maar op hetzelfde moment plaatsvinden (Engbersen et al., 2015). In zogenoemde duale trajecten² vinden deze verschillende onderdelen geïntegreerd plaats. Deze worden op elkaar afgestemd waardoor ze elkaar versterken (SER, 2018), zie ook 3.1.3.

Een ander voordeel van duale trajecten en zogenaamde 'taalwerkstages' is dat ze helpen bij contextuele taalondersteuning, waarbij de taal is ingebed in de werkcontext. Dit kan het makkelijker maken voor statushouders om de stap naar betaald werk in een specifieke sector te maken (Oostveen et al., 2019; Vermeulen & Croonen, 2019). Bij een BBL-opleiding combineren studenten vier dagen school (bijvoorbeeld op een mbo) met een dag werken bij een bedrijf. Hierdoor kunnen zij de aangeleerde vaardigheden in de praktijk oefenen (Stavenuiter et al., 2019).

Duale trajecten blijken ook effectief voor doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met (ernstige) psychiatrische problematiek (Blonk et al., 2005; Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn, 2014).

2 In de praktijk worden hiervoor verschillende termen gebruikt, zoals parallelle aanpak, integrale aanpak of duale aanpak (Lagunas & Rijssenbeek, 2017). Hierbij is een onderscheid tussen trajecten waarin activiteiten tegelijkertijd plaatsvinden, en trajecten waarin activiteiten op elkaar afgestemd worden en in samenhang plaatsvinden.



Duale trajecten kennen vele verschijningsvormen, zoals:

- Taal- en/of beroepsonderwijs als onderdeel van de werkdag op een bedrijf.
- Een aantal dagen werken, aangevuld met een aantal dagen onderwijs in taal, soft skills en beroepsvaardigheden (deels georganiseerd door de werkorganisaties).
- Opleidingstrajecten met stages op de werkvloer, eventueel met extra aandacht voor taal op de werkvloer.
- Programma's voor werknemers met een achtergrond in een bepaald hoogopgeleid beroep, waarbij de opleiding focust op die aspecten waar hun ervaring en kennis onvoldoende is voor de Nederlandse beroepspraktijk (zie voor voorbeelden Desiderio, 2016; Ott, 2013).

Methoden gericht op het combineren van leren en werken zijn vaak erg intensief (en daardoor kostbaar). Dit vereist een actieve ondersteuning vanuit de bedrijven (Desiderio, 2016). De kans daarop is het grootst voor beroepen waar veel statushouders ervaring in hebben en waar veel vraag naar is. Wel moeten werkgevers erop kunnen vertrouwen dat de kwaliteit van de nieuwe werknemers even groot is als die van huidige werknemers.

Deze trajecten, ook al zijn ze intensiever, zijn ook voor werkgevers voordelig. Ze bieden werkgevers de kans om werknemers te werven in sectoren waar krapte is op de arbeidsmarkt (Oostveen et.al., 2018). Zo kan de winst van de inzet van het combineren van werk en leren aanzienlijk zijn omdat de vraag naar, en het aanbod van, werk beter op elkaar wordt afgestemd.

Inzichten uit twintig jaar re-integratie onderzoek zijn ook bij arbeidstoeleiding van statushouders van toepassing. Zo is het belangrijk dat de aanpak zich niet louter richt op de statushouder zelf (het vergroten van werknemersvaardigheden, opleidingsniveau, taal, werkervaring etc.). Er moet ook aandacht zijn voor de contextvariabelen om de achterstand van op de arbeidsmarkt te verkleinen, dan wel in te halen. Het komt niet vanzelf goed door alleen in de doelgroep (aanbodkant) te investeren. Uit onderzoek blijkt

dat er veel meer nodig is bij arbeidstoeleiding van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt (Stavenuiter et al., 2019/tussen droombaan en realiteit). Wat ook kan helpen is als de overheid zorgt voor snelle toekenning van een vluchtelingenstatus en snelle uitplaatsing naar gemeenten. Ook rekening houden met plaatsing in een regio waar de arbeidsmarktkansen van de statushouder kan gunstig zijn.

3.2.5. In het kort

Werkzame elementen opleiding, kennis en (werknemers) vaardigheden:

- Inzicht in wensen en talenten (van statushouders zelf) en waardering (door opleiders en werkgevers) van kennis en vaardigheden.
- Goede ondersteuning bij taal, inburgering en diploma-erkenning. Diplomawaardering (van het diploma in land van herkomst) wordt aanbevolen.
- Het volgen van een opleiding kan een zinvolle strategie naar werk zijn. Zo zijn er baange-richte opleidingen of trainingen die specifiek voorbereiden op een bepaald beroep (zoals BBL-opleidingen in Nederland).
- Voorschakeltrajecten, die zich richten op studievaardigheden in het Nederlandse systeem, bereiden statushouders beter voor op hun studie. Het combineren van deze trajecten met inburgering levert tijdwinst op.
- Duale trajecten bieden werkgevers de kans om werknemers te werven in sectoren waar krapte is.



3.3. Sociaal netwerk

Nationaal en internationaal onderzoek wijst uit dat het hebben van sociale netwerken over het algemeen een positief effect heeft op de arbeidsmarktparticipatie van statushouders (Bloch, 2004, zoals aangehaald in Campion, 2018; De Vroome & Van Tubergen, 2010). Individuen die beschikken over een sociaal netwerk, en dit netwerk kunnen benutten bij de zoektocht naar een baan, zijn sneller in staat om een (nieuwe) baan te vinden (Mahuteau & Junankar, 2008, aangehaald in Campion, 2018, Lang, 2017). In tegenstelling tot inwoners zonder migratieachtergrond, moeten vluchtelingen nieuwe sociale netwerken creëren in het land van vestiging (Torezani, Colic-Peisker, & Fozdar, 2008).

3.3.1. Sociaal netwerk binnen en buiten de eigen groep

Statushouders zijn vaak onvoldoende bekend met de Nederlandse arbeidsmarkt (Klaver et al., 2015). Een sociaal netwerk kan een belangrijke bron van informatie zijn als het gaat over kennis van de arbeidsmarkt, de kanalen om werk te zoeken en sollicitatieprocedures. Het ontbreekt statushouders vaak aan zo'n netwerk (Calvo-Armengol & Jackson, 2010; Martín et al., 2016; Torezani et al., 2008). Een contactpersoon kan eventueel het gebrek aan (bepaalde) formele kwalificaties compenseren. Via hem of haar kan een statushouder toegang tot de arbeidsmarkt krijgen (Dreven & Hoffmeister, 2008, aangehaald in Gericke, Burmeister, Löwe, Deller, & Pundt, 2018). Een sociaal netwerk opbouwen met de 'autochtone' bevolking blijkt van invloed op de toegang tot de arbeidsmarkt van statushouders. Hoe meer contact met de 'autochtone' bevolking hoe groter de kans is op het vinden van een baan (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Dit komt omdat deze bewoners veel 'land specifieke' kennis over de arbeidsmarkt kunnen delen, en ook over andere (invloedrijke) sociale contacten beschikken. Dit geeft statushouders toegang tot carrière-gerelateerde informatie en biedt hen sociale mobiliteit (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Gericke et al., 2018). Daarnaast leidt contact met de 'autochtone' bevolking tot meer kennis van de taal,

culturele normen en waarden. Dit zorgt ervoor dat de sociale afstand afneemt en een statushouder sneller opgenomen wordt in bijvoorbeeld de arbeidsmarkt (Cruz-Saco, 2008; Lin, 1999; Allport, 1954).

Sociale netwerken binnen de eigen herkomstgroep kunnen voor statushouders positief én negatief uitpakken. Er kunnen negatieve gevolgen optreden wanneer statushouders vooral contact hebben met andere statushouders. Zij lopen het risico om bijvoorbeeld de taal minder vaak te oefenen en minder ingangen te hebben tot hoger betaalde banen (Campion, 2018). Tegelijkertijd kan contact met voormalige vluchtelingen juist helpen om wegwijs te worden in Nederland en de arbeidsmarkt, omdat zij een vergelijkbaar proces doorliepen. Daarnaast kunnen voormalige vluchtelingen soms als tolk fungeren, of praktische kennis delen en statushouders ondersteunen bij het vinden van de weg naar instanties (Edelbroek, 2010).

3.3.2. Belemmerende factoren

Het kan lastig zijn voor statushouders om contact met anderen te leggen. Een van de factoren die een rol speelt is de beperkte taalvaardigheid (Campion, 2018). Culturele verschillen en angst voor afwijzing kunnen ook een belemmering vormen voor statushouders om verbinding te maken met 'autochtone' inwoners. Er kan ook sprake zijn van acculturatiestress; dan bestaat bij de statushouder het idee dat de originele bewoners dominant zijn en meer rechten hebben dan nieuwkomers (Phillimore, 2011; Geschiere, 2009; Martinovic & Verkuyten, 2013). Deze gevoelens houden dan het contact tegen (Berry et al., 2006).

Anderzijds kan de 'autochtone' bevolking zelf in mindere mate open staan voor sociaal contact met vluchtelingen. Uit eerder onderzoek (voor de komst van nieuwe vluchtelingen vanaf 2014/2015) onder de gevestigde vluchtelingengroepen bleek dat zij Nederlanders over het algemeen als afstandelijk zien (Van Gent et al. 2007). Ook spreken ze over Nederland als een sterk geïndividualiseerde samenleving en een gesecculariseerd land (Van Doorn 2011).



Sociaal netwerk van Eritreeërs en Syriërs

Uit onderzoek, van voor de komst van nieuwe vluchtelingen vanaf 2014/2015, blijkt dat veel vluchtelingen weinig contact hebben met 'autochtone' inwoners (UNHCR, 2013). Wel zien we (bijvoorbeeld binnen de Nederlandse context) grote verschillen tussen herkomstgroepen. Onderzoek onder Eritrese en Syrische statushouders laat zien dat Eritrese statushouders niet of nauwelijks contact hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond en weinig gelegenheid ervaren tot kennismaking (Ferrier & Massink, 2016).

Eritrese statushouders zien wel het belang van relaties buiten de eigen groep voor het oefenen van de Nederlandse taal en voor het leren kennen van de Nederlandse cultuur. In de praktijk bestaan de sociale contacten van Eritrese statushouders vooral uit contacten met leden van de herkomst groep. De contacten met Nederlanders zijn beperkt door de taalbarrière en de ervaren, afstandelijke houding van 'autochtone' Nederlanders (Sterckx L., & Fessehazion, M., 2018). Een deel van de verklaring ligt in het feit dat Eritrea een uitgesproken wij-cultuur heeft en de overgang naar de Nederlandse individualistische cultuur groot is. Eritrese nieuwkomers lijken alleen vertrouwen te stellen in Eritrese vluchtelingen: vrienden die ze al kenden of met wie ze tijdens de vlucht optrokken (Sterckx L., & Fessehazion, M., 2018).

We zien een ander beeld bij Syrische statushouders. Twee derde van de Syriërs heeft contact met mensen met een Nederlandse achtergrond, waarbij een deel ook als vriendschappelijk contact wordt beschouwd (Dagevos, Huijnk, Maliepaard, & Miltenburg, 2018). Echter, zorgen over de situatie van achtergebleven familieleden, taalbarrières, culturele verschillen en de wederzijdse beeldvorming kunnen ook bij deze groep de omgang met 'autochtone' Nederlanders beperken. Gemengd contact vergt immers de bereidheid van twee kanten om over groepsgrenzen heen te stappen (Dagevos, Huijnk, Maliepaard, & Miltenburg, 2018).

Uit recent onderzoek bij twee interventies blijkt dat statushouders er in beperkte mate in slagen om (zelf) een Nederlands netwerk op te bouwen. Zij zien zelf wel het belang hiervan in en willen dit graag (Stavenuter et al., 2019).

3.3.3. Mentoring en (vrijwillige) maatjes

Uit internationaal onderzoek blijkt dat het lastig is om de effecten van mentoring (het beschikbaar stellen van een persoonlijke mentor voor een vluchteling) te meten, omdat de inzet van een mentor vaak wordt gecombineerd met andere hulpmiddelen (Månsson & Delander, 2017). Tegelijkertijd constateren Månsson & Delander dat de inzet van een mentor positief samenhangt met een baan met een inkomen boven de minimumgrens. Daarvan zijn diverse goede voorbeelden bekend. Canada kiest bijvoorbeeld voor een

beroeps specifiek mentorprogramma. Geschoolde vluchtelingen worden binnen het ALLIES-project gekoppeld aan medewerkers van een bedrijf in dezelfde branche als waar zij voorheen werkten. Een jaar later is de werkloosheid onder de deelnemende vluchtelingen aanzienlijk gedaald (Martín et al., 2016).

Al voor de komst van de nieuwe vluchtelingen vanaf 2014/2015, kende Nederland al verschillende maatjesprojecten voor vluchtelingen en statushouders. Deze hadden als doel om de beheersing van de taal, de sociale participatie en de sociale integratie te bevorderen (Uyterlinde, Lub, De Groot & Sprinkhuizen, 2009). Ook beoogden deze initiatieven de afstand tot de samenleving te verminderen doordat deelnemers in contact kwamen met Nederlanders (met of zonder migratieachtergrond). Deelnemers leerden, met de



hulp van hun maatje, meer over de arbeidsmarkt. Ook speelde het maatje een rol bij het leggen van nieuwe contacten (op de arbeidsmarkt). Maatjes stimuleren en prikkelen vluchtelingen en statushouders om nieuwe sociale contacten aan te gaan en hun netwerk te verbreden (Gruppen, 2010).

Vanwege de beperkte sociale netwerken van vluchtelingen in Nederland én de drempel om contact te leggen met 'autochtone' inwoners, wordt veel aandacht besteed aan het bevorderen van contact via mentoring en maatjesprojecten en trainingen gericht op zoek- en sollicitatievaardigheden. De rol van een sociaal netwerk, nodig voor het benaderen van de arbeidsmarkt, wordt dan tijdelijk overgenomen. Een praktijkvoorbeeld voor het verbreden van het netwerk van statushouders is het K!X Works-programma.

K!X Works programma

K!X Works begeleidt vluchtelingen en andere nieuwkomers op weg naar een opleiding, stage of baan. Movisie startte dit programma eind 2015 met financiering van het Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF). Inmiddels hebben 500 deelnemers in 15 gemeenten deelgenomen aan het programma. Sommige van die gemeenten passen de methodiek inmiddels zelfstandig toe. Belangrijk onderdeel van het programma is dat deelnemers een netwerk opbouwen dat zij kunnen benutten voor het vinden van een baan. Daarbij worden ze onder andere geholpen door een coach uit het bedrijfsleven. Ook zijn er trainingen en gastlessen, en bezoeken deelnemers bedrijven in de regio die aansluiten bij hun interesses. K!X Works is een veelbelovende aanpak.

3.3.4. In het kort

Werkzame elementen sociaal netwerk:

- Contact met de 'autochtone' bevolking kan helpen bij de arbeidstoeleiding van statushouders door het delen van land specifieke kennis en (invloedrijke) sociale contacten.
- Voormalige vluchtelingen kunnen (als tolk of met praktische kennis en ervaringen) statushouders ondersteunen bij het wegwijs worden in Nederland en op de arbeidsmarkt, omdat zij een vergelijkbaar proces doorliepen.
- Mentoring en maatjesprojecten zijn succesvol doordat zij o.a. de rol van een sociaal netwerk tijdelijk opvangen.
- Interventies ter ondersteuning van zoekgedrag en andere sollicitatievaardigheden leveren een positieve bijdrage aan het vinden van werk (blijkt uit onderzoek uitkeringsgerechtigden). De interventie moet zich naast het verbeteren van de vaardigheden, ook richten op de motivatie voor het werk dat men zoekt.



3.4. Gezondheid

Vluchtelingen hebben in het land van herkomst, door oorlog of politieke onderdrukking, vaak traumatische ervaringen opgedaan. Ook de vlucht vanuit het land van herkomst (op weg naar Nederland) is voor vele vluchtelingen heftig geweest. Dergelijke ervaringen kunnen zowel lichamelijke gezondheidsklachten (bijvoorbeeld diabetes) als psychische gezondheidsklachten (bijvoorbeeld een posttraumatische stressstoornis) tot gevolg hebben (Connor, 2010; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Huijnk & Dagevos, 2017; Slobodin & De Jong, 2015; UNHCR, 2013).

Het inadequaat behandelen van gezondheidsklachten gedurende de asielpcedure kan resulteren in een nog slechtere gezondheid. Ook de procedures in het land van vestiging (bijvoorbeeld in Nederland) kunnen lichamelijke of psychische gezondheidsklachten veroorzaken of versterken. Een lange asielpcedure van onzekerheid, slechte toegang tot diensten en anti-immigratie sentimenten in de ontvangende samenleving kunnen langdurige, negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid van een vluchteling (Bakker, Cheung & Phillimore, 2016). Ook eenzaamheid, inadequate huisvesting en gebroken families spelen daarin een rol (De Vroome & Van Tubergen, 2010).

Psychische en psychosociale klachten vormen de meest voorkomende barrières voor het succesvol doorlopen van inburgering. Voor statushouders met gezondheidsproblemen is vaak geen ondersteuning bij het inburgeringstraject. Gezondheidsklachten worden daardoor niet zichtbaar en niet geadresseerd (Razenberg I., Asmoredjo J., 2019).

3.4.1. Gezondheidsproblemen en kansen op een baan

Lichamelijke en psychische gezondheid zijn belangrijke factoren voor een succesvolle (arbeidsmarkt) integratie. Gezondheidsproblemen leiden tot mindere kansen op een baan. Uit een internationale meta-analyse van 104 empirische studies blijkt dat werkloosheid samenhangt met zowel lichamelijke als psychische gezondheid (McKee-Ryan, Song,

Wanberg & Kinicki, 2005). Deze relatie is echter complex; uit een review blijkt dat een slechte gezondheid niet alleen de kans op het vinden van werk beïnvloedt, maar dat werkloosheid ook leidt tot een slechtere gezondheid (Mathers & Schofield, 1998; zie ook Harbers & Hoeymans, 2013). Dergelijke wederzijdse effecten zijn ook te vinden bij vluchtelingen (Beiser, Johnson, & Turner, 1993).

Gezondheid van Syrische en Eritrese vluchtelingen in Nederland

Recent onderzoek onder Syrische vluchtelingen toont aan dat veel Syriërs kampen met psychische gezondheidsproblemen. Volgens deze studie kan 41 procent van de Syrische vluchtelingen als psychisch ongezond worden aangemerkt, ten opzichte van 13 procent onder de algemene bevolking in Nederland. Daarnaast geeft 35 procent van de Syrische vrouwen en 24 procent van de mannen aan dat zij door lichamelijke gezondheid of door pijn bepaald werk of bezigheden niet kunnen doen (Dagevos et al., 2018).³ Over de gezondheidssituatie van recente Eritrese vergunninghouders zijn geen kwantitatieve gegevens beschikbaar. Wel tonen verschillende verkennende onderzoeken aan dat ook bij deze groep gezondheidsproblemen (zowel lichamelijk als psychisch) veelvuldig voorkomen (Razenberg et al 2019).

Uit Brits onderzoek blijkt dat gezondheidsproblemen de arbeidsparticipatie van vluchtelingen belemmeren. Dit geldt voor de hoeveelheid werk, maar ook voor het type werk dat ze kunnen uitvoeren (Ruiz & Vargas-Silva, 2017).

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



Wanneer gezondheidsklachten langer dan twaalf maanden aanhouden, neemt de kans op een baan af. Uit onderzoek in Nederland blijkt deze kans met 19 procent afgenomen (Bakker et al., 2016). Hier lijkt een wederkerig mechanisme van toepassing; enerzijds leidt een slechte (psychische) gezondheid tot een verlaagde kans op het vinden van werk en anderzijds heeft langdurige werkloosheid een negatief effect op de psychische gezondheid.

3.4.2. Voorlichting

Voorlichting kan veel onduidelijkheden en onzekerheden wegnemen. Zo geven verschillende onderzoeken praktische handvaten voor het geven van voorlichting. Zo kunnen taalaanbieders in de taallessen aandacht besteden aan het zorgsysteem, gezondheid en leefstijl en (praktische) gezondheidsvaardigheden (Razenberg & Asmoredjo, 2019). Ook wordt geadviseerd om voorlichtingsbijeenkomsten te organiseren en zo mogelijk samen te werken met maatjes. Sommige GGD-instellingen maken gebruik van zogenoemde peer-educators deze beschikken niet alleen over vergelijkbare ervaringen, maar spreken ook de taal van de statushouders (Pharos, 2019). Sleutelpersonen kunnen een rol spelen bij het informeren van statushouders en bij het slaan van een brug tussen nieuwkomers, gemeente en instanties (Razenberg & Asmoredjo, 2019). Het is wel belangrijk om begrijpelijke informatie en voorlichting (over gezondheid) te bieden aan statushouders (Razenberg & Asmoredjo, 2019).

3.4.3. Vroegsignalering

In de internationale literatuur is weinig bekend over effectieve preventieve maatregelen om de geestelijke gezondheid van vluchtelingen te bevorderen (Ikram & Stronks, 2016). Wel wordt benadrukt dat alertheid op, en erkenning van, lichamelijke en psychische gezondheidsproblemen van belang is. Het liefst gebeurt dit al gedurende de asielprocedure (Bakker et al., 2016; Slobodin & De Jong, 2015; Ikram & Stronks, 2016). Ook gedurende het inburgeringstraject en tijdens arbeidstoeleiding is de gezondheid van de statushouder iets om rekening mee te houden (Razenberg & Asmoredjo, 2019; Pharos, 2015). Bij (formeel en informeel) taalonderwijs kunnen taaldocenten,

maatschappelijke begeleiders en/of vrijwilligers betrokken worden bij het signaleren van gezondheidsproblemen (Razenberg & Asmoredjo, 2019).

Samenwerking met ketenpartners en gebruikmaken van arbeidsdeskundigen bij de bepaling van de belastbaarheid van een statushouder of overleg met betrokkenen, zoals huisarts, psycholoog of betrokkenen van wijkteams of maatschappelijk werk, is van belang (Witkamp et al., 2019). Gemeenten kunnen in het kader van vroeg signalering gebruik maken van het zorgnetwerk binnen het onderwijs en van de kennis van GGD/Jeugdgezondheidszorginstelling. Deze laatste heeft, in principe, elke ouder en kind in beeld (Pharos, 2019).

3.4.4. In het kort

Werkzame elementen gezondheid:

- Gezondheid kan enerzijds een belemmerende factor voor werk zijn, maar werk of andere vormen van participatie helpen ook gezondheidsproblemen voorkomen of verminderen.
- Aandacht besteden aan gezondheid, of het gezondheidssysteem, in taallessen, voorlichtingsbijeenkomsten of via sleutelpersonen.
- Samenwerking met ketenpartners is belangrijk om de belastbaarheid van statushouders te bepalen.



3.5 Financiële redzaamheid

Werkloosheid hangt samen met armoede- en schuldenproblematiek. Longitudinaal onderzoek wijst uit dat werkloosheid leidt tot armoede, maar ook dat armoede de kans op het vinden van werk in de toekomst weer verkleint (Gallie, Paugam, & Jacobs, 2003). In Nederland blijkt dat het risico op armoede het grootst is voor mensen die in de bijstand zitten: 45 procent van hen is arm, in vergelijking met 12 procent van alle zelfstandig werkenden en drie procent van alle werknemers (SCP, 2016). Het is dan niet verwonderlijk dat (afhankelijk van de definitie) tussen de 26 en 34 procent van de statushouders in Nederland onder de armoedegrens leeft (Klaver et al., 2014).

Het al dan niet hebben van werk kan ook bijdragen aan het ontstaan van schulden. Op basis van tweehonderd diepte-interviews met schuldenaren concluderen Westhof, De Ruig en Kerckhaert (2015) dat het leven in armoede – wat samenhangt met het niet hebben van werk – bijdraagt aan het hebben van schulden.

In de praktijk hangen financiële problemen veelal samen met het zogenaamde doenvermogen: het vermogen om in actie te komen en om te kunnen gaan met verleidingen en tegenslagen. Met name in stressvolle situaties komt het doenvermogen onder druk te staan. Chronische stress leidt ertoe dat mensen slechter gaan functioneren doordat hun mentale vermogens als het ware worden gegijzeld en verlamd door de stress. Wie leeft in een dergelijke situatie doet vooral aan crisismanagement, ontwikkelt geen plannen en strategieën voor de lange termijn en reguleert ook emoties anders (Jungmann, Wesdorp 2017). Dit betekent dat onder stress mensen die in het bezit zijn van voldoende denkvermogen (zoals financiële kennis) er niet altijd naar kunnen handelen wanneer dat nodig is (Bovens et al., 2017).

3.5.1. Omvang van de problematiek

Recentelijk is in Nederland meer onderzoek gedaan over het thema financiële redzaamheid. Op basis daarvan lichten we eerst de omvang van de

problematiek toe, vervolgens gaan we in op wat we onder financiële redzaamheid verstaan en welke factoren hierop van invloed zijn. Ook bespreken we verschillende aandachtspunten die uit deze studies naar voren komen: begeleiding en maatwerk, bouwstenen voor gemeenten en aandachtspunten op systeemniveau.

Hoeveel vluchtelingen in Nederland (problematische) schulden hebben, is op basis van de door ons bestudeerde studies over de situatie van statushouders in Nederland, niet precies bekend. Naar schatting komen grote schulden onder Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond ongeveer vier keer vaker voor dan bij mensen zonder migratie achtergrond (Zwinkels, 2015). Voor Nederlanders met een westerse migratieachtergrond is dat twee keer zo vaak.

Het begrip financiële redzaamheid

Iemand is financieel redzaam wanneer iemand zijn/haar inkomsten en uitgaven in balans houdt, nu en in de toekomst. Wij spreken expliciet van financieel redzaam en niet van financieel zelfredzaam. Een consument is financieel redzaam als hij/zij:

- zelf over de vaardigheden beschikt om de inkomsten en uitgaven in balans te houden, óf
- bewust is van het feit dat hij/zij iets niet kan en daarvoor de hulp inschakelt van anderen die dit wel weten en/of kunnen. Op die manier zorgt een persoon ook dat hij/zij de inkomsten en uitgaven in balans kan houden.

Uit rapport: Nibud competenties voor goed omgaan met geld, herziene uitgave 2018.

De meeste statushouders hebben voldoende geld om van te leven, maar kunnen geen buffer opbouwen. Een deel van hen is afhankelijk van de Voedselbank (Inspectie SZW/financiële zelfredzaamheid van statushouders: een proces van begeleid loslaten, 2019).

De verwachting is dat wanneer statushouders langer in Nederland leven dat zij beter bekend raken met het Nederlandse systeem, de taal leren en meer zelfredzaam worden (Inspectie SZW, 2019). In sommige culturen proberen de statushouders hun financiële problemen bij voorkeur binnen het eigen netwerk op te lossen. Voor een deel van de statushouders is echte en blijvende financiële zelfstandigheid te hoog gegrepen. Het gaat dan om statushouders met een laag cognitief vermogen en die analfabeet zijn. Een blijvend gebrek aan taalbeheersing zorgt ervoor dat zij altijd extra kwetsbaar blijven en intensieve ondersteuning nodig houden (Inspectie SZW, 2019).

3.5.2. Belemmerende factoren

De volgende factoren zorgen ervoor dat statushouders het extra moeilijk hebben om financieel zelfredzaam te zijn (Inspectie SZW, 2019; Avric, 2019):

- Gebrek aan basiskennis over het Nederlandse financiële systeem en cultuurverschillen;
- Gebrek aan taalkennis;
- Psychische problematiek;
- De financiële startpositie van statushouders;
- Geen sociaal netwerk of familie of vrienden die als financieel vangnet fungeren.

Statushouders komen vaak sneller in de financiële problemen door (Van Rooijen et al., 2018; Avric 2019):

- Vertraging van de aanvraag of uitbetaling van toeslagen en uitkering;
- Instabiele financiële situatie als gevolg van de overgang van AZC naar de gemeente en bijbehorende opstartkosten in een nieuwe gemeente (voor inrichting van de woning);
- DUO-schulden door de kosten van de Nederlandse les;

- Schulden in verband met de vluchtreis van de statushouder, en evt. gezin, naar Nederland;
- Belemmeringen door ingewikkelde regelingen en beperkte (digi)taalvaardigheid;
- Problemen bij overgangssituaties (van uitkering naar werk, wisselende inkomsten, studie, gezinshereniging);
- Onverwachte uitgaven (bijv. eigen risico, eindafrekening energie, vervanging van apparaten, e.d.);
- Andere bestedingspatronen of prioriteiten, zoals financiële verantwoordelijkheden voor achterblijvers in het thuisland.

Statushouders hebben daarnaast te maken met de complexiteit van het Nederlandse financiële systeem (zowel landelijk als op gemeentelijk niveau) en de versnipperde dienstverlening. Dit maakt financiële redzaamheid ingewikkelder (Inspectie SZW, 2019).

3.5.3. Begeleiding en maatwerk

Het thema financiële redzaamheid maakt onder de noemer 'ontzorgen' onderdeel uit van de nieuwe Wet Inburgering (deze treedt in werking in 2021). Financieel ontzorgen is het geheel of gedeeltelijk uit handen nemen van het beheer van inkomsten en uitgaven. Gemeenten die ontzorgen zien vooral effect op het voorkomen van schulden. Daarnaast zien zij dat statushouders door ontzorgen meer ruimte hebben om te werken aan integratie en participatie (Inspectie SZW/Financieel ontzorgen van statushouders op weg naar zelfredzaamheid: een precaire balans, 2019)

Om doeltreffend te ontzorgen (zodat het bijdraagt aan inburgering, arbeidsdeelname en beperken van schuldenproblematiek) moet er sprake zijn van begeleiding en maatwerk tijdens het proces van ontzorgen. Ontzorgen zonder begeleiding is het verschuiven van problemen (Inspectie SZW/Financieel ontzorgen, 2019). Vooral in het begin is intensieve begeleiding nodig om statushouders (financieel) op weg te helpen (Inspectie SZW/Rode draden notitie: De weg naar financiële zelfredzaamheid statushouders 2019).



Door vereenvoudiging van regels of door gerichte ondersteuning wordt de belasting van de betrokkene (statushouder) teruggebracht (Bovens et al., 2017). Ook is het belangrijk om bij (de begeleiding richting) financiële redzaamheid in te zetten op taalvaardigheid en aandacht voor (kwalitatieve) informatie-overdracht, via herhaling, tolken en juiste dosering (Inspectie SZW/Rode draden notitie, 2019).

Aandachtspunten:

Bouwstenen voor gemeenten (Avric, 2019)

- Het opstellen van een langetermijnvisie waarbij financiële redzaamheid onderdeel uitmaakt van een integrale aanpak.
- Samenwerken met andere partijen voor uitwisseling van informatie (houd rekening met privacywetgeving),
- Het organiseren van toegankelijke hulp voor statushouders op het gebied van financiën en maatwerk,
- Cultuursensitief werken (via ervaringsdeskundigen en sleutelfiguren).

Aandachtspunten:

Op systeem niveau (Inspectie SZW/financiële zelfredzaamheid van statushouders: een proces van begeleid loslaten, 2019)

- Inzet op kwaliteit van de overgang naar reguliere dienstverlening,
- (Betere) samenwerking in het complexe Nederlandse financiële systeem,
- Schuldeisers die meer rekening moeten houden met specifieke omstandigheden van de statushouder.

Volgens deze nieuwe Wet inburgering worden alle bijstandsgerechtigde asielstatushouders gedurende zes maanden (vanaf het moment dat het recht op bijstand ontstaat) verplicht ontzorgd. Indien het na deze periode nog noodzakelijk is om te blijven ontzorgen, wordt dit voortgezet op grond van de Participatiewet.

3.5.4. In het kort

Werkzame elementen financiële redzaamheid:

- Statushouders die langer in Nederland leven raken beter bekend met het Nederlandse systeem, leren de taal en worden meer zelfredzaam.
- Begeleiding en maatwerk zijn van belang om ontzorgen bij te laten dragen aan inburgering, arbeidsdeelname en het beperken van schuldenproblematiek. Intensieve begeleiding (vooral in het begin) kan statushouders (financieel) op weg helpen.
- Gemeenten moeten de ruimte hebben om het ontzorgen af te bouwen zodra dat kan (maatwerk).
- Taalvaardigheid en kwaliteit van informatieoverdracht (via herhaling, tolken en juiste dosering).
- Om financiële redzaamheid te bevorderen kunnen gemeenten hiervoor een langetermijnvisie opstellen als onderdeel van een integrale aanpak, samenwerken met andere partijen, toegankelijke hulp voor statushouders organiseren op het gebied van financiën, maatwerk, en cultuursensitief werken (via ervaringsdeskundigen en sleutelfiguren).



3.6 Goede relatie met werkgevers

Uit onderzoek blijkt dat 11 procent van de gemeenten aangeeft dat nauwe samenwerking met werkgevers een van de werkzame elementen is waardoor statushouders zijn uitgestroomd naar werk (de Gruijter et al., 2019). Het is dus belangrijk voor statushouders om kennis te maken met werkgevers en een werkplek. In deze paragraaf beschrijven we onder meer de instrumenten voor matching en de verschillende manieren waarop statushouders werkervaring kunnen opdoen.

3.6.1. Ondersteuning bij presentatie en zoekgedrag

De onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt betekent voor statushouders dat zij onbekend zijn met de geldende omgangsvormen op de werkvloer. Hierdoor weten zij zichzelf niet goed te presenteren tijdens sollicitatiegesprekken en leidt het gebrek aan kennis tot weinig effectief zoekgedrag (Klaver et al., 2015).

Voor uitkeringsgerechtigden, in het algemeen, dragen interventies ter ondersteuning van zoekgedrag en de bijbehorende vaardigheden positief bij aan het vinden van werk (Blonk, Van Twuijver, Van de Ven, & Hazelzet, 2005). Bijvoorbeeld trainingen gericht op zoek- en presentatievaardigheden, bouwen aan het vertrouwen in het eigen kunnen (self-efficacy), stress management, pro-activiteit, sociale steun en goal setting (Liu, Huang, & Wang, 2014). Naast ondersteuning op het verbeteren van de vaardigheden van de werkzoekende, moet er ook aandacht zijn voor de motivatie om werk te zoeken, zie ook 3.7. Wanneer er in een interventie alleen wordt ingezet op één van beide onderdelen (vaardigheden óf motivatie) heeft dat geen effect op het vergroten van de kansen op het vinden van werk (Blonk et al., 2005). Daarnaast blijken interventies die gericht zijn op leren effectiever dan interventies gericht op presteren. Het werkt beter als er na een sollicitatie wordt gekeken naar wat de statushouder beter kan doen (leren) dan dat de werkzoekende een specifiek aantal verplichte sollicitaties moet doen (presteren).

Recent onderzoek bevestigt het belang van oefenen met basisvaardigheden in de praktijk over hoe je in Nederland omgaat met je leidinggevende, met collega's en hoe je je moet gedragen op je werk. Daarnaast werkt het goed om in een groep met elkaar een sollicitatiegesprek te oefenen. Op die manier is later het daadwerkelijk voeren van een sollicitatiegesprek minder stressvol. Statushouders kunnen in een oefenomgeving leren om een proactieve houding aan te nemen en niet te afwachtend te zijn (Stavenuiter et al., 2019).

3.6.2. Matching

Voor zowel statushouders als werkgevers is het belangrijk om met elkaar in contact te komen. Programma's voor arbeidstoeleiding waarbij sprake is van matching (in contact komen) tussen werknemers en werkgevers zorgen voor een verhoogde kans op werk (Groenewoud et al., 2014; Groot et al., 2008), ook voor statushouders (Correa-Velez, Barnett & Gifford, 2015; Desiderio, 2016).

Zo kunnen onder meer gemeenten een proactieve makelaarsrol op zich nemen om statushouders en werkgevers met elkaar in contact te brengen (Stavenuiter et al./factoren, 2019).

Een jobhunter, een werkcoach of een gelijksoortige functie wordt ingezet om matches te maken tussen kandidaten en vacatures (Oostveen et al., 2019; Stavenuiter et al., 2019). Deze bemiddelaar is verantwoordelijk voor het relatiebeheer en onderhoudt regelmatig contact met de werkgever. Er wordt gebouwd aan een vertrouwensband waardoor het mogelijk wordt om afspraken te maken die voordelig zijn voor zowel de werkgever als de potentiële werknemer (Bakker & Van Eekert, 2013). Doordat de bemiddelaar een netwerk onder werkgevers onderhoudt en aan vertrouwen bouwt, kan deze de werkzoekende introduceren (Oostveen et al., 2019). Ook denken bemiddelaars mee over eventuele andere sectoren waar de statushouder aan het werk kan.

Of een (vrijwillige) werkcoach ook iemand aan een stage of baan kan helpen, hangt in de praktijk samen met iemands persoonlijke vaardigheden, netwerk en



inzet. Een actieve en inventieve houding is een must voor een bemiddelaar (Stavenuiter et al., 2019).

Coaches (docenten, werkcoaches en jobcoaches) kunnen een belangrijke brugfunctie vervullen tussen vraag en aanbod van vrijwilligerswerk. Zij kennen het onderscheid tussen vrijwilligerswerk dat in het verlengde ligt van de ambities en mogelijkheden van de deelnemers (op werkgerichte vrijwilligerswerk) en vrijwillige inzet dat meer een vorm van activering is (Stavenuiter et al., 2019; van den Enden, 2019). Dit laatste kan voor de korte termijn zinvol zijn. Op de (middellange) termijn draagt het niet altijd bij aan het vinden van een baan en kan dit zelfs belemmeren doordat vrijwilligers afstand nemen van de arbeidsmarkt en in het vrijwilligerswerk blijven 'hangen' (Stavenuiter et al., 2019).

Via onderwijs

Uit recent onderzoek blijkt dat het kennismaken met bedrijven in de klas en het bezoeken van bedrijven op locatie goed werkt. Leerlingen kunnen kennis opdoen van de arbeidsmarkt en een beeld krijgen van hoe het er op de werkvloer aan toegaat. Deze kennismaking verkleint de daadwerkelijke stap (voor statushouders) naar werk (Stavenuiter et al., 2019). Daarnaast werkt het als de bemiddelaar aandacht besteedt aan de voorselectie van statushouders, om zo beter zicht te krijgen op iemands talenten en capaciteiten. Zo kan de bemiddelaar een rol spelen bij het organiseren van testdagen met mbo-opleidingen (Stavenuiter et al., 2019).

Matching events

Uit recent onderzoek blijkt dat 5 procent van de gemeenten matching events (waar werkgevers en statushouders elkaar hebben ontmoet) noemt als een van de werkzaam elementen waardoor statushouders zijn uitgestroomd naar werk in de eigen gemeente (de Gruijter et al., 2019). Het werkgeversservicepunt kan een rol spelen bij het met elkaar in contact brengen van werkgevers en statushouders voor specifieke branches (Stavenuiter et al., 2019).

3.6.3. Werkervaring opdoen

Recent onderzoek bevestigt dat het werkt om werkervaring op te doen. Door het opdoen van praktijkervaring, door middel van een stage, proefplaatsing of werkervaringsplek maken deelnemers nader kennis met werkgevers en de werkvloer (Stavenuiter et al., 2019). Ook statushouders zelf zien het belang van het doen van activiteiten zoals (vrijwilligers)werk of een stage naast taallessen (Oostveen et al., 2019). Wel moet er kritisch in de gaten gehouden worden of deze werkervaring daadwerkelijk een stap is richting werk. Stages, leerwerkplekken en vrijwilligerswerk kunnen leiden tot het faciliteren van gratis arbeid (De lange e.a., 2017). Daarin ligt een risico van misbruik van de (toch al) kwetsbare positie van statushouders op de arbeidsmarkt (Stavenuiter et al., 2019).

Verschillende manieren waarop statushouders kunnen kennismaken met werkgevers:

A. Werkervaringsplekken

Werkervaringsplekken zijn onbetaalde banen waar mensen binnen een bedrijf werkervaring op kunnen doen. Mensen die gebruik maken van een werkervaringsplek werken met behoud van uitkering. Er is bij een werkervaringsplek weinig financieel risico voor een werkgever. Door gemeenten worden werkervaringsplekken beschouwd als belangrijk werkzaam element. Uit recent onderzoek onder gemeenten noemt 30 procent dat een werkervaringsplek heeft geleid tot de uitstroom van statushouders naar een betaalde baan. In de praktijk worden leerwerktrajecten of werkervaringsplekken door gemeenten maar voor een (beperkt) deel van de statushouders ingezet (de Gruijter et al., 2019). Het blijkt vaak moeilijk om voldoende geschikte werkervaringsplekken voor statushouders te vinden (Stavenuiter et al., 2019).

Werkervaringsplekken zijn een belangrijk middel voor statushouders om de (vak)taal te leren in een praktijkomgeving (bijvoorbeeld via taalstage) en om werkvaardigheden op te doen. Ook krijgen zij meer inzicht in wat een functie binnen de Nederlandse werkcontext inhoudt. Werkervaringsplekken bieden ook werkgevers de kans om op laagdrempelige wijze kennis met statushouders te maken en zicht op hun



capaciteiten te krijgen (de Gruijter et al. 2019). Een intensieve begeleiding tijdens dit 'werkend leren' is een noodzakelijke randvoorwaarde (Stavenuiter et al., 2019). Ook moet de begeleider ervoor zorgen dat de werkzaamheden die de statushouder tijdens zijn of haar vrijwilligerswerk, stage of werkervaringsplek doet daadwerkelijk in dienst staan van het leerproces (Booijink et al., 2017). Wat de moeite loont is om stages en leerwerkplekken te selecteren, waarbij de werkgevers bereid zijn om na afloop van het leertraject de statushouder in dienst te nemen (en te houden) (Stavenuiter et al., 2019).

Nazorg

Wat werkt is als de bemiddelaar een rol blijft spelen nadat iemand een betaalde baan heeft gevonden bij een werkgever. De bemiddelaar kan ondersteuning bieden bij (onderhandelen over) de arbeidsvoorwaarden en contact houden met de werkgever en statushouder. Zodat tegen de tijd dat het contract afloopt de bemiddelaar kan kijken of het contract verlengd kan worden door bijvoorbeeld gezamenlijk een evaluatiegesprek te voeren (Stavenuiter et al., 2019). Nazorg is ook belangrijk voor het verduurzamen van de plaatsing en het voorkomen van eventuele vroegtijdige uitval (Oostveen et al., 2019). Er kunnen stappen gezet worden in de richting van de gewenste 'droombaan' als dat op korte termijn (nog niet) binnen handbereik ligt. Door ervaring op de werkvloer krijgen statushouders én hun werkgevers aanvullende inzichten over vervolgstappen die nog nodig zijn, op het gebied van taal, vakinhoudelijke kennis en/of werkcultuur (Stavenuiter et al., 2019).

B. Vrijwilligerswerk

Veruit de meeste gemeenten bieden statushouders de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen. In de praktijk wordt maar een (beperkt) deel van de statushouders ingezet (de Gruijter et al., 2019). Slechts 5 procent van de gemeenten noemt 'het doen van vrijwilligerswerk' als werkzaam element dat heeft bijgedragen aan de uitstroom naar betaald werk (de Gruijter et al., 2019/Monitor).

Voorheen was relatief weinig bekend over de effectiviteit van vrijwilligerswerk voor de baankansen van

statushouders (De Lange, Besselsen, Rahouti, & Rijken, 2017). UNHCR (2013) haalt één Ierse studie aan die stelt dat vrijwilligerswerk mogelijk een positief effect heeft op de baankansen van vluchtelingen. In Duitsland werd verder een positief verband gevonden tussen het doen van vrijwilligerswerk en algemene integratie in het aankomstland. Hierbij wordt wel benadrukt dat organisatorische factoren van groot belang zijn (Greenspan, 2018).

Uit onderzoek blijkt het belang van vrijwilligerswerk in de fase wanneer werk nog niet mogelijk is, zoals voor statushouders die nog in een AZC verblijven (SER, 2018). Uit onderzoek onder asielzoekers en statushouders in AZC's blijkt dat vrijwilligerswerk door vluchtelingen in Nederland bij kan dragen aan arbeidsmarktparticipatie (Bakker et al., 2018). Op gemeentelijk niveau wordt ingezet op vrijwilligerswerk voor statushouders om werkervaring en/of werkneemersvaardigheden op te doen. De werkervaring en vaardigheden die deelnemers op deze wijze (bijvoorbeeld tijdens lerend vrijwilligerswerk) opdoen, vergroten hun kansen op maatschappelijke participatie en activering naar werk (Van den Enden et al., 2019).

In de literatuur wordt gewaarschuwd voor (onbedoelde) negatieve bijeffecten van vrijwilligerswerk. Uit eerder onderzoek bij Nederlandse uitkeringsgerechtigden blijkt dat vrijwilligerswerk risicovol is als 'verplichte' tegenprestatie voor de uitkering (Kampen, 2014). Het vooruitzicht op betaald werk verleidt mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Maar als het niet lukt om een betaalde baan te vinden, nemen de vrijwilligers op den duur afstand van de arbeidsmarkt en blijven ze in het vrijwilligerswerk hangen. Een andere waarschuwing betreft het risico op uitbuiting (Desiderio, 2016).

Niet alle statushouders hebben ruimte voor het doen van vrijwilligerswerk, dat geldt bijvoorbeeld voor vrouwen die voor jonge kinderen zorgen. Vrouwen die hun man nareizen naar Nederland zijn extra kwetsbaar. Ook voor ouderen die moeite hebben met het leren van de taal, is deelname aan inburgeringslessen en (vrijwilligers)werk niet altijd haalbaar (Oostveen et al (2019).



Onderdelen die werkend leren succesvol maken

- In de voorbereiding op het werkend leren gaat het om verwachtingsmanagement, een uitgebreide intake, werken aan een vertrouwensband tussen deelnemer en begeleiders, zelfvertrouwen bij de deelnemer, voorbereiding op culturele verschillen ten opzichte van de werkcontext in het land van herkomst.
- Tijdens het werkend leren moet regelmatig worden nagaan of de plek nog voldoende past bij de ontwikkelbehoefte van de deelnemer, evaluatiemomenten inbouwen na een proefperiode, heldere afspraken (praktisch en inhoudelijk) maken met werkgever tijdens startgesprek, ruimte inbouwen voor het leren van (vak) taal door evt. aanvullende taallessen, opstellen van een ontwikkelingsplan en tussentijds bespreken.
- In de afronding terugblikken op het persoonlijk ontwikkelingsplan, bespreken hoe het geleerde in te zetten bij vervolgstappen.

(Booijink et al., 2017)

Het is dus belangrijk om een goede match te maken tussen de statushouder en het vrijwilligerswerk zodat deelnemers voldoende leren van het werk dat zij doen. Dat kan door vooraf expliciete ontwikkeldoelen te benoemen. Het werkt ook goed om statushouders buiten een meer beschermde omgeving ervaring te laten opdoen tijdens lerend vrijwilligerswerk en/of externe snuffelstages. Toegang (van statushouders) tot een soort vacaturebank van werkzaamheden die je als lerend vrijwilliger kunt doen, kan helpen bij het vinden van de juiste vrijwilligersplek (van den Enden et al., 2019).

Tijdens het doen van vrijwilligerswerk moet de begeleider ervoor zorgen dat de werkzaamheden die de statushouder doet daadwerkelijk in dienst staan van het leerproces. Alleen dan kan het werkend leren in-

derdaad een waardevolle stap betekenen naar duurzame arbeidsparticipatie. Wanneer dit nog te hoog gegrepen is dan kan dagbesteding buitenshuis, zoals een opleiding of regulier vrijwilligerswerk, wel degelijk een positief effect hebben (Booijink et al., 2017).

C. Gesubsidieerd werk

Bij gesubsidieerd werk ontvangen werkgevers (grotendeels of geheel) subsidie. In aanvulling op het bij elkaar brengen van werkgevers, maatschappelijke organisaties en ondernemers, kan een gemeente loonkostensubsidie inzetten als stimulans voor het creëren van werkervarings- en arbeidsplaatsen voor statushouders. Daarnaast kan een gemeente ook iets extra's bieden aan een werkgever om de overgang naar een dienstverband mogelijk te maken (Stavenuiter et al., 2019). Uit onderzoek blijkt dat 64 procent van de gemeenten aangeeft dat zij loonkostensubsidie inzetten. Zij doen dit echter voor een klein deel van de statushouders (de Gruijter et al., 2019/Monitor).

Het bewijs over de effectiviteit van gesubsidieerde banen is gematigd positief. Dit geldt voornamelijk wanneer de private sector wordt betrokken en voor programma's gericht op vrouwen (Konle-Seidl & Bolits, 2016; Martín et al., 2016). Volgens Roorda (2013) zijn volledig gesubsidieerde banen voor uitkeringsgerechtigden, in het algemeen, niet effectief als opstap naar betaald werk. Zowel werknemers als werkgevers zijn geneigd deze financieel veilige constructie in stand te houden, wat de doorstroom naar een 'echte' baan belemmert (zie ook Koning, 2013). Er is sprake van ongewenste effecten zoals stigmatisering en ongelijke concurrentie met reguliere banen (Koning, 2013). Het is belangrijk om ook bij statushouders rekening te houden met deze aandachtspunten.

3.6.4. Ondersteuning op de werkvloer

Voor bemiddelaars is ook een rol weggelegd voor het ondersteunen van werkgevers waar nodig, en hen voorzien van adequate diensten en incentives (Desiderio, 2016). Werkgevers onderschatten vaak de hoeveel tijd en aandacht die het kost om statushouders in te werken, te begeleiden en bepaalde soft skills aan te leren. Ook het leren van vakjargon blijkt in de praktijk meer tijd te kosten dan aanvankelijk voorzien (Sta-



venuiter et al./factoren, 2019). De bemiddelaar kan daarbij ondersteunen, door verbindingen te leggen met relevante organisaties, zoals aanbieders van VCA-trainingen en rijsscholen (Stavenuiter et al., 2019). Investeren in de 'vraagkant' van de arbeidsmarkt is minstens zo belangrijk. Te denken valt bijvoorbeeld aan een werkgeversbenadering (luisteren naar hun vragen en behoeften), een goede introductie op de werkvloer, probleemoplossend vermogen bij leidinggevenden en HRM, begeleiding bij het werk (zowel door coaching als door maatjes) en blijven werken aan mogelijkheden voor een loopbaan- en toekomstperspectief. Investeren in de vraagkant van de arbeidsmarkt is cruciaal voor een verdere benutting van het onbenutte talent van statushouders (Stavenuiter et al., 2019).

Tegengaan discriminatie

Discriminatie kan belemmerend werken bij de arbeidsparticipatie van statushouders. Uit Zweeds onderzoek blijkt dat werkgevers zeer terughoudend kunnen zijn met het aannemen van vluchtelingen. Discriminatie en vooroordelen spelen een rol, maar werkgevers zijn vooral bang dat vluchteling-werknemers niet optimaal presteren. De bedrijven stellen dat zij bij een verlaging van de lonen van vluchtelingen wel overwegen om een vluchteling in dienst te nemen (Lundborg & Skedinger, 2016). Binnen de Nederlandse context is bekend dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie bij burgers met een migratieachtergrond (Andriessen, Van der Ent, Van der Linden, & Dekker, 2015; Panteia, 2015). Vooral Nederlanders met een moslimachtergrond krijgen te maken met (arbeidsmarkt)discriminatie (Connor & Koenig, 2015). Een oplossing voor dit probleem kan gezocht worden in het stimuleren van diversiteits- en inclusiebeleid binnen bedrijven en organisaties. Dit beleid vereist onder andere een langdurige inzet en bereidheid van alle werknemers en werkgevers, op elk niveau. Door o.a. normverandering, normstelling en bewustwording kan discriminatie bestreden worden (Felten, 2018). Ook het aanpassen van procedures (zoals werving en selectie) is nodig, zodat er rechtsgeldigheid ontstaat in het inclusiebeleid. Het is per soort organisatie afhankelijk welke maatregelen zij hanteren en hoe deze het beste uit te voeren (Coello Eertink & Kreinsen, 2019).

3.6.5. In het kort

Werkzame elementen voor een goede relatie met de werkgever:

- Het (vooraf) oefenen met basisvaardigheden, zoals met gedrag tijdens een sollicitatiegesprek en omgang met collega's en een leidinggevende, maakt dat de statushouder beter is voorbereid en minder stress ervaart bij daadwerkelijke sollicitatiegesprekken en communicatie op de werkvloer.
- Programma's voor arbeidstoeleiding waarbij sprake is van matching (in contact komen) tussen werknemers en werkgevers zorgen voor een verhoogde kans op werk, ook voor statushouders.
- Een bemiddelaar die aandacht besteedt aan de talenten en capaciteiten van statushouder en contacten met werkgevers onderhoudt, maakt betere matches.
- Door het opdoen van praktijkervaring (stages, proefplaatsing of werkervaringsplek) kunnen statushouders nader kennismaken met werkgevers, ervaring opdoen op de werkvloer en inzicht krijgen in vervolgstappen die nodig zijn om een baan te vinden. Belangrijk voor een succesvolle praktijkervaring is dat de statushouder ook op de ervaringsplek wordt begeleid.
- Werkervaringsplekken bieden werkgevers de kans om op laagdrempelige wijze met statushouders kennis te maken.
- Door lerend vrijwilligerswerk te doen vergroten statushouders hun kansen op maatschappelijke participatie en activering naar werk. Coaches (docenten, werkcoaches en jobcoaches) vervullen een belangrijke brugfunctie tussen vraag en aanbod van het vrijwilligerswerk.
- Bemiddelaars kunnen werkgevers ondersteunen bij het (voorbereiden op het) begeleiden van statushouders en het organiseren van aanvullende ondersteuning (zoals op het gebied van vakjargon en/of veilig



3.7. Maatwerk in de dienstverlening

Bij maatwerk wordt de dienstverlening afgestemd op de kenmerken en situatie van de statushouder. Er wordt gekeken naar behoeften en wensen, zoals verbetering van kennis en vaardigheden, uitbreiding van het sociale netwerk of het versterken van het zelfvertrouwen (Lub, 2017).

Recent onderzoek bevestigt dat aansluiten op de individuele mogelijkheden van de deelnemers belangrijk is. Dit geldt voor het maken van een cv of het voorbereiden van een sollicitatiegesprek. Maar ook bij het oefenen met presentatie- en communicatievaardigheden en bij het opdoen van (werknemers)

vaardigheden om te kunnen functioneren in de Nederlandse werkcultuur (Stavenuiter et al., 2019).

Uit literatuuronderzoek van Lub (Lub, 2017) blijkt dat een traject dat aansluit op individuele wensen, mogelijkheden en beperkingen, de werkzoekenden motiveert. Er wordt aanspraak gemaakt op hun intrinsieke motivatie. Inspelen op intrinsieke motivatie is effectiever dan gecontroleerde motivatie. Bij intrinsieke motivatie gaat het over autonome motivatie die voortkomt uit het gevoel om iets uit jezelf te doen zonder daartoe gedwongen te worden. Bij gecontroleerde motivatie wordt wel een gevoel van dwang ervaren die leidt tot motivatie. Zo geven werkzoekenden die intrinsiek gemotiveerd zijn minder snel

Dedicated klantmanagers in Amsterdam

De dedicated klantmanagers van team Entree zijn op meerdere manieren betrokken bij de arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Ze houden zich bezig met drie zaken:

- Vroege activering vanuit het AZC (vooral als het gaat om statushouders uit Amsterdamse AZC's).
- Het ondersteunen, stimuleren en motiveren van de statushouders.
- Begeleiding en advies over de taal cursus in het kader van inburgering.

De klantmanagers bieden brede ondersteuning bij problemen en uitdagingen van de statushouder. Daarnaast melden zij de statushouder snel aan voor diverse trajecten en stimuleren ze hen waar mogelijk om zelf actief zaken te regelen (activeringsmechanisme). In de loop van de tijd zien we een verschuiving in de focus van de begeleiding; eerst ligt de nadruk op het ondersteunen en later komt er (waar mogelijk) meer nadruk op het stimuleren en motiveren. De contactmomenten zijn in het begin veel en na verloop van tijd worden deze minder; de zelfredzaamheid wordt stapsgewijs vergroot. De klantmanager stimuleert de klant om zich goed te oriënteren op de inburgering en tijdig te starten. Daarna monitort de klantmanager het verdere verloop van de inburgering.

Randvoorwaarden voor het goed inzetten van dedicated klantmanagers:

- Handelingsvrijheid om trajecten af te stemmen op de behoeften en mogelijkheden van de statushouders. Snelle activering naar werk is een belangrijk streven, maar als dat op korte termijn niet haalbaar is, zijn er ook andere mogelijkheden tot participatie;
- Lagere caseload geeft hun tijd en ruimte om statushouders intensief te begeleiden en (indien nodig) ook gedurende een langere periode;
- Gemotiveerde medewerkers met veel kennis van de doelgroep en lerend/ontwikkeland vermogen;
- Deskundigheidsbevordering en teambuilding door middel van training voor klantmanagers en jobhunters.

(uit: Oostveen et al., 2019)



op en is er minder sprake van uitstelgedrag (Senecal & Guay, 2000, zoals weergegeven in Gelderblom & Koning, 2007; Groenewoud et al., 2014; Lub, 2017; Vansteenkiste, 2004). Daarnaast presteren intrinsiek gemotiveerde individuen beter en hebben zij een beter gevoel over zichzelf (Bakker & Van Eekert, 2013).

3.7.1. Dedicated klantmanagers

Volgens gemeenten is de inzet van dedicated klantmanagers het belangrijkste werkzame element bij de begeleiding van statushouders richting werk (De Gruijter et al., 2019). Zij spelen een belangrijke rol bij het vormgeven van maatwerk in de (begeleidings) trajecten van statushouders. Dedicated klantmanagers werken bij gemeenten en richten zich specifiek op het begeleiden van statushouders. Zij hebben kennis van de culturele achtergronden van statushouders en hebben zicht op het geheel aan vereisten en omstandigheden (bijvoorbeeld inburgeringseisen) waar statushouders mee te maken hebben (de Gruijter et al., 2019). Het goed kennen van statushouders (onder andere door een uitgebreide intake) en het opbouwen van een vertrouwensband spelen volgens gemeenten een belangrijke rol bij het bepalen van een passend traject (maatwerk) en bij het vroegtijdig onderkennen van mogelijke belemmeringen (de Gruijter et al., 2019).

Nederlands onderzoek naar arbeidstoeleiding in het algemeen laat zien dat het hebben van één begeleider (bijvoorbeeld een klantmanager), gedurende het traject richting arbeid, effectief is (Groenewoud et al., 2014). Het positieve effect komt door de opgebouwde vertrouwensband tussen begeleider (klantmanager) en werkzoekende. Deze vertrouwensband is noodzakelijk om vooruitgang te boeken. Wanneer er vaker contact is met dezelfde persoon (een-op-een) wordt het vertrouwen eerder gewonnen. De begeleider en de werkzoekende leren elkaar beter kennen en zo kan de begeleider beter inschatten met welke werkgever de werkzoekende een goede match vormt (Groenewoud et al., 2014). Daarnaast is het belangrijk dat er 'een klik' is tussen de statushouder en de klantmanager, aangezien de klantmanager het centrale aanspreekpunt is (Oostveen et al., 2019).

3.7.2. Parallele aanpak

Bij een parallelle aanpak gaat de statushouder gelijktijdig aan de slag met inburgering en (toeleiding naar) werk. Uit recent onderzoek blijkt de parallelle aanpak een meerwaarde te zijn voor de ontwikkeling van de statushouders (Oostveen et al., 2019). Volgens professionals en statushouders zorgt deze aanpak voor een versnelling van de taalverwerving en het opdoen van sociale contacten en is het mogelijk om sneller aan het werk te gaan. Wel vergt de parallelle aanpak flexibiliteit van de uitvoerders van de verschillende trajecten, om ervoor te zorgen dat alles past in het weekschema van de statushouder. Er zijn groepen waarvoor dit lastiger is, zoals vrouwen met jonge kinderen (Oostveen et al., 2019).

3.7.3. Integrale aanpak

Een brede diagnose of intake ondersteunt bij het in kaart brengen van de verschillende leefgebieden en mogelijke problemen (Nijhof e.a., 2012). Een integrale aanpak met oog voor alle leefgebieden is bij maatwerk van belang (de Gruijter et al., 2019; van den Enden et al., 2019). Samenhang en gelijktijdigheid van opleiding en taaltraining is belangrijk om te voorkomen dat statushouders afzien van een opleiding. Of dat zij (noodgedwongen) beginnen aan een opleiding op een (veel) lager niveau (Stavenuiter et al., 2019).

Uit recente onderzoeken blijkt dat verschillende personen of organisaties een rol spelen bij het vormgeven van een integrale aanpak. Deze betrokken personen of organisaties, zoals de klantmanagers van de gemeente en de organisatie die de maatschappelijke begeleiding doet, kunnen met elkaar afspraken maken over afbakening van taken en verantwoordelijkheden (Oostveen et al., 2019).

Coaches of trajectbegeleiders kunnen een belangrijke rol spelen bij het zicht krijgen op passende opleiding voor de statushouder voor wat betreft ambities, talenten en omstandigheden, maar ook taalniveau. Zij zijn bekend met de combinatie werken en leren, duur van de opleiding en de financieringsmogelijkheden van de opleidingen (Stavenuiter et al., 2019). Ook onderwijsinstellingen kunnen een rol spelen bij het inzicht krijgen in de talenten van statushouders, door



bijvoorbeeld het organiseren van testdagen (Stavenuiter et al., 2019).

3.7.4. Gender en cultuur

Vanuit internationaal onderzoek van Barslund, Di, & Ludolph (2017) wordt aanbevolen om bij de arbeidstoeleiding rekening te houden met gender en met culturele aspecten die daaraan zijn verbonden. Het begrip 'gender' heeft betrekking op de sociaal-culturele rollen die aan de seksen gekoppeld zijn, en de verschillen in macht die daaruit voortvloeien. Onder gendersensitief verstaan we het voldoende rekening houden met de verschillende rollen, wederzijdse verwachtingen en afhankelijkheden van vrouwen en mannen.

Zorg voor de kinderen is een belangrijk struikelblok voor vrouwelijke statushouders. Bij gebrek aan kinderopvang geven veel vrouwen aan zelf voor de kinderen te willen zorgen (Gruijter, 2018). Bij sommige gezinnen nemen mannen (een deel van) de zorgtaken op zich. Voor die vrouwen zijn er dan minder belemmeringen om naar hun werk of een opleiding te gaan. Hulp bij kinderopvang kan dus een uitkomst bieden.

Het is belangrijk dat begeleiding van vrouwelijke statushouders zich richt op het ontdekken en ontplooiën van competenties. Ook is het bieden van reële perspectieven op de arbeidsmarkt een belangrijke stap. Dit kan bijvoorbeeld door het inzetten van rolmodellen. Voor de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders is het goed om deze aan te sluiten op (gemeentelijk of ander) emancipatiebeleid (De Gruijter & Razenberg, 2019).

Sectorgerichte aanpak in gemeente Meijerijstad

Gemeente Meijerijstad start in 2018 met zogenoemde 'kweekvijvers'. De kweekvijver Zorg-Dienstverlening is speciaal voor vrouwelijke statushouders. Werkzoekenden zonder diploma volgen een voortraject van drie maanden waarbij ze ook werkervaring opdoen om vervolgens door te stromen naar de duale opleiding BOL Entree Zorg-Dienstverlening. 'We zijn dit traject gestart omdat in de zorg veel werk is en veel vrouwen daar willen werken. Deze sectorgerichte aanpak brengt de vraag en het aanbod gerichter bij elkaar,' aldus Munira Ibrahim, beleidsmedewerker gemeente Meijerijstad. Het voortraject van drie maanden omvat verschillende aspecten die er voor zorgen dat de vrouwen goed voorbereid van start gaan op een leer-werkplek bij een zorginstelling. Tijdens het voortraject leren zij basiswerkneemersvaardigheden, kunnen ze branche erkende certificaten halen én gaan ze aan de slag met het leren van de vaktaal. Dit uitgebreide voortraject wordt beschouwd als een belangrijk onderdeel van de kweekvijver, maar ook coaching en begeleiding op de werkvloer is essentieel. 'Je ziet vaak dat dit soort trajecten stuk lopen als de begeleiding niet goed is. Daarom zetten wij daar extra op in,' aldus Ibrahim. Meer weten? www.wspnobb.nl

3.7.5. Work first benadering en langdurige begeleiding

Diverse onderzoeken benadrukken de balans tussen work first benadering en langdurige begeleiding om stappen te maken van broodbaan naar droombaan. Voor statushouders die onder hun niveau werken of snel aan de slag gaan, is langdurige begeleiding belangrijk. Deze begeleiding stimuleert een duurzame inzet op de arbeidsmarkt en helpt statushouders de stappen te laten maken richting hun droombaan.



Dit werkt door na afloop van een voorbereidings-traject statushouders de tijd te geven om een baan te zoeken en daarbij rekening te houden met hun situatie en (ontwikkelings)behoeften (Stavenuiter et al., 2019). Gemeenten die vasthouden aan de work first benadering lopen het gevaar dat statushouders, die te weinig ruimte krijgen voor hun situatie en (ontwikkelings)behoeften, uitvallen of afhaken. Daardoor wordt een duurzame inzet van statushouders bij werkgevers juist ondergraven (Stavenuiter et al., 2019). Er ontstaat een spanningsveld tussen de dromen en wensen van de statushouder en het uitgangspunt van de gemeente: 'de kortste weg naar werk' (Oostveen et al., 2019).

3.7.6. In het kort

Werkzame elementen voor maatwerk in de dienstverlening:

- De parallelle aanpak zorgt voor een versneling van de taalverwerving en het opdoen van sociale contacten en maakt het mogelijk om sneller aan het werk te gaan.
- Bij een integrale aanpak (met aandacht voor alle leefgebieden) kunnen coaches, trajectbegeleiders en/of onderwijsinstellingen een belangrijke rol spelen. Door inzicht in de talenten en wensen van statushouders en door samenhang en gelijktijdigheid van opleiding en taaltraining wordt voorkomen dat statushouders afzien van een opleiding of (noodgedwongen) beginnen aan een opleiding op een lager niveau.
- Het hebben van een begeleider (een dedicated klantmanager) gedurende het traject richting arbeid is effectief.
- Dedicated klantmanagers met de juiste kennis van culturele achtergronden en de vereisten en omstandigheden waar statushouders mee te maken hebben, kunnen uitkomst bieden, mits er sprake is van een klik waardoor ze aan een vertrouwensband bouwen.
- Randvoorwaarden voor de klantmanager zijn handelingsvrijheid, een lagere caseload, maar ook motivatie en deskundigheidsbevordering van de klantmanager zelf.



4 Bronnenlijst

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.
- Auer, D. (2018). Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44, 341–362. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1304208>
- Avric, B., Odekerken, M., De Vries, S., & Van Rooijen, M. (2019). De financiële zelfredzaamheid van statushouders.
- Bakker, H., & Van Eekert, P. (2013). Coaching en motivatie: tussen sturing en zelfsturing. In P. Koning, M. Paantjens, C. Vaal, & R. Van der Veen (Eds.), *Investeren in Participeren. Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen*.
- Bakker, L., Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2016). The Asylum Integration Paradox: Comparing Asylum Support Systems and Refugee Integration in The Netherlands and the UK. *International Migration*, 54, 118-132.
- Bakker, L., & Dagevos, J. (2017). Arbeidsmarktparticipatie asielmigranten: stoeve start en blijvende achterstand. In M. Maliepaard, B. Witkamp, & R. Jennissen (Eds.), *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek (pp. 63–76)*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum (WODC).
- Bakker, L., Dagevos, J. & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of ethnic and migration studies*, 43(11), 1775–1791. [dx.doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835](https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835)
- Bansak, K., Ferwerda, J., Hainmueller, J., Dillon, A., Hangartner, D., Lawrence, D., & Weinstein, J. (2018). Improving refugee integration through data-driven algorithmic assignment. *Science*, 359, 325–329. <https://doi.org/10.1126/science.aao4408>
- Bansak, K., Hainmueller, J. & Hangartner, D. (2016). How economic, humanitarian, and religious concerns shape European attitudes toward asylum seekers. *Science*, 354, 217-222.
- Bardoel, K. (2017). *Diplomawaardering van vluchtelingen ter bevordering van de instroom in het onderwijs en op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Nuffic.
- Barslund, M., Di, A., & Ludolph, B. L. (2017). Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU. *CEPS Policy Insights*, 6, 1–10.
- Beiser, M., Johnson, P. J., & Turner, R. J. (1993). Unemployment, underemployment and depressive affect among southeast asian refugees. *Psychological Medicine*, 23, 731–743. doi.org/10.1017/S0033291700025502



- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L. & Vedder, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 303-332.
- Berry, M., Garcia-Blanco, I. & Moore, K. (2016). *Press coverage of the refugee and migrant crisis in the EU: a content analysis of five European countries*. Genève: UNHCR.
- Bevelander, P., & Lundh, C. (2007). Employment Integration of Refugees: The Influence of Local Factors on Refugee Job Opportunities in Sweden. *IZA Discussion Papers*, 2551, 2–43.
- Blonk, R. W. B., Van Twuijver, M. W., Van de Ven, H. A., & Hazelzet, A. M. (2005). *Quickscan Wetenschappelijke Literatuur Gemeentelijke Uitvoeringspraktijk*. Den Haag: TNO.
- Booijsink, M, Stavenuiter, M. & Taouanza, I. (2017). *Werkend leren als opstap naar werk voor vluchtelingen. Handreiking voor de begeleiding van vrijwilligerswerk, (taal)stages en werkervaringsplaatsen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Booijsink, M. & van den Enden, T. (2019). *De effectiviteit van de PiëzoMethodiek*. Utrecht: Movisie.
- Born, R., & Schwefer, M. (2016). Institutional dimensions of successful labor market integration of refugees. *DICE Report*, 4, 82–84.
- Born, M., Mack, A. & Odé, A. (2019). *Toeleiding statushouders naar onderwijs*. Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.
- Born, M., Oostveen, A. & Klaver, J. F. I.. (2019). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak. Overkoepelende eindrapportage*. Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek
- Bovens, M., Keizer, A. G. & Tiemeijer, W. (2017). *Weten is nog geen doen: Een realistisch perspectief op redzaamheid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Calvó-Armengol, A., & Jackson, M. O. (2010). The effects of social networks on employment and inequality. *American Economic Review*, 94, 426–454. doi.org/10.1257/0002828041464542
- Champion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16. doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008
- CBS (2015). *Sociale samenhang 2015: Wat ons bindt en verdeelt*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2017a). *StatLine. Arbeidsdeelname; migratieachtergrond*. Verkregen op 08-02-2017 van opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82809NED/table?ts=1517841060054
- CBS (2017b). *Van opvang naar integratie. Cohortstudie van recente asielmigranten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2017b). *Aantal vacatures neemt toe*. Verkregen op 25-05-2018 van [cbs.nl: www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/46/aantal-vacatures-neemt-toe](https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/46/aantal-vacatures-neemt-toe).
- CBS (2018a). *Begrippen*. Verkregen op 16-07-2018 van www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=n#netto-arbeidsparticipatie%7C
- CBS (2018b). *11 procent van statushouders heeft werk*. Verkregen op 25-5-2018 van [cbs.nl: www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/16/11-procent-van-statushouders-heeft-werk](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/16/11-procent-van-statushouders-heeft-werk).
-



- CBS (2018c). *Arbeidsdeelname naar leeftijd en geslacht. Verkregen op 16-04-2018 van www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/toelichtingen/arbeidsdeelname-naar-leeftijd-en-geslacht*
- CBS Asiel en integratie (2019); *cohortonderzoek asielzoekers en statushouders*
- CPB raming (september 2019): *Macro Economische Verkenning 2020*
- Connor, P. (2010). Explaining the refugee gap: Economic outcomes of refugees versus other immigrants. *Journal of Refugee Studies*, 23, 377–397. doi.org/10.1093/jrs/feq025
- Connor, P. & Koenig, M. (2014). *Explaining the Muslim employment gap in Western Europe: Individual-level effects and ethno-religious penalties*. *Social Science Research*, 49, 191–201.
- Correa-Velez, I., Barnett, A. G., & Gifford, S. (2015). Working for a better life: Longitudinal evidence on the predictors of employment among recently arrived refugee migrant men living in Australia. *International Migration*, 53, 321–337. doi.org/10.1111/imig.12099.
- Cruz-Saco, M.A. (2008). *Promoting Social Integration: Economic, Social and Political Dimensions with a focus on Latin America*. Verenigde Staten: Connecticut College.
- Dagevos, J. Huijnk, W., Maliepaard, M. & Miltenburg, E. (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Lange, T., Besselsen, E., Rahouti, S., & Rijken, C. (2017). *Van azc naar een baan. De Nederlandse regelgeving over en praktijk van arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- De Vroome, T., & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44, 376–403. doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x
- Desiderio, M. V. (2016). *Integrating Refugees into Host Country Labor Markets: Challenges and Policy Options*. Washington, DC: Migration Policy Institute. Washinton, DC: Migration Policy Institute.
- Edelbroek, M. (2010). *"This is my home now" Over vluchtelingen met een eerste verblijfvergunning*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., & Leerkes, A. (2015). *WRR-Policy Brief 4. Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. Den Haag: WRR.
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2018). *(The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe (Vol. 11333)*. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Ferrier, J., & Massink, L. (2016). *Overleven in Nederland. Onderzoek naar het verloop van de inburgering en de integratiebehoeften van Eritrese statushouders (18-23 jaar) op de geclusterde woonlocatie op de Griftdijk in Lent*. Bergen op Zoom: PreciesAdvies.
- Fitch, C., Hamilton, S., Bassett, P., & Davey, R. (2011). The relationship between personal debt and mental health: a systematic review. *Mental Health Review Journal*, 16, 153–166. doi.org/10.1108/13619321111202313
- Gallie, D., Paugam, S., & Jacobs, S. (2003). Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5, 1–32. doi.org/10.1080/1461669032000057668



- Gelderblom, A., & De Koning, J. (2007). *Effecten van "zachte" kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie. Een literatuurstudie*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46–61. doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002
- Gerritsen, S., Kattenberg, M., & Vermeulen, W. (2018). *CPB Policy Brief: Regionale plaatsing vergunninghouders en kans op werk*. Den Haag.
- Geschiere, P. (2009). *The perils of belonging: Autochthony, citizenship, and exclusion in Africa and Europe*. Chicago: University of Chicago Press.
- Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M., & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten*. Amsterdam: Regioplan.
- Groot, I., de Graaf-Zijl, M., Hop, J. P., Kok, L. M., Fermin, B., Ooms, D., & Zwinkels, W. (2008). *De lange weg naar werk. Beleid voor langdurig uitkeringsgerechtigden in de WW en de WWB*. Den Haag: SEO Economisch Onderzoek.
- Gruppen, A. (2010). *Baat bij een maatje, onderzoek naar de ervaren opbrengsten van Take 2*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Gruijter, M. de & Hermans, L. (2019). *Op weg naar werk? Vrouwelijke statushouders en gemeenten over kansen en belemmeringen bij arbeidstoeleiding*. Utrecht: Kennisplatform integratie & Samenleving.
- Gruijter, M. de, Razenberg, I. & Tinnemans, K. (2019). *Monitor Gemeentelijk Beleid Arbeidstoeleiding Statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Guiaux, M., Uiters, A. H., Wubs, H., & Beenackers, E. M. T. (2008). *Uitgenodigde vluchtelingen. Beleid en de maatschappelijke positie in nationaal en internationaal perspectief*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum.
- Harbers, M. M., & Hoeymans, N. (2013). *Gezondheid en maatschappelijke participatie. Themarapport Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2014*. Den Haag: RIVM.
- Huijnk, W., & Dagevos, J. (2017). *Een staalkaart van statushouders. Over de integratie van statushouders in Nederland. Mens en Maatschappij*, 92, 359-394
- Ikram, U., & Stronks, K. (2016). *Preserving and improving the mental health of refugees and asylum seekers: A literature review for the health council of the Netherlands*. Den Haag: Gezondheidsraad.
- Inspectie SZW/financiële zelfredzaamheid van statushouders: een proces van begeleid loslaten, 2019
- Inspectie SZW/Financieel ontzorgen van statushouders op weg naar zelfredzaamheid: een precaire balans 2019
- Inspectie SZW/Rode draden notitie: De weg naar financiële zelfredzaamheid statushouders 2019
- Jong, M. de, Nijhoff, K., Wilbrink, D., Sjoer, E., Vries, S. de & Biemans, P. (2018). *Syrische vluchtelingen aan het werk: vragen en antwoorden uit de praktijk*. Zwolle, Nederland: Windesheim.
- **Jong, M. de, Nijhoff, K., Wilbrink, D., Sjoer, E., Vries, S. de & Biemans, P. (2019).** *Syrische vluchtelingen aan het werk: Eindrapportage en onderzoekverantwoording*. Zwolle, Nederland: Windesheim.
- Jungmann, N., Wesdorp, P. (2017) *Mobility Mentoring. Hoe inzichten uit de hersenwetenschap leiden tot een betere aanpak van armoede en schulden*. Den Haag. Platform31



- Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk: De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Klaver, J., Mallee, L., Odé, A., & Smit, W. (2015). *De integratie van statushouders op lokaal niveau: belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.
- Klaver, J., Witkamp, B., Paulussen-Hoogeboom, M., Slotboom, S., & Stouten, J. (2014). *VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014*. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.
- Kloosterman, R. (2018). *Opvattingen over vluchtelingen in Nederland*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Koning, P. (2013). *Het effect van re-integratie in 8 vragen*. Verkregen op 21-02-2017 van www.divosa.nl/sites/default/files/sprank_bestanden/sprank_201308_het_effect_van_reintegratie_in_8_vragen.pdf
- Konle-Seidl, R., & Bolits, G. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. Brussel: Europees Parlement, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004
- Kreis, R. (2017). #refugeesnotwelcome: Anti-refugee discourse on Twitter. *Discourse and Communication*, 11, 498–514. doi.org/10.1177/1750481317714121
- Lange, T. de, Besselsen, E., Rahouti, S. & Rijken, C. (2017). *Van azc naar een baan. De Nederlandse regelgeving over en praktijk van arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Liebig, T. (2007). *The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark*. Parijs: OECD.
- Lin, N. (1999) Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22, 28-51.
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009–1041.
- Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap?* Rotterdam: Bureau voor Sociale Argumentatie.
- Lundborg, P. & Skedinger, P. (2016). Employer attitudes towards refugee immigrants: Findings from a Swedish survey. *International Labour Review*, 155, 315-337.
- Månsson, J., & Delander, L. (2017). Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market—Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis and Policy*, 56, 51–59. doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002
- Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., ... Zorlu, A. (2016). *From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states. Volume II : Literature review and country case studies. (Vol. II)*. Berlin: Bertelmann Stiftung. doi.org/10.11586/2016002
- Martinovic, B. & Verkuyten, M. (2013). 'We were here first, so we determine the rules of the game': Autochthony and prejudice towards out-groups. *European Journal of Social Psychology*, 43, 637-647.
- Mathers, C. D., & Schofield, D. J. (1998). The health consequences of unemployment: the evidence. *The Medical Journal of Australia*, 168, 178-182.



- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76. doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53
- Mporu, E., Stevens, C., Biggs, H. C., & Johnson, E. T. (2012). Socio-structural influences on the work participation of refugees: an exploratory systematic mixed studies review. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3, 1–22. doi.org/10.3402/vgi.v3i0.16066
- Odé, A., & Dagevos, J. (2018). Statushouders aan het werk. *Mens En Maatschappij*, 92, 447–468. doi.org/10.5117/MEM2017.4.OD
doi.org/10.1177/0022146512457153
- Odé, A. & Dagevos, J. (2017). *Statushouders aan het werk, De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. Mens en maatschappij*, 92(4), 447-468.
- Oostveen, A., Mack, A. & Ode, A. (2018). *Duale trajecten taal en werk. Inventarisatie van duale trajecten voor statushouders*. Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.
- Ott, E. (2013). *The Labour Market Integration of Resettled Refugees*. Geneve: UNHCR.
- Peters, F., Vink, M., & Schmeets, H. (2017). Anticipating the citizenship premium: before and after effects of immigrant naturalisation on employment. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44, 1051-1080. doi.org/10.1080/1369183X.2017.1367650
- Phillimore, J. (2011). Refugees, Acculturation Strategies, Stress and Integration. *Journal of Social Policy*, 40, 575-593.
- Razenberg, I. & Asmoredjo, J. (2019). *De rol van gezondheid bij inburgering van statushouders. Naar een optimale ondersteuning van statushouders met gezondheidsproblemen in het nieuwe inburgeringsstelsel*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving
- Razenberg, I., & De Gruijter, M. (2016). *Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Kahmann, M., & De Gruijter, M. (2017). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Kahmann, M., & De Gruijter, M. (2018). *Mind the gap. Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht. www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/12/18144-Factsheet-Toeleiding-statushouders-naar-onderwijs-Regioplan.pdf
- Rijksoverheid (2018). *Participatiewet. Verkregen op 15-5-2018 van rijksoverheid.nl: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet*.
- Roorda, W. (2013). *De effectiviteit van re-integratie. In Koning, P., Paantjens, M., Vaal, C. en Van der Veen, R. (red.), Investeren in participeren (30-47)*. Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen.
- Ruiz, I. & Vargas-Silva, C. (2017). Are Refugees' Labour Market Outcomes Different from Those of Other Migrants? Evidence from the United Kingdom in the 2005–2007 Period. *Population, Space and Space*, 23, e2049.
- SER. (2016). *Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Den Haag.
- SER (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag.
- SER (2019). *Sociaal Economische Raad. Integratie door werk, meer kansen op werk door nieuwkomers*. Den Haag.



- Slobodin, O., & De Jong, J. T. (2015). Mental health interventions for traumatized asylum seekers and refugees: What do we know about their efficacy? *International Journal of Social Psychiatry*, 61, 17-26.
- Slotwinski, M., Stutzer, A., & Uhlig, R. (2018). *Are asylum seekers more likely to work with more inclusive labor market access regulations?* Basel: Universität Basel.
- Smal, E. & Bloemen, E. (2019). Tips voor professionals in de uitvoering. Begeleiding van statushouders: over gezondheid en participatie. Utrecht: Pharos.
- Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M. & Hoff, M. van der. (2019) *Statushouders tussen droombaan en realiteit. De werking van twee interventies voor arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten)*. Utrecht: Verwey-Jonker.(a)
- Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M. & Hoff, M. van der. (2019). *Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statshouders (VIP en NVA Werktrajecten)*. Utrecht: Verwey-Jonker.(b)
- Sterckx L. & Fessehazion, M. (2018). *Eritrese statushouders in Nederland. Een kwalitatief onderzoek over de vlucht en hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Thomsen, S. L., Walter, T., & Aldashev, A. (2013). Short-term training programs for immigrants : Do effects differ from natives and why ? *IZA Journal of Migration*, 2, 1–20.
- Tilburg, L. van. (2014). *Themis*. Utrecht: Movisie.
- Torezani, S., Colic-Peisker, V., & Fozdar, F. (2008). Looking for a "missing link": Formal employment services and social networks in refugees' job search. *Journal of Intercultural Studies*, 29, 135-152. DOI: 10.1080/07256860801938617
- Tuliao, M. D., Najjar, K., & Torraco, R. J. (2017). Talent Development of Refugee Women. In *Talent Development and the Global Economy: Perspectives from Special Interest Group*. (pp. 41 – 60). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- UNHCR (2013). *A New Beginning: Refugee Integration in Europe*. Brussel: United Nations High Commissioner for Refugees, Bureau for Europe. doi.org/10.1080/02630672.2008.9689747
- Uyterlinde, M., Lub, V., De Groot, N. & Sprinkhuizen, A. (2009). *Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: Movisie.
- Van Rooijen, M., Kahmann, M., Elferink, J. & Avric, B. (2018). *Financiële en sociale zelfredzaamheid van nieuwkomers: Een verkenning van het landelijke en lokale beleid*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Vansteenkiste, M. (2004). 'De cliënt was er nog niet klaar voor!' *De hulpverlener als motivatiepsycholoog: een ondersteunende veeleer dan een controlerende rol*. *VAD-berichten*, 2, 17-19.
- Westhof, F., De Ruig, L., & Kerckhaert, A. (2015). *Huishoudens in de rode cijfers 2015. Over schulden van Nederlandse huishoudens en preventiemogelijkheden*. Zoetermeer: Panteia.
- 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 vergunninghouders bij de gemeentelijke dienstverlening richting werk en participatie*. Amsterdam/Utrecht: Regioplan, Verwey-Jonker Instituut, Movisie en Pharos.
- Wonderen, Ron v. (2019). *Van polarisatie naar verbinding in buurten*. Utrecht: Verwey-Jonker.
- Zwinkels, W. (2015). *Wie heeft schuld? Een kwantitatieve analyse van schulden bij uitkeringsgerechtigden*. Amsterdam: UWV, Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum.



BIJLAGE 1

Lijst met mogelijke voorspellers arbeidsmarktparticipatie statutushouders

Deze lijst is samengesteld door Eleanor Ott (UNHCR, 2013) en bevat een grote hoeveelheid mogelijke voorspellers van de arbeidsmarktparticipatie van statushouders.

Demografische variabelen

- Geslacht
- Leeftijd
- Samenstelling huishouden
- Burgerlijke staat
- Het wel of niet hebben van kinderen
- Omvang huishouden
- Herkomst en etnische groep
- Verblijfsduur in vestigingsland en duur asielpprocedure
- Burgerschap (verblijfsonzekerheid, verkrijgen nationaliteit)
- Totaal aantal jaren werkervaring
- Secundaire migratie (verhuizen binnen vestigingsland)
- Beperkingen
- (Fysieke) gezondheid
- Mentale gezondheid

Geschiedenis voor de vestiging

- Trauma's
- Aantal jaren op de vlucht
- Stedelijke verblijfplaats in land van herkomst
- Initieel taalniveau

Menselijk kapitaal

- Eerdere werkervaring
- Beroepsstatus en overdraagbaarheid
- Self-efficacy
- Houding t.o.v. inburgering
- Opleidingsniveau
- Taalvaardigheid in de taal van het gastland
- Kwalificaties of training die men heeft gevolgd sinds aankomst in het vestigingsland
- Erkenning van eerder behaalde kwalificaties

Ondersteuning in het gastland

- Ondersteuning
- Kwaliteit van de ondersteuning
- Tijd van ondersteuning
- Manier van ondersteunen (financieel) en overheidsprogramma's
- Taalmogelijkheden
- Deelnemen aan taallessen
- Discriminatie
- Deelname aan werkprogramma's
- Opleidings- en trainingsmogelijkheden
- Arbeidsmarkt (bijv. typen beschikbaar werk)
- Houding van de maatschappij t.o.v. vluchtelingen
- Geografische regio



Colofon

Auteurs: Update 2020: Kirsten Tinnemans, Elisa van Gent, Bora Avrić, Nada de Groot

Met **dank aan: Lineke van Hal, Ruth van Vugt**

Versie 2018: Thijs van den Enden, Suzan de Winter-Koçak, Marijke Booijink, Marjan de Gruijter

Met dank aan: Pascal Beckers, Jaco Dagevos, Simone Goosen, Arend Odé, Els Sol

Eindredactie: Esther den Breejen

Redactie: Esther den Breejen, Hanneke Mateman, Olaf Stomp

Vormgeving: suggestie & illusie

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding:

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Het dossier is ontwikkeld door Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) op basis van bestaand wetenschappelijk onderzoek. Deze publicatie is onderdeel van Movisie Wat-werkt-bij-dossiers. Deze informeren over werkzame factoren bij de aanpak van sociale vraagstukken.

De inhoud van deze publicatie is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

maart 2020