

Werk voor statushouders: twee verschillende aanpakken



**Kennisatelier 'Wat
werkt in jouw praktijk?'**

8 april, Tilburg

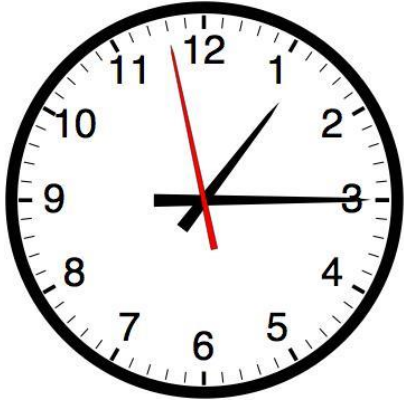
Jeanine Klaver
Adriaan Oostveen
Joep van de Voort
Monique Stavenuiter

- Snelle arbeidstoeleiding van statushouders
- WRR policy brief 'Geen tijd te verliezen' (2015)
- Probleemanalyse (o.a.):
 - Lange wachttijd in AZC
 - Taalbeheersing
 - Culturele verschillen
 - Beperkt netwerk
 - Diverse belemmeringen
- Team Entree:
 - Intensieve begeleiding eerste 6 maanden
 - Start op 1 juli 2016



✗ Gemeente
✗ Amsterdam
✗

Amsterdamse aanpak: 5 elementen



Snelle activering



Intensieve begeleiding



Parallele aanpak



Maatwerk



Taalverwerving

× Gemeente
× Amsterdam
×

Ontwikkelde instrumenten:

- Assessment
- Taal en Oriëntatie Vluchtelingen (TOV)
- Taalboost
- Jobhunting



Beleidsontwikkeling richting nieuwe inburgeringsstelsel
(integrale intake, ontzorgend stelsel in beginfase)

✗ Gemeente
✗ Amsterdam
✗

- Literatuurstudie
- Interviews met beleid en uitvoering
- Vragenlijsten onder statushouders
- Observeren klantgesprekken
- Analyse data gemeente en CBS
- Diepte-interviews met statushouders

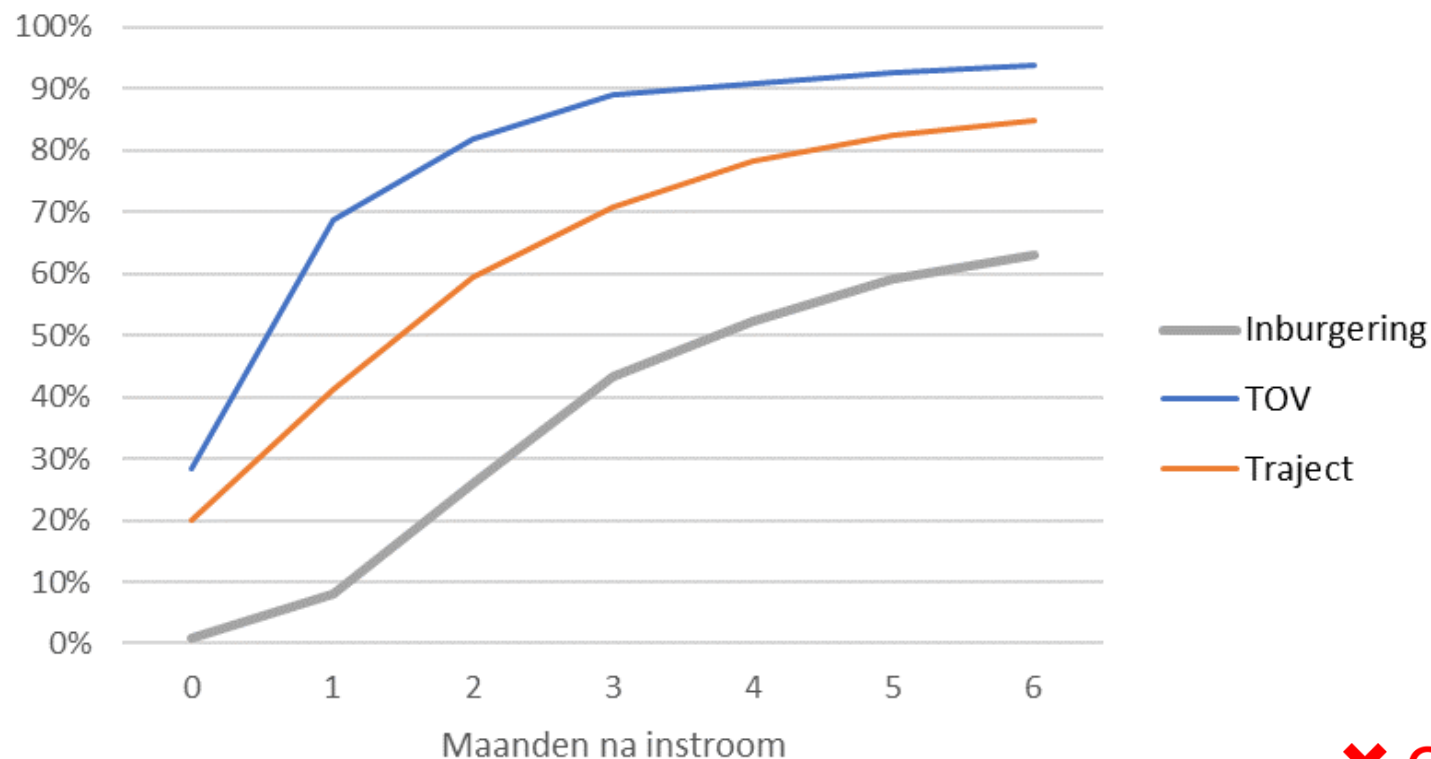
Algemeen:

- Statushouders actief op meerdere vlakken (inburgering / participatie)
- Groot verschil met oude instroom
- Deelnemers vinden het fijn om bezig te zijn
- Oefenen met taal wordt belangrijk gevonden
- Aandachtspunt: combineren inburgering en werk lastig

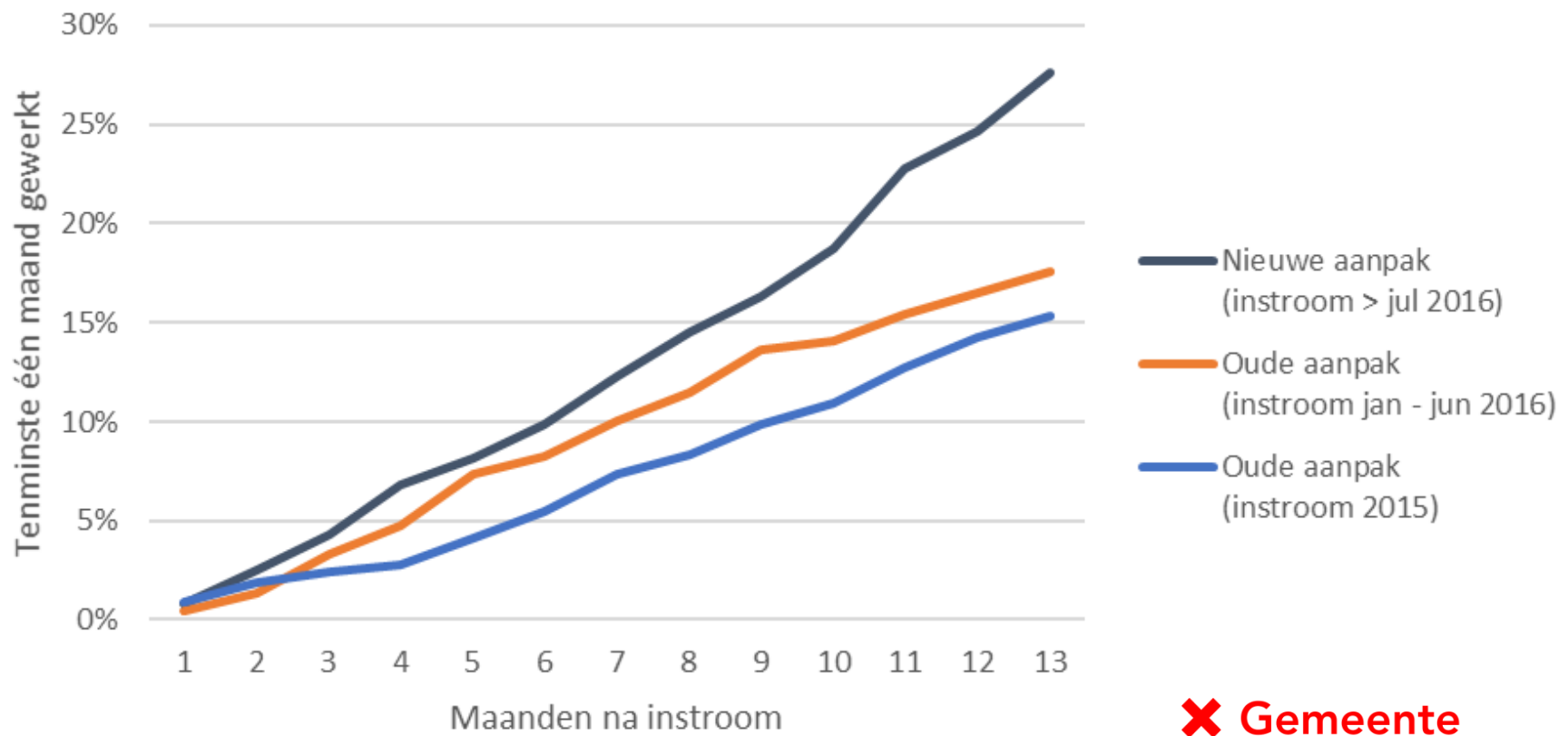
Klantmanagement:

- Statushouders tevreden over begeleiding
- Laagdrempelig, intensief
- Persoonlijke klik is belangrijk
- Advies over inburgering werpt vruchten af

Snelle deelname aan activiteiten

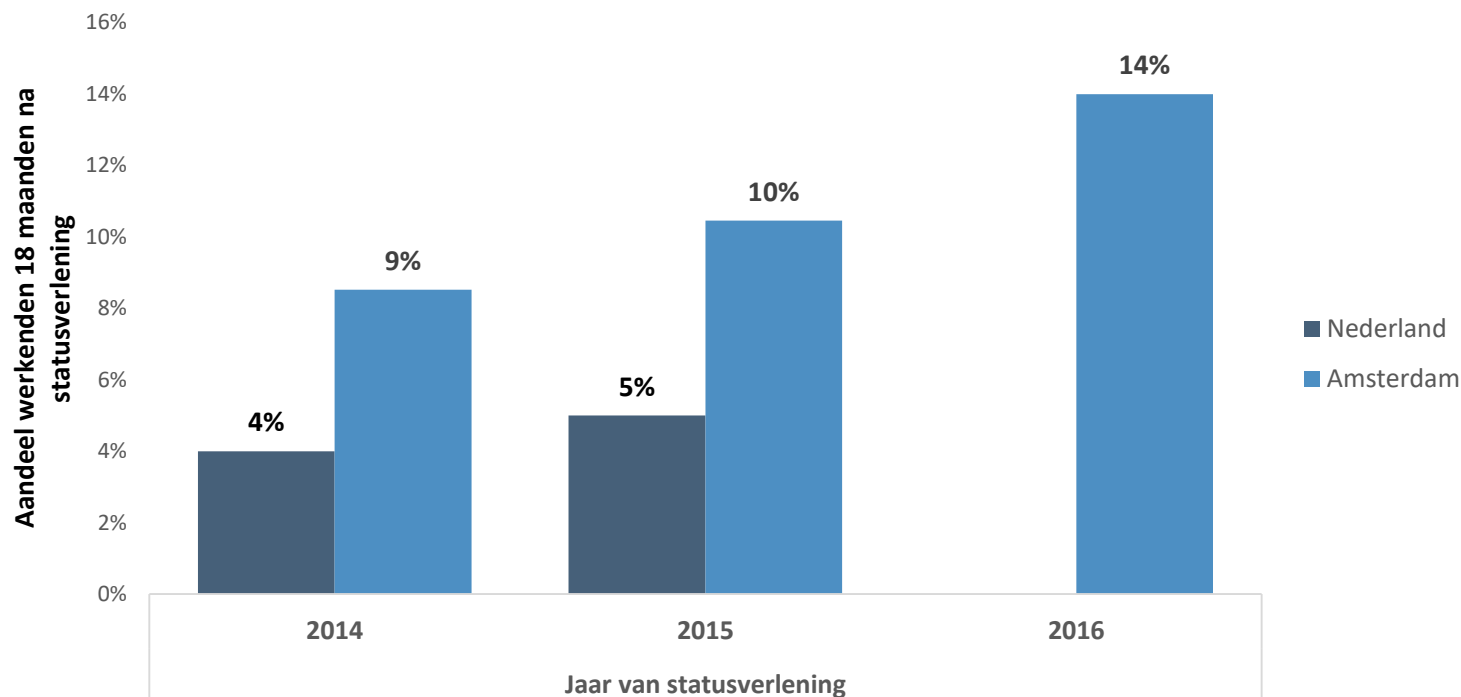


Snellere deelname aan werk



✗ Gemeente
✗ Amsterdam
✗

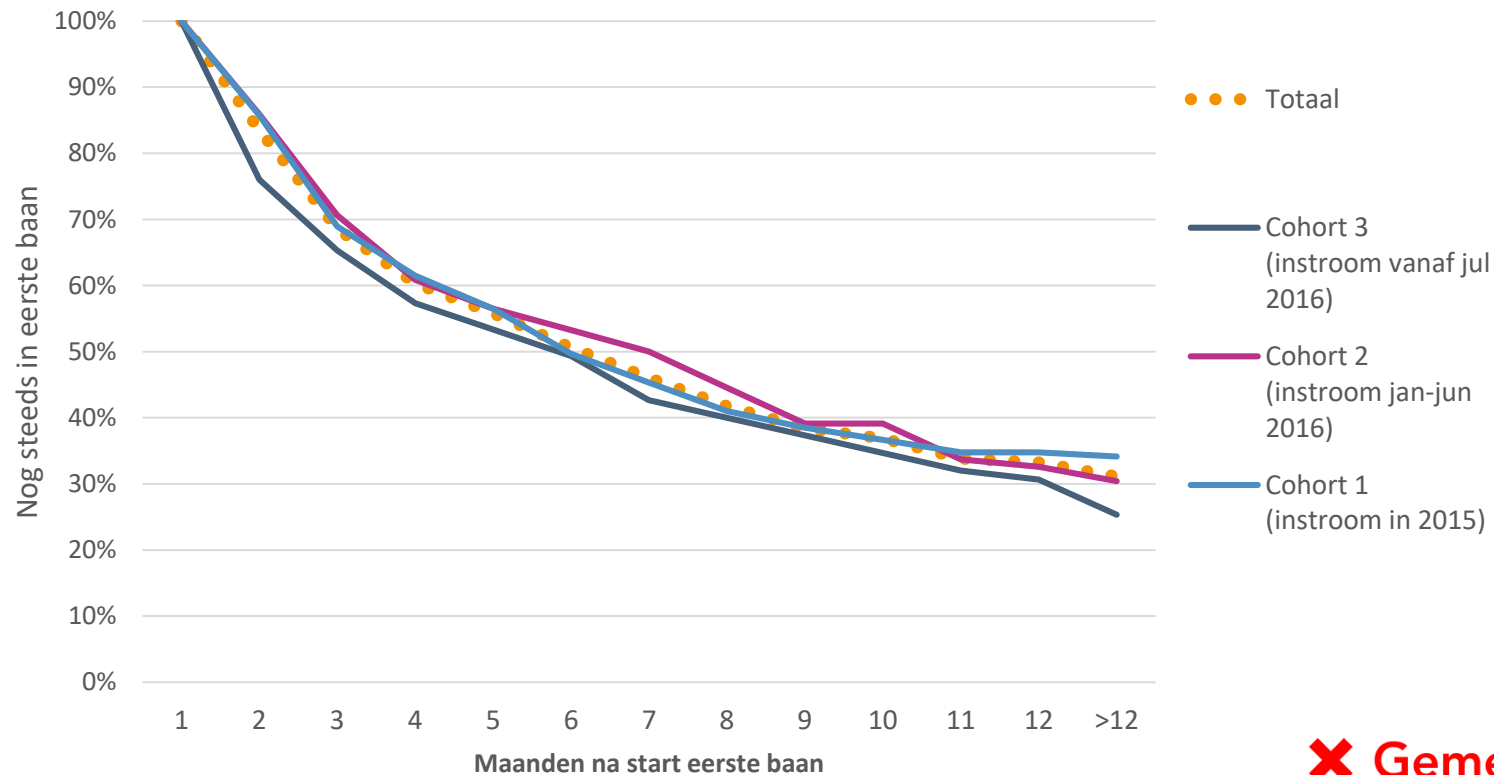
Snelle deelname aan werk, vergeleken met landelijk



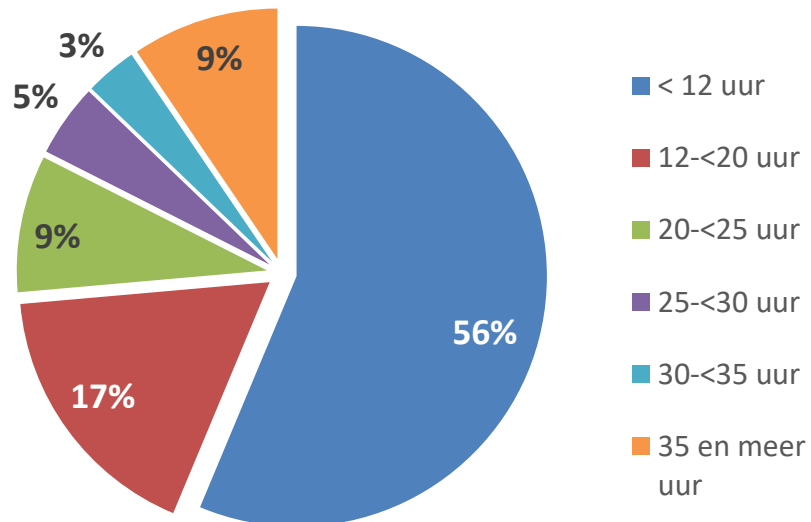
Bemiddeling door jobhunters

	jul t/m dec 2016	2017	2018
Plaatsingen op betaald werk	81	302	575
Aantal fte jobhunters	4,9	7	20

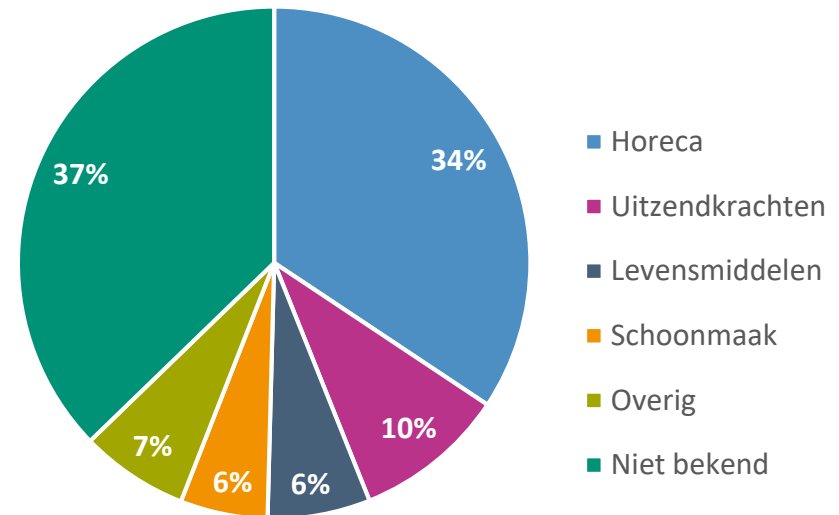
Aandachtspunt: eerste baan vaak van korte duur



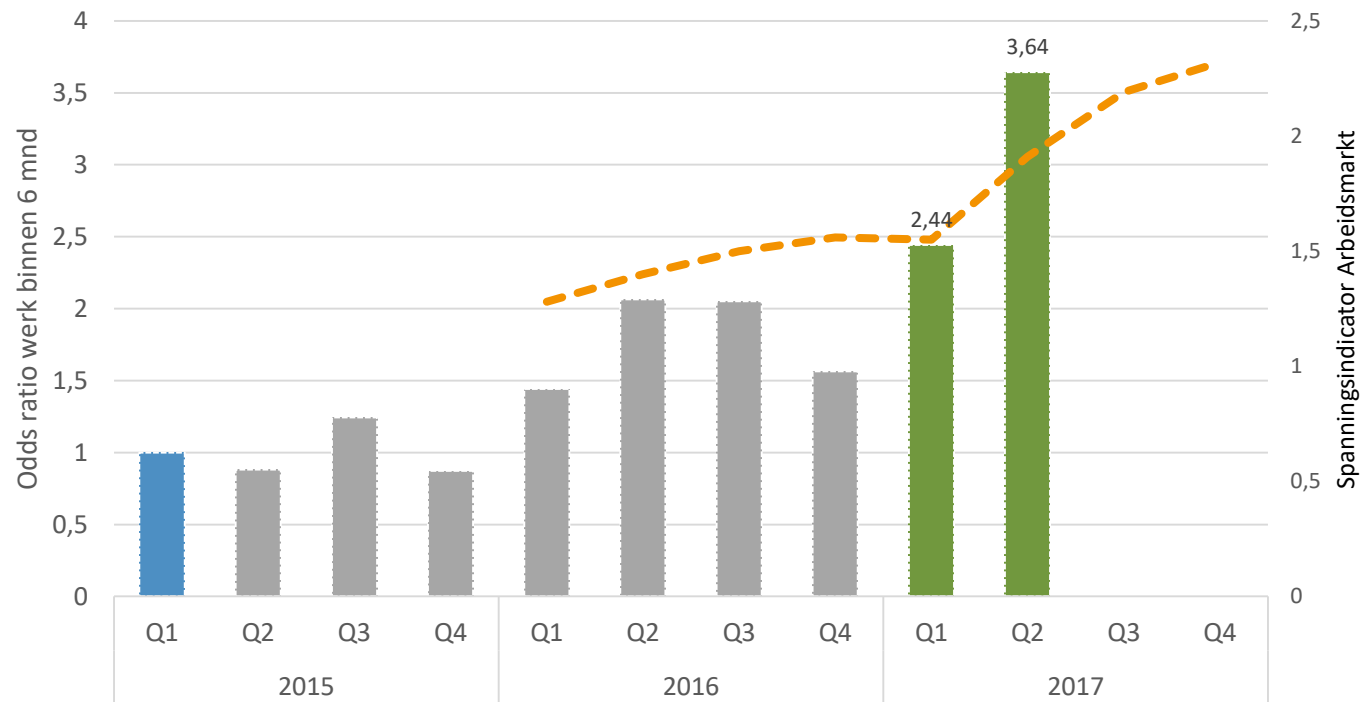
Statushouders werken vaak parttime...



...en in de horeca



Uitstroom naar werk hangt ook samen met conjuncturele ontwikkeling



Het overkoepelende eindrapport over de Amsterdamse aanpak en de eerdere tussenrapporten zijn te downloaden op onze website:

<https://www.regioplan.nl/project/versnelde-participatie-en-integratie-van-vluchtelingen-de-amsterdamse-aanpak/>





Casus: **Azza uit Syrië**

- Bachelor civiele techniek
 - Redelijk Engels, matig Nederlands
 - Gezin met drie jonge kids
 - Man is kunstenaar geweest in Syrië
-
- Azza was één van de statushouders die langere tijd is gevolgd voor de documentaire *Een Vreemde Wereld*



EEN VREEMDE WERELD
Hoe gaan we om met vluchtelingen die starten met integratie?

Stap 1: De intake - Wat maakt een kandidaat bemiddelbaar?

- Werkervaring < > arbeidsmarkt
- Motivatie
- Flexibiliteit



Stap 2: Werkgevers met warm hart voor de doelgroep huntten

- Concreet, hoe?
- Wat betekent een 'warm hart voor de doelgroep'?
- Praktische tips en tricks



Stap 3: De introductie / het sollicitatiegesprek

- Klant én werkgever voorbereiden
- Op pad: de match wordt niet achter je bureau gemaakt :-)
- De plaatsing concreet maken



Stap 4: Nazorg

- Het belang van goed voorwerk: managen van verwachtingen en werkgever met warm hart
- Van broodbaan naar droombaan: Doorbemiddeling?
- Wanneer is succes behaald?



- Hoe vertaal je de **competenties en vaardigheden** van de statushouder naar de vraag vanuit de NL arbeidsmarkt?
- Hoe zorg je ervoor dat de werkgever **voorbij het CV** kijkt?

Tussen droombaan en realiteit

*Onderzoek “effectieve aanpakken interventies
arbeidstoeleiding statushouders”*

2016-2018

Context: gemeente Amersfoort

- Maatwerk bij begeleiding
- Kleinere caseload trajectbegeleiders
- Betaalde baan staat voorop
- Zo vroeg mogelijk werk->zelfredzaamheid
- Vrijwillige werkervaringsplek kan, maar voor max 3 maanden



Ervaringen werkgevers (1)

- Begeleiding kost veel tijd (vaak meer dan voorzien)
- Taal op de werkvloer belangrijk-> plaatsen bij collega's & taallessen op de werkvloer
- Verwachtingen managen bij collega's op de werkvloer
- Doorstroming naar andere werkgevers
- Blij met ontwikkeling die statushouders doormaken



Ervaringen werkgevers (2)

- Blijven investeren op langere termijn

- Werkgever:

“er staan heel veel goede werkkrachten nu in een fabriek achter een lopende band hun salaris te genereren. Als je die mensen in hun kracht kan zetten en je kan er meer aandacht aan besteden zou dat veel mooier zijn”



Wat werkt bij de aanpak (volgens NVA)

- Dat echt gekeken wordt naar “wat nodig is voor de statushouder”
- “Verbinding tussen droom en realiteit”: zelf aan de slag gaan
- Actief contact door NVA met andere stakeholders (o.a. vooroordelen en praktische zaken)



Werkzame factoren

1. Kennismaken met bedrijven tijdens het traject: werkgevers komen langs in de klas en statushouders leggen bedrijfsbezoeken af;
2. Oefenen met gesprekstraining: oefenen van sollicitatiegesprekken (praktijkervaring en minder stress);
3. Aanstellen coördinator werkprojecten: duurzame verbindingen leggen met werkgevers op de arbeidsmarkt;
4. NVA helpt met realistische verwachtingen scheppen als een droombaan niet op korte termijn realistisch is.



Meer weten?

Zie onze publicaties over dit onderzoek:

- <https://www.verwey-jonker.nl/publicaties/2019/statushouders-tussen-droombaan-en-realiteit>

Kijk ook eens op het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS): het wat werkt bij-dossier

- <https://www.kis.nl/publicatie/wat-werkt-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie-van-statushouders>
- <https://www.kis.nl/artikel/nieuwe-verbetertool-om-statushouders-aan-het-werk-te-helpen>



Dank & contact

Voor vragen en opmerkingen:

Dr. Monique Stavenuiter (projectleider)

Email: MStavenuiter@verwey-jonker.nl

www.verwey-jonker.nl



- Welke ervaringen hebben jullie met het **ondersteunen van werkgevers** (nazorg)? Hoe organiseer je dit?
- **Hoe ver** ga je als gemeente in de ondersteuning van werkgevers? Wanneer laat je los?

- Uitvoering: **ruimte** voor de professional
- Matching: **ken je klant**
- Heb oog voor **nazorg** (richting klant en werkgever)!

Dank voor uw aandacht!

Jeanine Klaver
Manager onderzoek

Jeanine.Klaver@regioplan.nl



Monique Stavenuiter
Hoofd onderzoeksgroep
mstavenuiter@verwey-jonker.nl



Adriaan Oostveen
Medior onderzoeker

adriaan.oostveen@regioplan.nl



Joep van de Voort
Jobhunter
Joep.van.de.voort@amsterdam.nl

