



Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving

## AUTEURS

Anouk Visser

Joey Poerwoatmodjo

Zsuzsa Kovács

Jamal Chrifi



december 2019

EEN LITERATUURSTUDIE NAAR HET BEVORDEREN VAN ARBEIDSPARTICIPATIE VAN VERSCHILLENDE  
DOELGROEPEN

# LEREN VAN VERSCHILLENDE DOELGROEPEN



# Inhoud

1	Samenvatting	3
2	Inleiding	4
3	Definities	5
	3.1 Wat verstaan we onder arbeidstoeleiding?	-
	3.2 Grote afstand tot de arbeidsmarkt of kleine arbeidsmarktkans	-
	3.3 Arbeidsdiscriminatie	-
4	Onderzoeksopzet	6
5	Resultaten	7
	5.1 Effectiviteit van aanpakken arbeidstoeleiding in het algemeen	-
	5.2 45+'ers	-
	5.3 Jongeren	-
	5.4 Mensen met een arbeidsbeperking	-
	5.5 Vluchtelingen en statushouders	-
	5.6 Vrouwen met een migratieachtergrond	-
6	Conclusies en aanbevelingen	17
	6.1 De cliënt	-
	6.2 De professional	-
	6.3 De werkgever	-
	6.4 Beleid en samenwerking	-
	Bijlage Overzicht van werkzame elementen	19
	Literatuur	23



Met de inwerkingtreding van de Participatiewet in 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de arbeidstoeleiding van verschillende groepen mensen met een kleine arbeidsmarktkans. Hiertoe behoren onder andere: 45+'ers, jongeren, mensen met een arbeidsbeperking, vluchtelingen en statushouders en vrouwen met een migratieachtergrond. Om gemeenten ondersteuning te bieden, wordt in deze publicatie kennis uit eerdere onderzoeken gebundeld en wordt er gekeken naar wat we kunnen leren van arbeidstoeleidsaanpakken die worden ingezet voor verschillende doelgroepen.

Deze kennissynthese heeft een tweeledig doel. Ten eerste: meer inzicht verkrijgen in Nederlandse onderzoeken naar het bevorderen van arbeidsparticipatie die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden. Daarnaast wordt er met dit onderzoek nagegaan welke werkzame elementen en succes- en faalfactoren uit de eerdere onderzoeken relevant zijn voor de verbetering of ontwikkeling van aanpakken gericht op arbeidstoeleiding van individuen met een niet-westerse migratieachtergrond in de bijstand.

Bij de uitvoering van dit onderzoek is er voornamelijk gebruik gemaakt van Nederlandse literatuur, waarbij er zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden zijn gehanteerd. Deze studies zijn door de auteurs geraadpleegd om te inventariseren welke verschillende aanpakken er op dit moment al bestaan. In de literatuur wordt er apart gesproken over verschillende groepen, terwijl de realiteit meer divers is. Een persoon kan namelijk zowel een vrouw met migratieachtergrond zijn, als statushouder en 45+'er. Deze omschrijving is van waarde omdat de betreffende werkzame elementen dus ook van toepassing kunnen zijn op personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de bijstand.

Aan de hand van de literatuur zijn de werkzame elementen te verdelen in vier groepen waarop zij betrekking hebben, namelijk 1) de cliënt, 2) de professional, 3) de werkgever, en 4) beleid en

samenwerking. De werkzame elementen die betrekking hebben op de cliënt en de professional vormen de grootste groepen.

Wat betreft de werkzame elementen met betrekking tot de cliënt laat de literatuur vooral zien dat een positieve benadering van het zelfbeeld, activering en motivatie, het hebben van de eigen regie, het inzetten van re-integratietrajecten en alternatieve opleidings- en/of arbeidsmogelijkheden belangrijke elementen zijn.

Als werkzaam element met betrekking tot de professional wordt vooral de open houding van de professional meerdere malen benadrukt. De professional zou volgens de literatuur echt moeten leren luisteren naar de cliënt en outreachend te werk gaan. Er zou maatwerk geleverd moeten worden waarbij de cliënt echt centraal staat.

Met betrekking tot werkgevers wordt er in de literatuur vooral gesuggereerd dat zij zelf gestimuleerd moeten worden om hun eigen voornemens te formuleren ten opzichte van werknemers met een kleine arbeidsmarktkans. Voor de duurzaamheid van een mogelijk arbeidsplaats zou een goede match tussen werkgever en werknemer ook een belangrijke rol spelen.

Op het niveau van beleid en samenwerking wordt er vanuit de literatuur aangedragen dat er meer structurele regionale samenwerking zou moeten plaatsvinden. Zowel tussen gemeenten als tussen gemeenten en organisaties onderling. Tegenstrijdig advies kan hiermee worden vermeden en tegelijkertijd kan er van elkaar geleerd worden.



Sinds een paar jaar wordt er met vernieuwde kracht ingezet op arbeidsparticipatie van burgers in de Nederlandse samenleving. Na een voorbereiding van enkele jaren, werd op 1 januari 2015 de Participatiewet van kracht. Het doel van deze wet is om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen, naar vermogen, meedoen op de arbeidsmarkt. De Participatiewet richt zich onder andere op mensen in de bijstand, mensen met een arbeidsbeperking en mensen die profiteren van de mogelijkheid tot beschut werk. Met de veranderde wetgeving zijn gemeenten verantwoordelijk geworden voor deze verschillende groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er wordt van gemeenten verwacht dat zij op basis van maatwerk bepalen wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt (Movisie, 2016).

Wie wat nodig heeft en wat werkt voor welke doelgroepen, is al veelvuldig onderzocht. Er zijn de afgelopen jaren tientallen Nederlandse publicaties verschenen gericht op (het bevorderen van) de arbeidsparticipatie van specifieke doelgroepen. Sommige publicaties zijn met name gericht op (internationale) literatuur, andere zijn meer praktisch van aard, met conclusies die bijvoorbeeld gebaseerd zijn op praktijkonderzoek. Ter ondersteuning van gemeenten bij het leveren van maatwerk, bundelen we in deze publicatie de kennis uit eerdere onderzoeken en kijken we naar wat we kunnen leren van aanpakken voor verschillende doelgroepen.

Naast de algehele lessen die we kunnen leren uit de verschillende onderzoeken die reeds gedaan zijn, willen we ook graag kijken of, en zo ja hoe, deze kennis van toepassing is op personen met een niet-westerse migratieachtergrond in de bijstand. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) schreef namelijk in de Kamerbrief 'Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt' (Koolmees, 2018) dat de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond achterblijft, ondanks de gunstige economische groei en het stijgende aantal vacatures. Nederlandse jongeren met een migratieachtergrond, langdurig werkzoekenden met een migratieach-

tergrond en asielstatushouders zijn gemiddeld genomen twee à drie keer zo vaak werkloos, zijn oververtegenwoordigd in de bijstand en krijgen gemiddeld vier euro per uur minder inkomen dan de rest van de Nederlandse populatie. Het is dus interessant om te kijken of de beschikbare kennis over arbeidstoeleiding bij verschillende doelgroepen toegepast kan worden bij personen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Dit onderzoek is voornamelijk gericht op de uitvoering van interventies door werkgevers en professionals. Voor de effectiviteit daarvan spelen uiteraard ook andere factoren een rol, met name de economische context. Uit de arbeidsmarktprognose 2019-2020 van het UWV (De Hek, Van der Toorn, Louter & Van Eikeren, 2019) blijkt dat de beroepsbevolking net zo hard zal groeien als in 2017 en 2018: er wordt een toename van 181.000 verwacht. Daarentegen zal het aantal banen volgens De Hek en collega's (2019) minder snel toenemen dan in 2017 en 2018, omdat de Nederlandse economie minder snel zou groeien. In dit geval zou werkloosheid te verklaren kunnen zijn uit te weinig werkgelegenheid.

Met dit onderzoek willen we inzicht geven in werkzame elementen en succes- en faalfactoren van andere doelgroepgerichte aanpakken die mogelijk bruikbaar zijn voor het verbeteren of ontwikkelen van aanpakken voor de toeleiding van werkzoekenden met een migratieachtergrond naar werk.

De onderzoeksvraag is als volgt:

*In hoeverre en op welke wijze kunnen lessen die getrokken zijn bij arbeidstoeleiding van specifieke groepen met kleine arbeidsmarktkansen (arbeidsbeperkten, langdurig werklozen, statushouders, et cetera) toegepast worden om de bredere groep van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond naar een baan te begeleiden?*



In dit onderzoek hebben we gebruikgemaakt van verschillende soorten bronnen, waaronder: Wat werkt-dossiers, publicaties in (inter)nationale tijdschriften, onderzoeksrapporten en praktijkevaluaties. In deze bronnen hanteren onderzoekers hun eigen definities, afbakening van de doelgroep en manier van kijken naar arbeidsparticipatie. In verband met de leesbaarheid presenteren we in dit hoofdstuk eerst enkele definities. In dit rapport maken we waar mogelijk gebruik van deze definities, en waar nodig of relevant volgen we het taalgebruik dat door de auteurs van de betreffende publicatie is gehanteerd.

### 3.1 Wat verstaan we onder arbeidstoeleiding?

We definiëren arbeidstoeleiding als 'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'. Dat kan direct betaald werk zijn, maar ook een opleiding, sollicitatietraining of een start met vrijwilligerswerk (Razenberg, Kahmann, De Gruijter & Damhuis, 2018).

Deze brede definitie is van belang omdat het erkenning geeft aan alle stappen die een persoon zet richting arbeidsparticipatie. Voor sommigen zal betaald werk het einddoel zijn, voor anderen is dit wellicht geen realistisch perspectief. Desalniettemin kunnen ook zij stappen zetten richting een vorm van arbeidsparticipatie.

### 3.2 Grote afstand tot de arbeidsmarkt of kleine arbeidsmarktkans

Doorgaans worden mensen in de bijstand gecategoriseerd aan de hand van hun afstand tot de arbeidsmarkt. Die afstand kan klein of groot zijn. Van der Aa (2018) pleit op socialevraagstukken.nl voor een switch naar de term 'arbeidsmarktkans' (die klein of groot kan zijn) omdat het spreken over een afstand tot de arbeidsmarkt er vaak toe leidt dat de mensen met de grootste afstand, de kwetsbare burgers, in de praktijk worden uitgesloten van dienstverlening en investeringen, waardoor hun kans op werk nog kleiner wordt. Iedereen heeft volgens Van der Aa een bepaalde kans om werk te vinden, te behouden of weer kwijt te

raken. Deze kans wordt beïnvloed door factoren als inzet, vraag naar werk, gebeurtenissen in iemands leven, wensen en mogelijkheden, beschikbare ondersteuning en soms ook gewoon toeval, geluk of pech.

In deze publicatie gebruiken we de term 'arbeidsmarktkans'.

### 3.3 Arbeidsmarktdiscriminatie

Een niet te vergeten andere belangrijke invloed is de discriminatie op de arbeidsmarkt. Uit kwalitatief onderzoek van Van der Ent (2019), waarbij er twintig semigestructureerde interviews zijn gehouden met werkgevers en werknemers die verantwoordelijk waren voor het aannemen van nieuw personeel, is gebleken dat er inderdaad sprake is van etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Er zou een zogeheten social boundary bestaan. Hierbij zouden personen behandeld worden naar de groep waartoe zij behoren. Uit dit onderzoek bleek dat kandidaten met een migratieachtergrond wel iets kunnen toevoegen aan hun sollicitatie om de kans te vergroten dat ze worden uitgenodigd. Voor personen met een Surinaams-Hindoestaanse migratieachtergrond gold dat als zij zich profileren als Surinaams-Hindoestaans, zij een even grote uitnodigingskans zouden hebben als Nederlanders zonder migratieachtergrond. Voor personen met een Marokkaanse migratieachtergrond zou een profilering op basis van etnische achtergrond niet voldoende zijn. Deze groep zou volgens Van der Ent (2019) meer werkervaring en betere kwalificaties moeten kunnen aantonen om een gelijke kans te maken op uitnodiging als kandidaten zonder migratieachtergrond. Werkgevers die niet discrimineren blijken essentieel voor de kansen van werkzoekenden met een migratieachtergrond. Zonder hen zou er geen werkervaring opgedaan kunnen worden en zou de groep weinig kansen krijgen.



# 4

# Onderzoeksopzet

De basis voor deze publicatie zijn de verschillende primair Nederlandse onderzoeken die tussen 2010 en 2019 zijn gedaan naar het bevorderen van arbeidsparticipatie. Het zoeken naar relevante publicaties is in drie fases verlopen.

1. Allereerst is in kaart gebracht welke studies reeds bekend waren bij onderzoekers en collega's van onderzoekers. Deze zijn in een spreadsheet geplaatst.
2. Vervolgens zijn de websites van de volgende organisaties bekeken op eventueel aanvullende relevante publicaties: Movisie, Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS), Divosa, Regioplan, Atria, Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Verwey-Jonker Instituut, TNO, Nederlands Jeugdinstituut (NJI), ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en SEO Economisch Onderzoek.
3. Deze lijst met publicaties is voorgelegd aan enkele experts met het verzoek om deze aan te vullen met volgens hen relevante publicaties. Dit leverde onder andere enkele publicaties van het UWV op.

In totaal zijn er 68 publicaties gevonden die op het eerste oog relevant leken. Alle publicaties zijn doorgenomen, op basis daarvan bleek het merendeel relevant voor deze publicatie. Enkele publicaties brachten voornamelijk feiten en cijfers in kaart en zijn minder relevant voor de resultaten over wat we kunnen leren van andere doelgroepen.

Onderzoekers hebben vervolgens abstracts gemaakt van alle publicaties en deze gebruikt om tot een opbouw te komen van hoofdstukken. Het bleek het meest relevant om de publicaties te ordenen per subdoelgroep, omdat de meeste publicaties betrekking hebben op een of enkele doelgroepen, bijvoorbeeld jongeren, 45+'ers, statushouders of mensen met een arbeidsbe-

perking. Dit betekent overigens niet dat er geen overlap tussen deze doelgroepen bestaat.

De belangrijkste uitkomsten bespreken we per hoofdstuk, vervolgens belichten we in de conclusie wat deze uitkomsten betekenen voor het bevorderen van arbeidsparticipatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond die in de bijstand zitten.



## 5.1 Effectiviteit van aanpakken arbeidstoeleiding in het algemeen

Grofweg zijn er twee manieren waarop er aan arbeidstoeleiding gewerkt kan worden. In de eerste plaats zijn er kortdurende, meer activerende interventies, gericht op oriëntatie, aanbodversterking en activering waarbij het doel is om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. In de internationale literatuur worden dit ook wel work first programs genoemd (Card, Kluve & Weber, 2017; Heyma, 2015). Deze programma's bestaan uit ondersteuning om zo snel mogelijk weer aan het werk te komen, maar soms ook het bestraffen als iemand zich onvoldoende inspant om weer aan het werk te komen. Daarnaast zijn er de intensievere en meer langetermijntrajecten, vaak zijn dit scholingstrajecten of bijvoorbeeld een individuele re-integratie overeenkomst (IRO). In de internationale literatuur worden dit ook wel human capital programs genoemd (Card, e.a., 2017; Heyma, 2015).

In een grote meta-analyse uit 2017 wordt zichtbaar dat zowel de kortdurende programma's als de langetermijnprogramma's effectief kunnen zijn. De effectiviteit van kortdurende programma's is stabielere dan die van de langetermijnprogramma's. De langetermijnprogramma's zijn met name in het begin minder effectief, of bereiken soms zelfs negatieve effecten (Card, e.a., 2017). Dit komt door het zogeheten 'insluiteffect'. Doordat mensen zich voor de duur van de training richten op de training zelf, wordt er minder gezocht naar werk, waardoor de uitstroom naar werk, voor de duur van de training, lager is (Heyma, 2015; Lammers, Kok & Wunsch, 2013). Op langere termijn zijn intensievere trajecten zoals scholing juist wel effectief (Blonk, Van Twuijver, Van de Ven & Hazelzet, 2015). De meta-analyse van Card en collega's laat zien dat de intensievere, langetermijnprogramma's vooral effectief zijn op middellange (een à twee jaar na afronding programma) en lange (meer dan twee jaar na afronding programma) termijn. Onderzoek van Lammers en collega's (2013) laat zien dat de inzet van re-integratiemiddelen de kans op werk vergroot, zowel voor bijstandsgerechtigden als

mensen in de WW. Dit effect is blijvend, in ieder geval tot acht jaar na instroom (Lammers, e.a., 2013).

Logischerwijs zou bovenstaande tot de conclusie leiden dat er primair ingezet moet worden op kortdurende interventies, maar zo een-op-een is deze conclusie niet te trekken. Wat de beste manier is om iemand weer aan het werk te helpen, hangt namelijk samen met hoe lang iemand al werkloos is, tot welke doelgroep iemand behoort en of iemand in een kwetsbare positie zit.

### 5.1.1 Duur werkloosheid

De kans op uitstroom naar werk is het grootst tijdens de eerste maanden van de WW, ongeacht hoe lang deze persoon recht heeft op die uitkering. De meeste mensen vinden sowieso een baan binnen de looptijd van hun WW-uitkering (Heyma, 2015). Over het algemeen geldt dat re-integratietrajecten effectiever zijn voor uitkeringsgerechtigden met een lage kans op een baan: laagopgeleiden en mensen zonder recente werkervaring (Lammers, e.a., 2013). Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond stromen minder (snel) uit naar werk dan anderen. Zelfs wanneer gecorrigeerd wordt voor opleidingsniveau, werkervaring, huishoudenssituatie en leeftijd (Ponds, Middeldorp, Tempelman & Vriend, 2018).

### 5.1.2 Doelgroep

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de impact van diverse re-integratietrajecten voor diverse doelgroepen. De meeste onderzoeken besteden in ieder geval aandacht aan jongeren, ouderen en/of vrouwen. Daarnaast wordt er in de literatuur vaak onderscheid gemaakt tussen verschillende opleidingsniveaus. Card en collega's (2017) ontdekten dat jongeren en ouderen minder leken te profiteren van re-integratietrajecten. Heyma (2015) onderschrijft dit met name voor de groep ouderen in de WW. Vanaf 57 jaar daalt de uitstroom naar werk.



Vrouwen en langdurig werklozen lijken juist met name te profiteren van re-integratietrajecten (Card, e.a., 2017). Ook Lammers en collega's (2013) schrijven dat re-integratie vooral effectief is voor mensen met een lage baankans (mensen zonder recente werkervaring en laagopgeleiden). Ook Heyma (2015) bevestigt dat mensen in de WW zonder startkwalificatie minder kans hebben op uitstroom naar werk.

Juist voor langdurig werklozen en mensen met een kleinere kans op werk, kan het lonen om in te zetten op intensievere langetermijntrajecten. Het insluiteffect is voor hen minder van belang doordat ze al gedurende langere tijd aanspraak maken op voorzieningen en de kans op uitstroom zonder intensief traject na verloop van tijd kleiner wordt (Card, e.a., 2017; Heyma, 2015; Lammers, e.a., 2013). Kortdurende interventies gericht op oriëntatie, aanbodversterking en activering lijken vooraf effectief bij mensen in de WW met een relatief hoge arbeidsmarktkans (Heyma, 2015).

Het moment waarop het re-integratietraject wordt ingezet, is ook bepalend voor de uitkomst. Gebeurt dit te vroeg, dan hadden mensen wellicht ook op eigen kracht iets kunnen vinden. En gebeurt het te laat, dan hadden mensen wellicht eerder hulp kunnen gebruiken (Slotboom, 2013).

### 5.1.3 Beeldvorming

Volgens Card en collega's (2017) werken zogeheten work first-programma's beter voor mensen in een kwetsbare positie. Dit is wellicht te verklaren door de invloed van beeldvorming op werkgevers. Door mensen eerst te plaatsen, kunnen werkgevers zien hoe het daadwerkelijk is om iemand in een kwetsbare positie in dienst te hebben. Eventueel aanwezige vooroordelen kunnen zo (deels) worden weggenomen. Dit was ook zichtbaar in een onderzoek onder vijf gemeenten in Nederland. De betrokken gemeenten ontdekten dat klanten meer arbeidsvermogen hebben dan zij vooraf dachten, maar dat er inspanningen nodig zijn om belemmeringen weg te nemen die werk in de weg staan (Sax & De Ruig, 2018).

Literatuuronderzoek door Hazelzet, Putnik, Otten, Goudswaard en Blonk (2017) laat zien dat er al voldoende kennis is over de factoren die bijdragen aan het in dienst nemen en houden van mensen met een kleine arbeidsmarktkans. Het is vooral belangrijk om deze kennis toe te passen en te verwerken in effectieve interventies (Hazelzet, e.a., 2017). Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018) stelt echter dat hoewel we het nodige weten over generiek beleid, dit nog niet op werkzaamheid getoetst is voor mensen met een migratieachtergrond. In de jaren 2014 en 2016 had 80 procent van de bedrijven geen

mensen in een kwetsbare positie in dienst. Wat volgens Hazelzet en collega's (2017) lijkt te werken, is onder andere de inzet van tijdelijke constructies of flexibele contracten om bij werkgevers eventueel 'koudwatervrees' weg te nemen.

### 5.1.4 Wat werkt in de aanpak?

Verschillende auteurs gaan in op werkzame elementen in de aanpak van werkloosheid. Een van de meest genoemde factoren is het belang van persoonlijke aandacht en maatwerk (Heyma, 2015; Bouwman-van 't Veer, Knijn & Van Berkel, 2011; Verweij, De Groot, Van Houten & Haggenburg-Mohammed, 2017; Sax & De Ruig, 2018). In een onderzoek onder vijf gemeenten bleek bijvoorbeeld dat het eerste contact belangrijk is voor klanten die vaak al jaren niet meer zijn gesproken. Het kan helpen om een positieve brief te sturen of persoonlijk na te bellen (Sax & De Ruig, 2018).

Bouwman-van 't Veer en collega's (2011) beschrijven het belang van afstemming op de persoonlijke doelen van cliënten. Niet iedereen wil dezelfde dingen, en doorgaans is datgene wat iemand wel (of niet) wil, bepalend voor de uitkomsten van de inzet. Als iemand bijvoorbeeld zelf graag in de uitkering wil blijven en niet aan het werk wil, dan is de kans groot dat het niet lukt om hem of haar aan het werk te krijgen. Daarnaast benadrukken Bouwman-van 't Veer en collega's (2011) dat het nuttig kan zijn om kleine stapjes te zetten. Bijvoorbeeld het leren oplossen van problemen of het opdoen van sociale vaardigheden.

Het is effectief om zoekgedrag te stimuleren. Zowel de frequentie als de kwaliteit van het zoekgedrag kan gestimuleerd worden. Wat precies de effectiviteit is voor verschillende subgroepen, is nog onbekend (Blonk, e.a., 2015). Voor mensen met verschillende (psychische) beperkingen is het vooral effectief om iemand eerst ergens te plaatsen, en dan te starten met aanvullende training en scholing (Blonk, e.a., 2015).

Om mensen in de langdurige bijstand te kunnen bewegen richting werk, is voor de professional een aantal factoren van belang. Zo is er een goede samenwerking met collega's en met andere domeinen nodig, ruimte om naar eigen inzicht te handelen, een brede kijk op de klant en een integrale aanpak (Verweij, e.a., 2017). Al deze factoren beïnvloeden elkaar; wanneer er één niet op orde is, verandert die van een bevorderende factor naar een belemmerende factor (Verweij, e.a., 2017).

### 5.1.5 Randvoorwaarden

Wat is ervoor nodig om een aanpak ook daadwerkelijk effectief te laten zijn? In ieder geval duidelijk beleid, een heldere visie en





ondersteunende regelgeving (Verweij, e.a., 2017). Het helpt daarnaast als werkgevers een missie formuleren ten aanzien van inclusief werkgeverschap. Het formuleren van zo'n visie draagt namelijk bij aan daadwerkelijk inclusiever werkgeversgedrag (Sax & De Ruig, 2018). Niet alleen is er een missie nodig, maar ook heldere kaders en richtlijnen, draagvlak op alle niveaus, en de juiste faciliteiten, instrumenten en methodieken (Verweij, e.a., 2017).

Ten aanzien van professionals die cliënten helpen bij het vinden en behouden van werk, is het belangrijk dat zij voldoende ruimte/mandaat krijgen om dit naar eigen inzicht te doen (Verweij, e.a., 2017). Dit vraagt volgens Sax en De Ruig (2018) een aantal dingen, zoals:

- voldoende capaciteit om gesprekken te voeren
- goede registratiesystemen om de voortgang te bewaken;
- voldoende tijd, kennis en (gespreks)vaardigheden om cliënten te leren kennen en te begeleiden in hun ontwikkeling;
- aanpassing van caseloads en formatieomvang als er onvoldoende capaciteit is;
- de ruimte om ook andere aanwezige problemen op te pakken met het netwerk en eventuele samenwerkingspartners.

## 5.2 45+’ers

Voor het UWV is de groep mensen ouder dan 45 jaar die onder de WW vallen, een specifieke doelgroep. In 2015 heeft SEO Economisch Onderzoek een kosteneffectiviteitsonderzoek uitgevoerd in opdracht van het UWV. Daarbij is onder andere gekeken naar de kosteneffectiviteit van de dienstverlening aan mensen tussen de 45 en 54 jaar en mensen tussen de 55 en 61 jaar. De onderzoekers concludeerden onder andere dat mensen in de WW met een relatief goede arbeidsmarktpositie het best geholpen zijn met kortdurende interventies, gericht op oriëntatie, aanbodversterking en activering.

De interventies ‘gesprekken met de Adviseur Werk’ en ‘workshops’ leveren voor 45- tot 54-jarigen het meeste effect op qua werkherhvatting. Met name voor de middelbaar en hoogopgeleiden wordt de dienstverlening ruimschoots gecompenseerd door de besparing op uitkeringslasten. Voor lager opgeleiden van 45 tot 54 jaar leveren individuele re-integratieovereenkomsten en

kortdurende trainingen ook een positief effect op voor werkherhvatting, het levert echter weinig besparing op en is daarom niet kosteneffectief. Voor mensen van 55 tot 61 jaar zijn individuele re-integratieovereenkomsten zowel effectief ten aanzien van werkherhvatting, als ten aanzien van kosten. Het verschil met de groep 45- tot 54-jarigen zit met name in de kosten van de uitkering (die voor mensen van 55 jaar en ouder doorgaans hoger liggen) en in het gegeven dat mensen van 55 jaar en ouder gemiddeld langer in de WW zitten. Hierdoor treedt er niet per se een insluiteffect op als zij voor langere tijd bezig zijn met een scholings- of re-integratietraject (Heyma, 2015).

### 5.2.1 Wat werkt voor 45+’ers?

In de literatuur wordt er onderscheid gemaakt tussen verschillende groepen 45+’ers, onder andere in opleidingsniveau, maar ook in afkomst en hoe lang iemand werkzaam is geweest bij een eerdere baan. Zo blijkt uit het onderzoek van Heyma (2015) dat middelbaar en hoger opgeleide ouderen meer baat hebben bij een eigen regierol bij de invulling van re-integratietrajecten. Terwijl lager opgeleide ouderen meer baat hebben bij begeleiding en activering via gesprekken.

Slotboom (2013) stelt dat netwerkbijeenkomsten voor ouderen die middelbaar of hoger opgeleid zijn, een goed middel zijn om de re-integratie te bevorderen. Tijdens deze bijeenkomsten leert men een netwerk op te bouwen, effectief te gebruiken en te onderhouden. Deelnemers leren zich te profileren richting werkgevers. Daarnaast kunnen bij de werkgever vooroordelen worden weggenomen. Voor mensen met een laag opleidingsniveau zijn andere werkvormen van belang, met aandacht voor de volgende onderdelen:

- werken vanuit het ‘laten ervaren’ van situaties;
- inzet en bewustwording van eerder verworven competenties (EVC);
- werk vanuit een strakke structuur;
- taken opdelen in kleine, heldere stappen;
- meer sturende en coachende begeleiding.

Een specifieke groep binnen de leeftijd van 45 jaar en ouder zijn de mensen die lang hebben gewerkt in hun vorige baan. Deze personen hebben meer moeite met het zelf werk vinden dan personen die relatief kort in hun laatste baan hebben gewerkt. Het inschatten van de afstand tot de arbeidsmarkt blijkt met name voor deze groep een knelpunt te zijn bij intake en diagnose.



Vanwege recente en relevante arbeidservaring wordt de afstand tot de arbeidsmarkt vaak klein ingeschat, terwijl deze in werkelijkheid een stuk groter is. Dit leidt ertoe dat deze ouderen in eerste instantie te weinig ondersteuning krijgen (Slotboom, 2013).

Sommige oudere werklozen zijn nog niet klaar om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Zij ervaren een aantal persoonlijke belemmeringen, zoals een negatief zelfbeeld. In die gevallen moet er eerst aandacht zijn voor andere aspecten zoals het verwerken en accepteren van ontslag en werkloosheid, het vergroten van iemands zelfvertrouwen en het verbeteren van iemands sollicitatievaardigheden (Ravesteijn, Graafland & Wesdorp, 2010; Raad voor Werk en Inkomen, 2011).

Ravesteijn en Graafland (2011) stellen dat er geen specifieke interventies nodig zijn om werklozen ouder dan 55 jaar te motiveren of hun zelfbeeld te verbeteren. Wel is er meer aandacht nodig voor de lange adem die oudere werklozen doorgaans nodig hebben. Oudere werklozen moeten vaak op een meer intensieve en langdurige manier op zoek naar een nieuwe baan. Daarin krijgen zij veel met teleurstelling en afwijzing te maken (Slotboom, 2013).

Tot slot kan een goed ontwikkelde methodiek voor het benoemen en benutten van Elders Verworven Competenties (EVC's) de effectiviteit van het re-integratiebeleid van ouderen aanzienlijk verbeteren. Diploma's en CV's kunnen sterk verouderd zijn voor de oudere doelgroep. Het werken met EVC's maakt in zo'n geval inzichtelijk welke competenties iemand bezit (Slotboom, 2013).

## 5.3 Jongeren

Ongeveer 135.000 jongeren (van 16 tot 23 jaar) in Nederland zitten niet op school, hebben geen werk en geen uitkering (Spies, 2017). Deze jongeren hebben moeite om een stabiele startpositie op de arbeidsmarkt en in de samenleving te bemachtigen. Zij hebben vaak geen startkwalificatie of hebben moeite met het behalen ervan. Bovendien slaagt deze groep er nauwelijks in om een duurzame arbeidsmarktpositie te verkrijgen en dit maakt hen kwetsbaar. Veelvoorkomende kenmerken zijn: intrinsieke psychische, lichamelijke en/of verstandelijke problematiek, een zwak sociaal netwerk, lage levensverwachting, ongelijke kansen, discriminatie en verschillende culturele leefwerelden (Deen et al., 2017).

Wanneer er geen ondersteuning wordt geboden, lopen deze jongeren een groter risico op langdurige werkloosheid, armoede en schulden, dakloosheid, psychische problemen en sociaal isolement. Daarnaast is er een grotere kans dat deze groep zich

gaat begeven in criminaliteit en zich afkeert van de maatschappij. Met incidentele tijdelijke baantjes en draaideurwerkloosheid worden deze risico's niet substantieel verminderd en daarom moet volgens het Wat werkt-dossier van Franken en Mateman (2019) de focus komen te liggen op duurzame participatie.

### 5.3.1 Houding en benadering

Hoe kan de duurzame (arbeids)participatie van jongeren bevorderd worden? Voor (kwetsbare) jongeren speelt de houding van de betrokken professional een belangrijke rol. Een professional zou volgens Spies (2017) open moeten staan voor de jongeren, en authenticiteit en oprechtheid uitstralen. Hierbij zouden respect tonen en hulp aanbieden centraal moeten staan. Wanneer een professional bovendien op de hoogte is van zijn imago, kan dit van invloed zijn op het vertrouwen van de jongeren. Het inzetten van ervaringsdeskundigen zou middels het delen van ervaringen een gevoel van wederzijdse (h)erkenning kunnen opleveren (Psychosenet, 2015).

Naast houding speelt ook de benadering van professionals een belangrijke rol. Professionals zouden volgens Spies (2017) meer outreachend kunnen werken en naar ontmoetingsplekken van jongeren toe gaan, zoals sportscholen, ontmoetingsplekken of religieuze instellingen. Het buiten kantooruren bereikbaar zijn via laagdrempelige contactvormen zoals WhatsApp helpt hierbij volgens Spies (2017).

De werkzame aspecten van 'houding' en 'benadering' benadrukken het belang om aansluiting te zoeken met de jongere.

### 5.3.2 Aansluiten bij behoeften

Om beter te kunnen aansluiten bij de behoeften van jongeren, zou hun leefwereld duidelijker in kaart gebracht mogen worden, betogen Franken en Mateman (2019). Praten met jongeren in plaats van praten over hen, zou bevorderend werken. Het heeft hierbij de voorkeur om de vraag van de jongere centraal te stellen, niet het beschikbare aanbod. De regie ligt hierdoor meer bij de jongere. Messing en Valkestijn (2014) zijn het erover eens dat de begeleider de jongere stapje voor stapje uit zijn of haar comfortzone haalt. De jongere wordt hierbij gestimuleerd om dingen uit te voeren die voor hem of haar nog onbekend zijn.

Franken en Mateman (2019) voegen hieraan toe dat een integrale benadering met het gelijktijdig aanpakken van verschillende leefgebieden hierbij werkzaam blijkt te zijn. Samenwerking tussen verschillende disciplines zoals onderwijs, zorg en re-integratie staan hier centraal. Urgente problemen zouden al voor de start van het re-integratietraject opgelost moeten worden.



Het helder in kaart brengen wie de eindverantwoordelijke is, zou hierbij helpen.

### 5.3.3 Invloed van het sociale netwerk

Het sociale netwerk van kwetsbare jongeren kan zowel van positieve als negatieve invloed zijn op hun arbeidsparticipatie. Positieve invloeden zijn: steun bieden, informatie verschaffen en helpen bij het vinden van een baan. Een negatieve invloed kan bijvoorbeeld optreden wanneer het netwerk uit 'verkeerde' of weinig kansrijke contacten bestaat (Franken & Mateman, 2019). Het betrekken en ondersteunen van familieleden bij de start van het arbeidsparticipatietraject, is erg belangrijk. Hierdoor kunnen zowel ouders als jongeren en onderwijs- en/of arbeidspartners hetzelfde doel voor ogen krijgen, volgens Messing en Valkestijn (2014). Als het vertrouwen in hulpverlening laag is, kunnen er peers, coaches of buddy's ingezet worden als positieve rolmodellen. Dit blijkt bij te dragen aan het motiveren en aan het bereiken en vergroten van het zelfvertrouwen van jongeren (Franken & Mateman, 2019).

### 5.3.4 Alternatieve opleidingsmogelijkheden

Nederland wordt door sommigen gezien als een 'diplomacratie'. Jongeren die het onderwijs zonder kwalificatie of diploma verlaten, zouden minder kansen hebben op het vinden van duurzaam werk. Als oorzaak van de schooluitval wordt wel genoemd dat het onderwijs te formeel zou zijn en slecht zou aansluiten op de behoeften van deze jongeren. Er zouden alternatieve onderwijsmogelijkheden aangeboden kunnen worden die laagdrempelig georganiseerd en zinvol zijn voor de jongeren. Ook het leren en werken op werkervaringsplekken blijkt effectief te zijn. Dit kan namelijk bijdragen aan de ontwikkeling van werknemers- en beroepsvaardigheden, en kan vooroordelen bij werkgevers wegnemen. Er wordt van scholen verwacht dat zij aansluitende loopbaanoriëntatie en beroepskeuzebegeleiding kunnen bieden. Een verkeerde studiekeuze leidt namelijk vaak tot het stoppen met een (vervolg)opleiding (Franken & Mateman, 2019).

### 5.3.5 Wat werkt niet?

Ten eerste werkt het niet om kwetsbare jongeren proberen te bereiken via brieven of oproepen. Persoonlijke contactlegging blijkt hier echt meerwaarde te hebben. Ten tweede werkt het niet om bepaalde verwachtingen te hebben en eisen op te leggen. Kwetsbare jongeren geven vaak aan dat zij niet aan de verwachtingen kunnen voldoen. Deze verwachtingen en eisen kunnen zelfs ervaren worden als druk en dwang, waardoor het proces kan stagneren. Ten derde werkt het niet om schoolver-

laters terug proberen te krijgen in het reguliere onderwijs. Deze jongeren hebben veelal een heel traject doorgelopen voordat zij afhaakten, wat vaak gepaard ging met negatieve ervaringen (Franken & Mateman, 2019). Ten vierde speelt de concurrentie tussen commerciële re-integratiebureaus een grote rol. Er heerst een grote terughoudendheid om goede voorbeelden, concrete vacatures of contacten met werkgevers met elkaar te delen, terwijl dit wel van hen verwacht wordt en zelfs als eis is vastgelegd in hun contract. Hierdoor wordt kennis omtrent de aanpak van kwetsbare jongeren niet gedeeld en zal 'het wiel telkens opnieuw uitgevonden moeten worden'.

Wat overigens een belangrijke rol speelt bij 'wat werkt', is dat de jongeren (met name Wajongers) vaak met complexe problematiek te maken hebben. Er kan sprake zijn van zowel schulden, verslaving, tienermoederschap, dak- of thuisloosheid en criminaliteit. Zulke complexe problematiek vormt voor de jongeren een belemmering om aan het werk te komen en aan het werk te blijven (Noordhuizen & Stavenuiter, 2015).

### 5.3.6 Verbeterpunten

Uit het onderzoek van Deen en collega's (2017) zijn er drie verbeterpunten naar voren gekomen.

- 1 Vanwege de decentralisaties lijkt de samenhang tussen verschillende organisaties en professionals te verwateren. Daarom zou er meer betrokkenheid en betere samenwerking gecreëerd kunnen worden tussen professionals, met als doel dat er bij hen gezamenlijke verantwoordelijkheid en mentaliteitsverandering ontstaat.
- 2 Op beleidsniveau mag er meer ruimte in de planning en voldoende tijd en geld geborgd worden voor de ontwikkeling van maatwerktrajecten. Investeren in kwetsbare jongeren kost tijd, zo stellen Deen en collega's (2017). Omdat sommige onderwijstrajecten niet afgerond worden binnen de planning, zouden deze trajecten bijvoorbeeld verlengd kunnen worden. Het behalen van bijvoorbeeld een startkwalificatie is immers niet voor alle kwetsbare jongeren de beste route naar participatie. Daarnaast zou de leefwereld van jongeren beter in beeld gebracht kunnen worden en zou de expertise van verschillende professionals makkelijker te vinden moeten zijn. Een overzicht van organisaties in de eigen regio zou hierbij helpen.



- 3 Kwetsbare jongeren zouden verder meer betrokken kunnen worden als mede-ontwikkelaar van trajecten, aangezien zij zelf goed kunnen aangeven wat zij zinvol vinden.

## 5.4 Mensen met een arbeidsbeperking

De groep mensen met een arbeidsbeperking wordt gedefinieerd als:

personen die door ziekte of gebrek belemmerd worden bij het verkrijgen van een baan of het verrichten van arbeid (Particibaan, z.j.).

Voorbeelden van ziekte of gebrek, zoals benoemd in de definitie van Particibaan, zijn onder andere een lichamelijke, (licht) verstandelijke of psychische beperking die arbeidsparticipatie belemmert.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat mensen met een arbeidsbeperking vaak meerdere problemen ervaren. Zo blijkt bijvoorbeeld uit het kwalitatieve onderzoek van Van den Berg, Heuts, Van Horsen en Kruis (2013), waarbij er twintig jongeren en mensen uit hun omgeving zijn geïnterviewd, dat mensen met een licht verstandelijke beperking (LVB) naast hun beperkingen in intellectueel en sociaal functioneren, vaak ook medische aandoeningen, psychiatrische stoornissen, verslavingsproblematiek of problemen in hun thuissituatie hebben. Uit onderzoek van Jungmann, Kaal, Den Hartogh en Fermin (2018) komt naar voren dat personen met een LVB door hun kwetsbare situatie vaak in financiële problemen komen en schulden ontwikkelen. Hierbij zijn er zowel interviews met mensen met een arbeidsbeperking, als rondetafelgesprekken met professionals, ervaringsdeskundigen en stakeholders gehouden, en is er een literatuurstudie gedaan naar bestaande interventies. Uit het Wat werkt bij-dossier van Lub (2019) komt naar voren dat mensen met een psychische stoornis soortgelijke meervoudige problemen kunnen ervaren. Door hun kwetsbare situatie op meerdere leefgebieden vallen mensen met een arbeidsbeperking vaak onder de Participatiewet of de Wajong. In de afgelopen jaren hebben verschillende organisaties hun aandacht gericht op deze groep, waarbij wordt gesteld dat het hebben van een arbeidsbeperking nog niet hoeft te betekenen dat een persoon geen arbeidsvermogen heeft (Lub, 2019).

### 5.4.1 Signaleren en herkennen

Om mensen met een arbeidsbeperking te helpen om hun arbeidsvermogen in te zetten, is het belangrijk dat er oog is voor hun volledige situatie. Soms kunnen de hierboven genoemde

meervoudige problemen namelijk belemmerend werken in het (duurzaam) participeren op de arbeidsmarkt. Volgens Jungmann en collega's (2018) kan vroegtijdige signalering van bepaalde problematiek, zoals schuldproblematiek, ervoor zorgen dat er op een later tijdstip geen dure en zware interventies nodig zijn. Met name voor mensen met een LVB, die niet altijd de gevolgen van het eigen handelen overzien, zou vroege signalering bevorderend werken. Daarbij stellen Jungmann en collega's (2018) dat er beter signaalgericht gewerkt kan worden in plaats van vraaggericht, omdat mensen met een arbeidsbeperking vaak onvoldoende gebruikmaken van beschikbare ondersteuning. Hierbij zouden professionals mensen actief opzoeken wanneer er bepaalde signalen te herkennen zijn die reden geven tot zorg. Beschikbare ondersteuning kan namelijk belangrijk zijn om op latere leeftijd zelfredzaam te zijn en/of te participeren in de samenleving. Jungmann en collega's (2018) zijn van mening dat jongeren met een LVB bijvoorbeeld niet altijd direct herkenbaar zijn, en weinig om hulp vragen. Het vroegtijdig herkennen van personen met een arbeidsbeperking maakt het mogelijk om tijdig in te grijpen en een passend aanbod te doen (Van den Berg, e.a., 2013). Daarbij zou een realistisch beeld van het eigen kunnen bevorderend werken voor arbeidsparticipatie (Van der Loos, Van den Berg & Wever, 2014). Zo kan het juiste inzicht in interesses en opleidingsniveau ertoe bijdragen dat er passender onderwijs kan worden gevonden (Van den Berg, e.a., 2013). Een voorbeeld hiervan is de koppeling tussen stage, school en interesse (Van der Loos, e.a., 2014).

### 5.4.2 Integrale aanpak en maatwerk

Om de juiste ondersteuning te kunnen bieden, wordt er van de professional verwacht dat hij of zij een goede diagnose kan opstellen van de problematiek. Omdat er bij de cliënten veelal sprake is van multiproblematiek, zou een integrale aanpak meerwaarde hebben (Schuring, Reeuwijk & Burdorf, 2016). Hierin zouden volgens Kok, Kroon, Lammers, Oomkens en Linssen (2019) een geïnteresseerde betrokken jobcoach en de loonkostensubsidie noodzakelijke elementen zijn. Deze integrale aanpak zorgt volgens Schuring en anderen voor meer zelfredzaamheid van cliënten, deze is bij aanvang namelijk vaak beperkt. Centraal in de integrale aanpak staat het maatwerk dat nodig is. Dit betekent in de praktijk dat er individuele begeleiding nodig is, waarbij er nadruk ligt op de behoeften van de cliënt. Voor jongeren met een LVB richt dit zich bijvoorbeeld bij met name op talenten en kansen. In de praktijk wordt dit echter veelal verhinderd door schotten tussen domeinen en gescheiden wet-, regel-, en financieringssystemen (Bakker, Pickles, De Wit, Borghouts-van de Pas & Peters, 2014).



### 5.4.3 Talenten en kansen

Uit onderzoek van Movisie (Franken, Van Houten, Lammersen, Mateman & Verweij, 2016) is gebleken dat de professional zich bij het begeleiden van jongeren met een arbeidsbeperking naar werk richt op wat de jongere kan en wil, en op het daadwerkelijk uitgenodigd worden voor sollicitatiegesprekken. Dit sluit aan bij wat we weten uit onderzoek naar de individuele rehabilitatiebenadering (IRB) en leert ons dat empowerment en capaciteiten van het individu centraal moeten staan in plaats van de beperkingen (Korevaar, Dröes & Van Wel, 2014). Motivatie is volgens Mallee, Bouterse, Gorter en Timmerman (2018) een noodzakelijke voorwaarde voor succesvolle re-integratie. Jobcoaches geven aan dat gemotiveerde jongeren meer bereid zijn om meer verschillend werk te accepteren en door de motivatie zal de begeleider passender werk kunnen bieden. Motivatie heeft naast de invloed op werkzoekgedrag verder ook invloed op de zelfregie, zelfinzicht en zelfvertrouwen (Mallee, e.a., 2018).

### 5.4.4 Sociaal netwerk

Volgens Lub (2019) is de steun van het sociale netwerk van mensen met een arbeidsbeperking ook een werkzaam element. Een stabiel en stimulerend sociaal netwerk en een stabiele woonsituatie zijn vaak voorwaardelijk voor succesvolle arbeidsdeelname. Positieve en negatieve rolmodellen zijn hierbij ook van invloed (Van der Loos, e.a., 2014). Bij het in kaart brengen van het sociale netwerk wordt er nagegaan welke draagkracht en vaardigheden aanwezig zijn met betrekking tot de lokale hulpbronnen, familie, samenwerkende instanties en werkgevers (Van den Berg, e.a., 2013). Uit het onderzoek van Ecorys (Bakker, e.a., 2014) komt naar voren dat vooral de kracht van het informele netwerk benut moet worden en in het bijzonder de betrokkenheid van ouders.

### 5.4.5 Match

Ten slotte is er ook nog een werkzaam element toe te schrijven aan de rol van de werkgever. Ook hier is een goede match van belang, maar nu tussen werkgever en werknemer. En tussen werknemer en werkzaamheden. Werkzaamheden moeten passen bij de mogelijkheden en talenten van de persoon met een arbeidsbeperking (Lub, 2019; Van den Berg, e.a., 2013). Werkgevers moeten hierbij goed geïnformeerd en ontzorgd zijn, en een focus hebben op kansen, met als gevolg een first place then train-benadering hanteren.

Dit betekent dat de cliënten niet met een schoolse, theoretische en zorggerichte visie aan het werk gaan, maar zoveel mogelijk doen en ervaren en dus werkend leren. Denk bijvoorbeeld aan:

focus op werk vanuit het onderwijs, zoals bij het praktijkonderwijs (PRO) en het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) het geval is, certificeren en erkennen van competenties, en het vergroten van de kans op het bewandelen van de kortste route naar passend werk (Bakker, e.a., 2014).

## 5.5 Vluchtelingen en statushouders

Volgens het vluchtelingenverdrag is een vluchteling een asielzoeker die in het land van herkomst vervolgd wordt op basis van ras, godsdienst, nationaliteit, en/of politieke of seksuele voorkeur. Vluchtelingen mogen tijdens de asielprocedure in Nederland maar zeer beperkt werken. Een statushouder daarentegen is een asielzoeker met een (voorlopige) verblijfsvergunning. Zij hebben recht op woonruimte en mogen ook betaald werk verrichten. Omdat statushouders vergelijkbare rechten hebben als Nederlandse staatsburgers, wordt er geen verschil gemaakt ten opzichte van andere uitkeringsgerechtigden (Vluchtelingendata, z.j.).

### 5.5.1 Arbeidsparticipatie statushouders

Uit kwantitatief onderzoek van Bakker, Dagevos en Engbersen (2016) is gebleken dat vluchtelingen en statushouders in Nederland aan het begin van hun verblijf een lagere arbeidsparticipatie hebben dan andere migranten. Voor dit onderzoek is er gebruikgemaakt van ongeveer 33.000 vluchtelingengegevens van het CBS (tussen 1995 en 1999), waarbij er informatie over sociaal-economische status, samenstelling van huishoudens, migratiebewegingen en demografische kenmerken geanalyseerd is. Vijftien jaar na vestiging is de arbeidsparticipatie voor statushouders 57 procent, terwijl dit voor de overige niet-westerse bevolking op 65 procent staat (Van den Enden, De Winter-Kocak, Booijink & De Grijter, 2018). Het verschil tussen de arbeidsparticipatie van deze groep vluchtelingen en andere migranten, waaronder ook arbeidsmigranten, wordt in internationale literatuur aangeduid als de refugee gap (Bakker, e.a., 2016).

Dit kan enerzijds verklaard worden vanuit geestelijke gezondheidsproblemen, omdat sommige vluchtelingen nog trauma's te verwerken hebben doordat zij hun land uit moesten vluchten. Anderzijds kunnen er barrières ondervonden worden tijdens de asielprocedure. Deze periode kan ervoor zorgen dat vluchtelingen langer moeten wachten tot zij daadwerkelijk kunnen starten met het integratietraject. In de literatuur wordt dit aangeduid als het 'vluchtelingenbinnenkomsteffect'. De refugee gap wordt over het algemeen wel smaller nadat de vluchteling 15 jaar in het nieuwe verblijfsland gevestigd is. Bovendien is naar voren gekomen dat vooral adolescenten na verloop van



tijd de Nederlandse taal beter beheersen en beter presteren op onderwijs. Zowel beheersing van de Nederlandse taal, middels het behalen van een Nederlandse kwalificatie, als het verkrijgen van de Nederlandse nationaliteit, blijkt bij te dragen aan de arbeidsparticipatie (Bakker, e.a., 2016). Het verkrijgen van de Nederlandse nationaliteit lijkt daarbij ook nog positieve invloed te hebben op de loonhoogte (Benelander & Veenman, 2006).

Lage arbeidsparticipatie heeft negatieve gevolgen voor de lichamelijke en psychische gezondheidstoestand en kan leiden tot armoede en schuldenproblematiek en een beperkt sociaal netwerk. Werkloosheid leidt tot armoede en armoede verkleint de kans op het vinden van werk in de toekomst (Van den Enden, e.a., 2018).

Omdat gemeenten zelf de vrijheid hebben om hun beleid in te richten, is het mogelijk dat de ene gemeente zich focust op snelle uitstroom naar werk van vluchtelingen, terwijl andere gemeenten meer zoeken naar duurzame arbeidstoeleiding. De Participatiewet heeft vooral als doel om zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt (VluchtelingenWerk Nederland, z.j.). Volgens Van den Enden en collega's (2018) wordt er idealiter gefocust op duurzame arbeidsparticipatie, waarbij de uitstroom naar betaald werk blijvend van aard is. Tot op heden zijn er nog veel beleidsprogramma's gefocust op de korte termijn (van drie maanden tot drie jaar).

### 5.5.2 Inburgering, opleiding en arbeidsparticipatie

Het inburgeringstraject, en dan met name het leren van de taal, kan enkele jaren duren. Veel statushouders ronden dit traject eerst af alvorens werk te zoeken/vinden. Inburgering neemt echter niet alle tijd in, dus het is mogelijk om daarnaast een (deeltijd)baan te hebben. Uit onderzoek van Razenberg en De Gruijter (2017) blijkt dat zo snel mogelijk beginnen met de arbeidstoeleiding positieve uitkomsten met zich meebrengt voor het vinden van werk. Idealiter begint dit al wanneer de vluchtelingen in asielzoekerscentra (AZC's) zitten. Statushouders zouden volgens Razenberg, Kahmann, De Gruijter en Damhuis (2018) niet hoeven te wachten totdat het proces van het inburgeren is afgerond. Het effect van deze maatregel zou wel vooral bij de hoger opgeleiden van kracht zijn, waarbij de combinatie en gelijktijdigheid van taalonderwijs en opleiding/werkervaring volgens Van den Enden en collega's (2018) het meest succesvol zou werken.

Volgens Stavenuiter, Tinnemans, Kahmann en Van der Hoff (2019) zouden kennis en vaardigheden van statushouders middels assessments gewaardeerd kunnen worden in samenwerking met werkgevers. Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)-

opleidingen blijken op korte termijn het effectiefst te zijn en dan vooral de duale trajecten taal/onderwijs gecombineerd met werk/stage. Op de lange termijn zou een opleiding van hoger niveau zinvoller zijn (Van den Enden, e.a., 2018). Ter aanvulling zou de informering over wat een realistische opleidingskeuze is en de actieve samenwerking met mbo-opleidingen ook positieve effecten hebben (Stavenuiter, e.a., 2019).

Hoewel er slechts een beperkt percentage vluchtelingen is (16 procent) dat een opleiding volgt, lijkt het volgen van een Nederlandse opleiding wel een succesfactor te zijn voor het verkrijgen van een (duurzame) positie op de arbeidsmarkt (Razenberg & De Gruijter, 2017). Op enkele plekken wordt het onderwijs aan jongvolwassen nieuwkomers gestimuleerd middels deelname aan een schakeljaar waar intensievere begeleiding beschikbaar is bij praktische regelzaken, het leren van de Nederlandse taal en inzicht krijgen in het Nederlandse opleidingssysteem (Van Hal & Razenberg, 2018). Uit verkennend onderzoek is gebleken dat sommige jongeren en jongvolwassenen de periode van opleiding en inburgering te lang vinden duren. Voor deze groep zouden BBL-opleidingen gecombineerd kunnen combineren met trajecten waarbij er gewerkt wordt aan de Nederlandse taal. Hierdoor wordt de behoefte om snel in de praktijk aan de slag te gaan vervuld, waarbij de kans op het behalen van een startkwalificatie wordt vergroot (Ferrier, Kahmann & Massink, 2017).

### 5.5.3 Passende ondersteuning

Er zou volgens Van Hal en collega's (2019) meer aandacht moeten worden besteed aan de erkenning van gezondheidsproblemen en de uiteenlopende behoeften aan vaardigheden, kennis, of sociaal netwerk. Om goed maatwerk te kunnen leveren, zouden volgens Razenberg en collega's (2018) de behoeften van de betreffende vluchtelingen(groep) duidelijk in kaart moeten zijn gebracht. Hierbij zou de caseload van klantmanagers niet te hoog mogen zijn. Zij zouden namelijk alleen passende(re) ondersteuning kunnen bieden, als zij voldoende tijd hebben voor hun cliënten. Verder zou goede communicatie, en dus ook betere taalbeheersing, het proces kunnen bevorderen zodat de doelgroep haar behoeften duidelijker kan uitleggen (Razenberg & De Gruijter, 2017).

Investeren in het echt leren kennen van de statushouder, in de vorm van persoonlijke aandacht, blijkt te werken. Hierdoor kan een goed onderbouwde en realistische caseload opgesteld worden (Van Hal, e.a., 2019). De aard van het aanbod sluit momenteel onvoldoende aan op de behoeften van statushouders, waarbij de duur van ondersteuning te kort is. Huidige budgetten verkregen in het kader van de Participatiewet



beperken volgens Van Hal en collega's (2019) de ontwikkeling van aanvullende initiatieven voor statushouders. De voorkeur van gemeenten voor snelle uitstroom uit de bijstand kan bovendien resulteren in ondersteuning van klanten die dat relatief het minst nodig hebben.

Uit onderzoek naar Eritrese nieuwkomers blijkt dat het helpt om professionals in te zetten die eenzelfde achtergrond hebben (Ferrier, e.a., 2017). Zij kunnen onder andere beter inschatten of de aanpak aansluit bij de behoeften. Zo'n check is met regelmaat nodig, omdat er soms grote behoefteverschillen zijn tussen verschillende vluchtelingenstromen. Bovendien is het volgens Ferrier en collega's (2017) raadzaam om vluchtelingen te vragen of ze tevreden zijn met hun hulpverlener, zodat er meer geleerd kan worden over hun behoeften en verlangens.

#### 5.5.4 Samenwerking tussen organisaties

Goede samenwerkingen met organisaties zoals Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA), Gemeentelijke Gezondheidsdienst (GGD) of met taalinstellingen, onderwijsinstellingen, VluchtelingenWerk en werknemers blijken een werkzaam element te zijn (Razenberg & De Gruijter, 2017). Succesfactoren hierbij zijn:

- wederzijds vertrouwen tussen partijen;
- het hebben van een gezamenlijk doel;
- structureel overleg, kennisuitwisseling;
- goede ondersteuning van werkgevers.

Het is van belang dat goede praktijken met elkaar gedeeld worden om de juiste maatregelen zoveel mogelijk te verankeren binnen regulier beleid. Deze structurele regionale samenwerkingen zouden kunnen bijdragen aan een duurzame arbeidstoeleiding, aangezien de focus nog te veel ligt op snelle uitstroom van kansrijke statushouders (Razenberg & De Gruijter, 2017).

Het is van belang dat er tussen de werkzoekende en werkgever een bemiddelaar aanwezig is die de werkgever kan informeren over de belastbaarheid en vaardigheden van de statushouder. Door de betrokkenheid van een bemiddelaar kan er een aantal specifiek werkzame factoren worden bewerkstelligd. De statushouder kan zo bijvoorbeeld kennismaken met bedrijven en kan een realistische(re) arbeidsverwachting krijgen. De bemiddelaar kan op deze manier ook een passende werk- of stageplek regelen, gekoppeld aan de capaciteiten van de statushouder. Naast de hulp die geboden wordt aan de statushouder, kan

de werkgever ook ondersteund worden. Een bemiddelaar kan bijvoorbeeld ondersteuning bieden bij onderhandelingen over mogelijke arbeidscontracten, of assisteren bij de werving en selectie (Van Hal, e.a., 2019).

#### 5.5.5 Invloed van beleid en wettelijke kaders

Statushouders kunnen soms tegenstrijdig advies krijgen doordat ze te maken hebben met verschillende partijen, met elk zijn eigen uitgangspunten, belangen en werkwijze (Van den Enden, e.a., 2018). Bovendien kunnen gemeenten variëren in visies. Sommige gemeenten plaatsen inburgering hoog op de agenda, terwijl andere een voorkeur hebben voor werktoeleiding. Er moet duidelijkheid gecreëerd worden over hoe inburgerings- en participatieplicht zich tot elkaar verhouden, met heldere communicatie richting statushouders (Stavenuiter, e.a., 2019).

#### 5.5.6 Snel of duurzaam

Ook statushouder en klantmanager kunnen van visie of doel verschillen. Het regelen van betaald werk voor statushouders is een 'participatiedoel'. Het ontbreken van een baan is voor statushouders echter niet altijd het belangrijkste probleem (Van Hal, e.a., 2019). Bovendien is het snel accepteren van een baan niet altijd de beste oplossing voor hun problemen: een broodbaan hoeft immers niet hetzelfde te zijn als een droombaan. Er zou dus meer aandacht besteed kunnen worden aan wederzijdse verwachtingen (Stavenuiter, e.a., 2019).

In de Participatiewet ligt de focus naast een snelle uitstroom naar de arbeidsmarkt op de duurzaamheid van de uitstroom (Razenberg & De Gruijter, 2017). Snelle uitstroom leidt tot minder druk op collectieve schaarse voorzieningen, wat vanuit gemeentelijk perspectief wordt ervaren als een tastbaar resultaat. De opbrengsten van duurzame uitstroom zijn vaak minder tastbaar en minder makkelijk te kwantificeren. Er bestaat bovendien nog geen eenduidige definitie van duurzame uitstroom. Om dit goed te kunnen kwantificeren, is het belangrijk een duidelijke definitie van duurzame uitstroom te formuleren (Stavenuiter, e.a., 2019).

### 5.6 Vrouwen met een migratieachtergrond

De Emancipatiemonitor van 2018 laat zien dat vrouwen met een migratieachtergrond minder vaak werken en minder vaak economisch zelfstandig zijn dan vrouwen zonder migratieachtergrond. In de crisis verloren relatief veel vrouwen met een migratieachtergrond hun baan, onder andere doordat zij vaker een flexibel contract hadden. Hierdoor werd de afstand tussen vrouwen met en vrouwen zonder migratieachtergrond vergroot.



Sinds 2015 neemt het verschil tussen beide groepen weer af (Dirven, Hartgers, Herbers & Wielenga-van der Pijl, 2018).

Voor vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond, leidt generiek beleid tot onvoldoende resultaat. Dit rechtvaardigt een specifieke aanpak (Kennissplatform Integratie & Samenleving, 2018). Onderzoek van Razenberg en collega's laat zien dat vrouwelijke vluchtelingen hierin specifiek aandacht behoeven. Zij reizen in veel gevallen hun partner na. Eenmaal hier hebben ze een achterstand op taal, terwijl hun partner de taal al spreekt. Bovendien hebben veel nareizigers minder opleidings- en arbeidskansen gehad in hun land van herkomst. Dat is problematisch omdat veel beleid en aanpakken gericht zijn op eerdere werkervaring en opleiding (Razenberg, e.a., 2018).

Gemeenten hebben de gezinsmigrantes niet altijd helder in beeld. Vanuit de Participatiewet wordt gesteld dat er minstens één partner wordt toegeleid naar de arbeidsmarkt, zodat een gezin niet meer uitkeringsafhankelijk is. In de praktijk is dit vaak de man. Als het gezin eenmaal uit de uitkering is, is de vrouw vaak niet meer bij de gemeente in beeld voor het bevorderen van arbeidsparticipatie (Razenberg, e.a., 2018; Kennissplatform Integratie & Samenleving, 2018).

### 5.6.1 Verschillende subgroepen

Uit het onderzoek van Van Egten, Kraus en Delis (2014) is middels 25 interviews onder gezinsmigrantes gebleken dat er in Nederland een tweedeling bestaat binnen de groep. De ene groep zou bestaan uit hoger opgeleide vrouwen (hbo- of wo-niveau), die weten hoe zij een baan kunnen vinden, met een proactieve houding. De andere groep vrouwen heeft veelal geen startkwalificatie (beroepsopleiding op minimaal mbo2-niveau), een klein(er) netwerk, beperkte taalbeheersing, weinig kennis over de mogelijkheden en een minder actieve houding. Dit resulteert voor deze laatste groep in een kleinere arbeidsmarktkans (Van Egten, Kraus & Delis, 2014). Razenberg en collega's (2018) stellen dat er nog een derde groep is, namelijk vrouwelijke vluchtelingen. Zij stellen dat er een tekort is aan kennis over deze groep, waardoor het lastig is deze doelgroep goed te begeleiden.

### 5.6.2 Wat werkt voor vrouwen met migratieachtergrond?

Veel emancipatie- en participatieprogramma's gericht op migrantenvrouwen behalen onvoldoende effect in termen van daadwerkelijk aan het werk gaan (Ghorashi, 2010). Voor een deel is dit volgens Ghorashi te verklaren doordat veel programma's niet bottom-up worden opgezet. Er wordt weliswaar samengewerkt met migrantenorganisaties, maar deze worden met name

ingezet om deelnemers te werven, en minder om hun kennis van de doelgroep (Ghorashi, 2010). Terwijl het wel van belang is om de wensen en behoeften van vrouwen met een migratieachtergrond te achterhalen. Volgens Van Tilburg (2014) helpt het om hierbij flexibele, open-minded en gendersensitieve trainers en begeleiders in te zetten, die persoonlijke begeleiding kunnen bieden. Bovendien kunnen de migrantenorganisaties die er al zijn, worden benut als specialisten op dit gebied.

In de Themis-interventie voor niet-westerse immigrantenvrouwen zonder opleiding, of met een laag opleidingsniveau staat empowerment centraal. Empowerment kan deze vrouwen helpen om meer inzicht te krijgen in zichzelf en hun omgeving, en kan meer richting geven aan hun leven (Van Tilburg, 2014). Om vrouwen met een migratieachtergrond meer bewust te maken van de mogelijkheden van betaald werk, moeten zij eerst goed geïnformeerd worden over hun rechten, plichten en participatiekansen (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2018).

Bovendien zijn veel van de minder kansrijke (gezins)migrantes moeder, en hebben dus een voorbeeldrol voor de volgende generatie. De keuze om wel of niet te werken zou grotendeels bepaald zijn door het voorbeeld van hun eigen moeder (Van Tilburg, 2014).

Voor de hoger opgeleide migrantenvrouwen zou een wegwijzer op de arbeidsmarkt al veel betekenen. Met dit duwtje in de rug kunnen zij, na het vinden van een geschikte baan, zich blijven ontwikkelen en middels cursussen hun arbeidsmarktpositie versterken. Hierbij zou een landelijk loket belangrijke ondersteuning kunnen bieden, bijvoorbeeld om informatie te verschaffen over taalcursussen, bijscholing, opleiding en arbeidsmarkt. Om een zo groot mogelijke groep te bereiken, zou deze informatie via websites, telefonisch of per mail verstrekt kunnen worden in zowel het Nederlands als het Engels.





# 6

# Conclusies en aanbevelingen

Het doel van dit onderzoek is tweeledig. Allereerst dient het om een overzicht te krijgen van Nederlands onderzoek dat de afgelopen jaren is gedaan naar het bevorderen van arbeidsparticipatie. Ten tweede wilden we achterhalen welke werkzame elementen (ook) relevant zijn voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond die langdurig in de bijstand zitten. De literatuur die we in dit onderzoek betrokken, had betrekking op een van de volgende doelgroepen: 45+’ers, jongeren, mensen met een arbeidsbeperking, vluchtelingen en statushouders, en vrouwen met een migratieachtergrond. Daarnaast waren er nog enkele onderzoeken die een breder perspectief boden op de vraag: wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie?

Hoewel er in de literatuur verschillende groepen onderscheiden zijn, is de realiteit meer divers. Want iemand kan 45+’er zijn, én een arbeidsbeperking hebben. Of iemand is zowel statushouder als jongere. Deze specificatie is van belang, omdat dit ook voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond geldt. Iemand is niet alleen maar een ‘persoon met een niet-westerse migratieachtergrond’, maar kan daarnaast bijvoorbeeld ook oudere zijn, of jongere, of vrouw, of een arbeidsbeperking hebben. De werkzame elementen die voor deze groepen gelden, kunnen dus ook voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de bijstand gelden.

Werkzame elementen in de literatuur hebben betrekking op de cliënt, de professional, de werkgevers en de invloed van beleid en samenwerking. In de meeste literatuur hebben de werkzame elementen betrekking op de cliënt en de professional. Voor werkgevers en samenwerking en beleid vonden we slechts enkele werkzame elementen. Zoals ook in de inleiding werd opgemerkt, zijn economische omstandigheden en bijvoorbeeld de beschikbaarheid van banen van groot belang.

## 6.1 De cliënt

Met betrekking tot de cliënt geeft de literatuur vooral aanwijzingen voor een positieve benadering, met aandacht voor zijn of haar talenten en kansen, waarbij hij of zij in zijn of haar eigen kracht wordt gezet en ook zelf de regie houdt in het bevorderen van arbeidsparticipatie. Deze elementen lijken voor alle doelgroepen relevant te zijn. Mensen die al langer thuiszitten, kunnen een negatief zelfbeeld ontwikkelen over het verlies en het niet (opnieuw) vinden van een baan. In die gevallen kan het helpen om aandacht te besteden aan dat negatieve zelfbeeld. Voor de groep met een migratieachtergrond lijkt het mee kunnen en mee mogen doen een voorwaarde te zijn om uiteindelijk (weer) aan het werk te gaan.

Voor mensen die langdurig in de bijstand zitten, kunnen re-integratietrajecten goed zijn. Er is namelijk minder sprake van een ‘insluiteffect’, en de kans dat deze groep uitstroomt zonder intensief traject is bovendien zeer klein. Naast het inzetten van intensieve trajecten kan het, met name voor meer kwetsbare mensen, effectief zijn om iemand eerst op een arbeidsplek te plaatsen, en van daaruit meer training en scholing aan te bieden.

Het is tot slot belangrijk om naar de aanwezige motivatie te kijken. Wanneer iemand niet gemotiveerd is om uit de bijstand te komen, dan is de kans klein dat de ingezette interventie effectief is.

Op basis van deze uitkomsten is het dus aannemelijk dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond die langdurig in de bijstand zitten, het meest profiteren van intensieve integratietrajecten of eventueel een concrete arbeidsplek waar ze (recente) werkervaring op kunnen doen. Dit heeft bovendien als bijkomend voordeel dat eventuele vooroordelen en stereotiepe denkbeelden die potentiële werkgevers hebben, kunnen worden weggenomen doordat zij de persoon eerst tijdelijk in dienst hebben.



## 6.2 De professional

Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie wordt voornamelijk beschreven met betrekking tot de professional. Professionals hebben volgens de literatuur een belangrijke rol. Hoewel 'wat werkt' met verschillende termen beschreven wordt, komt het veelal op hetzelfde neer. Namelijk: een open, luisterende houding, waarna ondersteuning wordt geboden die past bij de persoon die zij voor zich hebben. Dit betekent onder andere een authentieke houding richting cliënt, laagdrempelig contact en maatwerk leveren, waarbij de cliënt centraal staat.

Het leveren van maatwerk is onder andere mogelijk door de behoeften van iemand in kaart te brengen en te kijken naar wat hij of zij echt wil. Het kan bijvoorbeeld in het belang van de gemeente zijn dat iemand zo snel mogelijk weer aan het werk gaat, terwijl het in het belang van de cliënt kan zijn om vooral een arbeidsplek te vinden waar hij of zij zich prettig voelt en zich langere tijd ziet werken (snel versus duurzaam).

Deze focus op maatwerk en een open, luisterende houding is ook relevant voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond die langdurig in de bijstand zitten. Juist dan kan een positieve activerende houding bevorderend werken voor de arbeidsparticipatie.

## 6.3 De werkgever

Om eventueel koudwatervrees bij werkgevers weg te nemen, kan het helpen om mensen eerst in een tijdelijke constructie te laten proefdraaien. Bovendien helpt het wanneer werkgevers gestimuleerd worden om voornemens te formuleren ten aanzien van het aannemen van mensen met een kleine arbeidsmarktkans. Wanneer werkgevers dit soort voornemens eenmaal geuit hebben, nemen ze vaker daadwerkelijk iemand aan met een kleine arbeidsmarktkans.

Daarnaast helpt het voor de duurzaamheid van een mogelijke arbeidsplaats als er een goede match is tussen werkgever en werknemer.

## 6.4 Beleid en samenwerking

Op beleidsniveau zou er meer structurele regionale samenwerking tussen verschillende gemeenten en organisaties (zoals GGD's, onderwijsinstellingen en taalinstututen) kunnen plaatsvinden. Er kan zo van elkaar geleerd worden, waardoor de juiste (en dezelfde) maatregelen verankerd kunnen worden binnen regulier beleid. Zo kan vermeden worden dat verschillende

partijen tegenstrijdige adviezen geven. En dat zou uiteindelijk kunnen bijdragen aan duurzamere arbeidstoeleiding.

Voor verschillende groepen wordt het belang van een integrale aanpak en het inzetten van maatwerk benadrukt. Deze nadruk lijkt vooral van belang in geval van multiproblematiek. Voor veel mensen spelen er behalve werkloosheid ook andere problemen, zoals schulden, psychische problemen, verslaving, et cetera. Om iemand duurzaam aan het werk te helpen, is het belangrijk om ook oog te hebben voor deze aspecten. Onder meer omdat hij of zij anders een groot risico loopt om het werk op korte termijn weer kwijt te raken. Maatwerk houdt ook in dat er soms alternatieve opleidings- of arbeidsmogelijkheden worden gezocht die beter op het individu aansluiten.



## Overzicht van werkzame elementen

45+	Uitleg	Aanvulling
Negatief zelfbeeld omzetten naar positief	Door middel van:  <ol style="list-style-type: none"><li>1 verwerking en acceptatie van ontslag</li><li>2 vergroten van zelfvertrouwen</li><li>3 verbeteren van sollicitatievaardigheden</li></ol>	
Werken met EVC's	Diploma's en CV van 45+'ers kunnen verouderd zijn. Een EVC maakt inzichtelijk welke competenties iemand bezit	Werkt vooral voor lager opgeleiden
Eigen regie bij invulling van re-integratietrajecten	Hiermee heeft de 45+'er zelf inspraak in het invulling geven aan zijn of haar re-integratietraject	Werkt voor hoger opgeleiden
Begeleiding en activering via gesprekken	Het motiveren van 45+'ers middels gespreksvoering	Werkt voor lager opgeleiden
Netwerkbijeenkomsten	Tijdens netwerkbijeenkomst: <ol style="list-style-type: none"><li>1 netwerk leren opbouwen, gebruiken en onderhouden</li><li>2 zichzelf leren profileren tegenover werkgevers</li><li>3 vooroordelen van werkgever kunnen verminderd worden</li></ol>	Werkt voor middelbaar en hoger opgeleiden



## Jongeren

Houding/imago van professional

### Uitleg

Een open, authentieke en oprechte houding en op de hoogte zijn van het imago dat de professional zelf heeft → meer vertrouwen bij de jongere

### Aanvulling

Ervaringsdeskundigen zouden hierbij een belangrijke rol kunnen spelen omdat er dan wederzijdse herkenning zou kunnen optreden

Benadering van professionals

Outreaching te werk gaan, zoals ontmoetingsplekken van jongeren bezoeken, benadrukt het belang van professionals om bij jongeren aan te sluiten

Laagdrempelige contactvormen zoals WhatsApp kunnen het makkelijker maken met jongeren in contact te komen

Jongere centraal stellen

Praten met de jongeren en niet over de jongere → regie verschuift naar jongere

Versterking van sociaal netwerk

1 Het betrekken van familieleden bij de start van arbeidsparticipatietraject en hen ondersteunen → gedeelde visie door zowel jongeren als ouders en onderwijs- en/of arbeidspartners  
2 Inzetten van peers of maatjes → meer motivatie bij jongeren en het bereiken en vergroten van zelfvertrouwen

Alternatieve onderwijsmogelijkheden

Laagdrempelig en voor jongeren zinvol onderwijs en/of werkplekken → ontwikkeling van vaardigheden (bij werkgevers ook mogelijk minder vooroordelen)

Van scholen wordt verwacht dat er passende loopbaanoriëntatie wordt geboden: verkeerde studiekeuze leidt vaak tot stoppen met (vervolg)opleiding

Integrale aanpak

Problemen niet los van elkaar zien

Eindverantwoordelijkheid moet helder in kaart worden gebracht

## Mensen met een arbeidsbeperking

Signalering en herkenning door professionals

Vroegtijdige signalering kan dure en zware interventies vermijden

Vooraf van toepassing op personen met een LVB

Integrale aanpak met maatwerk (door professionals)

Centraal staat individuele begeleiding gericht op behoeften van de cliënt → meer zelfredzaamheid



Focus op talenten en kansen

### Uitleg

Centraal staan empowerment en capaciteiten van de cliënt → meer motivatie bij de cliënt m.b.t. arbeidsparticipatie → positief werkzoekgedrag, zelfregie, zelfinzicht en zelfvertrouwen

### Aanvulling

Benutten van sociaal netwerk

Stabiel en stimulerend sociaal netwerk → aanbod van vaardigheden en draagkracht bij lokale hulpbronnen → succesvolle arbeidsparticipatie

Nadruk op kracht van informeel netwerk en betrokkenheid van ouders

Goede match tussen werkgever en werknemer

Werkgever is goed geïnformeerd, heeft een focus op kansen en werkt met een first place then train-benadering → succesvolle arbeidsdeelname

## Vluchtelingen

Inburgering, opleiding en arbeidsparticipatie

1 Snelle start arbeidstoeleiding → meer kans op vinden van werk  
2 Kennis en vaardigheden waarderen m.b.v. assessments → meer ruimte creëren op arbeidsmarkt  
3 Nederlandse opleiding → meer inzicht in Nederlands opleidingssysteem en Nederlandse taalbeheersing

1 Bij voorkeur tijdens verblijf in AZC's. Vooral effectief bij hoger opgeleiden  
2 Op korte termijn BBL-opleidingen effectief.  
3 Op langere termijn opleidingen van hoger niveau

Passende ondersteuning

Behoeften duidelijk in kaart brengen, o.a. door persoonlijke aandacht → realistische caseload met aansluitende aanpak

1 Caseload van klantmanagers mag niet te hoog zijn  
2 Professional met zelfde achtergrond als vluchteling zou aanpak beter kunnen laten aansluiten

Samenwerking tussen organisaties

Leren van elkaar en de juiste maatregelen zoveel mogelijk verankeren binnen regulier beleid → meer wederzijds vertrouwen tussen partijen, gezamenlijk doel, kennisuitwisseling, goede ondersteuning van werkgevers

Bemiddelaar zou hierbij relatie tussen werkzoekende en werkgever bevorderen.



Snelle of duurzame uitstroom

### Uitleg

Wederzijdse verwachtingen tussen statushouder en klantmanager → snel een baan binnenhalen is niet altijd de beste oplossing: 'een broodbaan is geen droombaan'

### Aanvulling

## Vrouwen met een migratieachtergrond

Emancipatie- en participatieprogramma's bottom-up opzetten

Wensen en behoeften van vrouwen met migratieachtergrond achterhalen

- 1 Flexibele, open-minded en gendersensitieve trainers en begeleiders inzetten die persoonlijke begeleiding kunnen bieden
- 2 Migrantenorganisaties benutten als specialisten

Empowerment

Meer inzicht in zichzelf en de omgeving

Implementatie wegwijzer op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de vorm van een landelijk loket

Zo kunnen vrouwen zich makkelijker blijven ontwikkelen en middels cursussen arbeidsmarktpositie versterken

Voor hoger opgeleide migrantenvrouwen



Bakker, L., Dagevos, J. & Engbersen, G. (2016). 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.

Bakker, H., Pickles, A., De Wit, J., Borghouts-van de Pas, I. & Peters, M. (2014). Arbeidsparticipatie jongeren met licht verstandelijke beperkingen. Talenten zien, ontwikkelen en benutten door focus op werken groei. Rotterdam: Ecorys.

Blonk, R.W.B., Van Twuijver, M.W., Van de Ven, H.A. & Hazelzet, A.M. (2015). Quickscan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk. Leiden: TNO.

Bouwman-van 't Veer, M., Knijn, T. & Van Berkel, R. (2011). Activeren door participeren. Utrecht: Movisie.

Card, D., Kluge, J. & Weber, A. (2017). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.

CBS. (z.j.). Wat is het verschil tussen een westerse en niet-westerse allochtoon? Geraadpleegd op 18 oktober 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/specifiek/wat-is-het-verschil-tussen-een-westerse-en-niet-westerse-allochtoon>

Deen, C., Donker, A., Fafieanie, V., Hublart, P., Van Schaardenburgh, E., Wagemans, R. & Wijnen, B. (2017). Kansen voor jongeren in kwetsbare posities. Vooronderzoek programmering Kansen voor jongeren II. Utrecht: NJI.

De Hek, P., Van der Toorn, A., Louter, P. & Van Eikeren, P. (2019). UWV Arbeidsmarktprognose 2019-2020. Amsterdam: UWV.

Dirven, H.J., Hartgers, M., Herbers, D. & Wielenga-van der Pijl, L. (2018). Steeds minder verschil tussen vrouwen van Nederlandse en niet-westerse herkomst?. In:

Emancipatiemonitor: 2018. Geraadpleegd op 31 oktober 2019 van <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/steeds-minder-verschil-tussen-vrouwen-van-nederlandse-en-niet-westerse-herkomst>.

Ferrier, J., Kahmann, M. & Massink, L. (2017). Handreiking voor ondersteuning van Eritrese nieuwkomers bij hun integratie. Utrecht: KIS.

Franken, M., & Mateman, H. (2019). Wat werkt bij het succesvol toeleiden van jongeren naar werk. Utrecht: Movisie.

Franken, M., Van Houten, M., Lammersen, G., Mateman, H. & Verweij, S. (2016). Werk en inkomen -kennis en interventies geordend. Utrecht: Movisie.

Ghorashi, H. (2010). From absolute invisibility to extreme visibility: Emancipation trajectory of migrant women in the Netherlands. *Feminist Review*, 94, 75-92.

Hazelzet, A.M., Putnik, K., Otten, W., Goudswaam, A. & Blonk, R.W.B. (2017). Inclusief werkgeversgedrag. Leiden: TNO.

Heyma, A. (2015). Re-integratiedienstverlening in de WW: Wat werkt voor wie en wanneer? Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Jungmann, N., Kaal, H., Den Hartogh, V. & Fermin, B. (2018). Verkenning van de ondersteuningsbehoefte van mensen met een licht verstandelijke beperking bij de aanpak van financiële problemen ter bevordering van hun arbeidsmarktparticipatie. Utrecht: UWV.

Kennisplatform Integratie & Samenleving. (2018). Emancipatiemonitor: vrouwen met een migratieachtergrond blijven achter. Geraadpleegd op 1 november 2019 van



<https://www.kis.nl/artikel/emancipatiemonitor-vrouwen-met-een-migratieachtergrond-blijven-achter>.

Kok, L., Kroon, L., Lammers, M., Oomkens, R. & Linssen, M. (2019). Jonggehandicapten onder de Participatiewet. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Koolmees, W. (2018, 16 november). VIA-Voortgangsrapportage, vierde kwartaal 2018 [Kamerbrief]. Geraadpleegd van [www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/16/kamerbrief-voortgangsrapportage-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via-vierde-kwartaal-2018](http://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/16/kamerbrief-voortgangsrapportage-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via-vierde-kwartaal-2018).

Korevaar, L., Dröes, J. & Van Wel, T. (2014). Individuele Rehabilitatiebenadering. Ondersteuning van mensen met beperkingen bij hun maatschappelijke participatie. Utrecht: Movisie.

Lammers, L., Kok, C. & Wunsch, C. (2013). Langetermijneffecten van re-integratie. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Lub, V. (2019). Wat werkt bij arbeidsactivering van personen met psychische problematiek of een verstandelijke beperking? Utrecht: Movisie.

Mallee, L., Bouterse, M., Gorter, M. & Timmerman, J. (2018). Jonggehandicapten duurzaam aan het werk. Amsterdam: Regioplan.

Messing, C. & Valkestijn, M. (2014). Arbeidstoeleiding kwetsbare jeugd. Utrecht: NJi.

Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2018). Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Een analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond. Den Haag: Ministerie SZW.

Movisie. (2016). Participatiewet en de WWB maatregelen: een overzicht. Geraadpleegd op 4 november 2019 van <https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-wwb-maatregelen-overzicht>.

Noordhuizen, B. & Stavenuiter, M. (2015). Regionale verschillen arbeidsparticipatie Wajong en WGA. Een kwalitatief onderzoek naar bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Particibaan. (z.j.). Arbeidsbeperking definitie. Geraadpleegd op 24 september 2019 van <https://particibaan.nl/arbeidsbeperking-definitie/>.

Ponds, R., Middeldorp, M., Tempelman, C. & Vriend, S. (2018). Kansen bekeken. Verschillen in kans op instroom, doorstroom en uitstroom op de arbeidsmarkt tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Utrecht: Atlas voor gemeenten.

Psychosenet. (2015). Waarom professionele nabijheid zo belangrijk is in de zorg. Geraadpleegd op 29 oktober 2019 van [www.psychosenet.nl/professionele-nabijheid/](http://www.psychosenet.nl/professionele-nabijheid/).

Raad voor Werk en Inkomen. (2011). (G)oud! Kansen creëren voor werkloze ouderen. Den Haag: RWI, analyse oktober 2011.

Ravesteijn, J., Graafland, H. & Wesdorp, P. (2010). Methodisch concept Gilde vervolgprijzen UWV WERKbedrijf, Oudere werkzoekenden (45+). Gildenetwerk.

Ravesteijn, J. & Graafland, H. (2011). Kennisproduct Gildeproject re-integratie, 45-plussers op de arbeidsmarkt, meer uitstroom van 45+ uit de WWB. Gildenetwerk.

Razenberg, I. & De Gruijter, M. (2017). De rol van gemeenten bij arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Utrecht: KIS.

Razenberg, I., Kahmann, M., De Gruijter, M. & Damhuis, E. (2018). Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2018. Utrecht: KIS.

Sax, M. & De Ruig, L. (2018). Klant in beeld Hoe zinvol is het voor gemeenten om bijstandsgerechtigden beter te leren kennen? Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2018/11/22/onderzoeksessay-klant-in-beeld/Longread+Klant+in+Beeld.pdf>.

Schuring, M., Reeuwijk, K. & Burdorf, A. (2016). Het monitoren van arbeidstoeleiding van mensen met grote afstand tot de arbeidsmarkt en gezondheidsproblemen. Rotterdam: Erasmus Universitair Medisch centrum.

SCP. (z.j.). Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 18 oktober 2019 van [www.scp.nl/Publicaties/Terugkerende\\_monitors\\_en\\_reeksen/Discriminatiemonitor\\_niet\\_westerse\\_migranten\\_op\\_de\\_arbeidsmarkt](http://www.scp.nl/Publicaties/Terugkerende_monitors_en_reeksen/Discriminatiemonitor_niet_westerse_migranten_op_de_arbeidsmarkt).

Slotboom, S.T. (2013). Re-integratie van oudere werklozen. Amsterdam: Regioplan.

Spies, H. (2017). Werkwijzer Jongeren. Utrecht: Divosa.





Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M. & Van der Hoff, M. (2019). Werkzame factoren van interventies arbeidstoeleiding statushouders (VIP en NVA Werktrajecten). Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Van der Aa, P. (2018, 23 januari). Stop met categoriseren van bijstandsontvangers op basis van 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Geraadpleegd van [www.socialevraagstukken.nl/stop-met-categoriseren-van-bijstandsontvangers-op-basis-van-afstand-tot-de-arbeidsmarkt/](http://www.socialevraagstukken.nl/stop-met-categoriseren-van-bijstandsontvangers-op-basis-van-afstand-tot-de-arbeidsmarkt/).

Van den Berg, B., Heuts, L., Van Horssen, C. & Kruis, G. (2013). Ondersteuning van jongeren met een LVB. Onderzoek naar doeltreffendere en goedkoperere ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie. Amsterdam: Regioplan.

Van den Enden, T., De Winter-Kocak, S., Booijink, M. & De Gruijter, M. (2018). Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders? Utrecht: KIS.

Van der Ent, B. (2019). Discriminatie op de arbeidsmarkt. *Sociologie*, 14(1), 25-57.

Van der Loos, P., Van den Berg, Y. & Wever, Y. (2014). Het moet kloppen. Bevorderende en belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie van jongeren met een licht verstandelijke beperking. Amsterdam: UWV.

Van Egten, C., Kraus, S. & Delis, M. (2014). Wij willen gewoon meedoen. Amsterdam: Astria.

Van Hal, L. & Razenberg, I. (2018). Meer jongvolwassen statushouders naar school: een kwestie van samenwerken?! Belemmeringen en oplossingsrichtingen voor meer onderwijsparticipatie van jongvolwassen statushouders. Utrecht: KIS.

Van Hal, L., Talma, M., Van der Hoff, M., Avric, B. & Yenga, M. (2019). Spanningsvelden rond arbeidstoeleiding van statushouders. Utrecht: KIS.

Van Tilburg, L. (2014). Themis. Interventiebeschrijving. Utrecht: Movisie.

Verweij, S., De Groot, N., Van Houten, M. & Haggenburg-Mohammed, M. (2017). Onderzoeksrapport Arbeidstoeleiding in vijf Nederlandse gemeenten. Utrecht: Movisie/Divosa.

Vluchtelingendata. (z.j.). Toelichting van definities. Geraadpleegd op 31 oktober 2019 van <https://www.vluchtelingendata.nl/inzichten/toelichting-van-definities/>

VluchtelingenWerk Nederland. (z.j.). Samenwerking met gemeenten rond arbeidsparticipatie. Geraadpleegd op 4 november 2019 van [www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/begeleiding-naar-werk/samenwerking-met-gemeenten-rond-arbeidsparticipatie](http://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/begeleiding-naar-werk/samenwerking-met-gemeenten-rond-arbeidsparticipatie).





**Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving**

## Colofon

Financier:  
Auteurs:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Anouk Visser  
Joey Poerwoatmodjo  
Zsuzsa Kovács  
Jamal Chrifi

Foto omslag:  
Redactie:  
Ontwerp:  
Uitgave:

123RF  
Annemarie van den Berg  
Design Effects  
Kennisplatform Integratie & Samenleving  
P/a Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht  
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2019.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

### KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via [www.kis.nl](http://www.kis.nl), de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie  
T 030 230 32 60    E [info@kis.nl](mailto:info@kis.nl)    I [www.kis.nl](http://www.kis.nl)