



WAT WERKT BIJ

ARBEIDS- PARTICIPATIE STATUS- HOUDERS

Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	6
1.1 Onderzoeksvraag	6
1.2 Definities	6
2 Aard, omvang en context	8
2.1 Regels voor nieuwe statushouders in Nederland	8
2.2 Feitelijke arbeidsparticipatie nieuwe statushouders	9
2.3 Potentiële voorspellers	10
2.3.1 Beleid	11
2.4 Gevolgen van beperkte arbeidsparticipatie	11
2.5 Context	12
2.5.1 Publieke opinie	12
3 Wat werkt in de aanpak?	13
3.1 Taalvaardigheid	13
3.1.1 Aandachtspunten taalonderwijs	14
3.2 Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden	15
3.2.1 Waardering diploma	15
3.2.2 Waardering kennis en vaardigheden	15
3.2.3 Volgen van een opleiding	16
3.2.4. Leren combineren met werken	17
3.3 Sociaal netwerk	18
3.3.1 Mentoring en (vrijwillige) maatjes	19
3.3.2 Trainingen gericht op presentatie en zoekgedrag	21
3.4 Gezondheid en financiële problematiek	21
3.4.1 Erkennen en rekening houden met gezondheidsproblematiek	22
3.4.2 Maatwerk (door klantmanagers)	22
3.5 Relatie met de werkgever	23
3.5.1 Matching en begeleid werk	23
3.5.2 Bemiddelaar	24
3.6 Conclusie	24
4 Literatuur	26
Bijlage 1 Wet en regelgeving nieuwe statushouders in Nederland	33
Bijlage 2 Lijst met mogelijke voorspellers arbeidsmarktparticipatie statushouders	35



Samenvatting

De arbeidsparticipatie van statushouders blijft sterk achter bij die van de rest van de Nederlandse beroepsbevolking, op korte en lange termijn. De geringe arbeidsparticipatie van statushouders kan negatieve gevolgen hebben voor de lichamelijke en psychische gezondheid, leiden tot armoede en schuldenproblematiek en een beperkt sociaal netwerk. Ook leidt het landelijk tot negatieve gevolgen voor de financiën en sociale cohesie. Het dossier *Wat Werkt bij arbeidsparticipatie van statushouders* gaat daarom in op de vraag: *Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders?*

Wanneer vluchtelingen in Nederland arriveren, kunnen zij een asielaanvraag indienen. Deze asielaanvraag wordt door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) behandeld. Wanneer de dienst hun vluchtelingenstatus erkent, wordt een tijdelijke verblijfsvergunning verleend. Zij zijn dan statushouder. In 2015 kwamen er, in Nederland, 16.450 nieuwe statushouders bij en in 2016 nog eens 20.810. Statushouders mogen werken of als ondernemer aan de slag gaan en vallen onder de Participatiewet.

Context

De arbeidsparticipatie van statushouders blijft op korte en lange termijn achter bij die van andere groepen in de samenleving. Vijftien jaar na vestiging in Nederland is die bijvoorbeeld 57%, tegenover zo'n 80% voor autochtonen en 65% voor de overige niet-westerse bevolking. Hiervoor zijn verschillende verklaringen te geven, zoals verschillen tussen groepen (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd en land van herkomst). Maar ook verklaringen die te maken hebben met de geschiedenis voordat men naar Nederland

kwam, met individuele kwaliteiten en kwalificaties van de statushouder en de ondersteuning in Nederland.

Oorzaken en gevolgen

De gevolgen en verklaringen van de geringe arbeidsparticipatie van statushouders kunnen we niet los van elkaar zien. Zo leidt werkloosheid tot armoede en verkleint armoede de kans op het vinden van werk in de toekomst. Ook verschillende oorzaken hangen samen. Wanneer men de Nederlandse taal niet beheerst, is de kans kleiner op het volgen van een geschikte opleiding en/of het aangaan van nieuwe sociale contacten. Deze kunnen beide bepalend zijn voor het vinden van werk. Om het probleem van arbeidsparticipatie voor statushouders aan te pakken, is het zaak om ook de oplossingen niet los van elkaar te zien. De kans op succes is groter wanneer deze zo veel mogelijk geïntegreerd worden.

Wat werkt

We hebben de belangrijkste oorzaken op een rij gezet en per oorzaak aangegeven wat werkt:

Taalvaardigheid

De taalvaardigheid van statushouders is een van de grootste belemmeringen voor het vinden van werk.



Het beheersen van de Nederlandse taal speelt een cruciale rol en de aanbeveling om statushouders zo snel mogelijk te laten starten met taalonderwijs is inmiddels breed gedeeld. De politiek heeft besloten dat alle asielzoekers, waarvan de kans groot is dat ze een verblijfsvergunning krijgen, direct bij binnenkomst taallessen ontvangen. Voor de hoger opgeleide vluchtelingen blijkt het effect van taalonderwijs het grootst. Voor hen is het van belang dat er taallessen op een hoger niveau beschikbaar zijn.

Taalonderwijs kan het beste gecombineerd worden met het opdoen van werkervaring. Zo kunnen statushouders hun taalvaardigheden direct inzetten in een dagelijkse werkpraktijk en woorden oefenen die relevant zijn voor het desbetreffende beroep. Daardoor treedt een wisselwerking op: de taalvaardigheid vergroot de kans op werk en de statushouders die werken leren sneller de taal. Ook wordt hiermee mogelijk een 'lock-in' effect voorkomen: statushouders die fulltime bezig zijn met inburgering en taallessen zijn minder beschikbaar en zoeken minder naar werk.

Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden

Het opleidingsniveau is belangrijk bij de instroom op de arbeidsmarkt. Sommige statushouders hebben een hogere (beroeps)opleiding gevolgd in het land van herkomst, maar beschikken niet meer over hun diploma, omdat dit verloren is gegaan in het herkomstland of tijdens de vlucht. Diplomawaardering kan dit probleem oplossen, maar verloopt in de praktijk nog moeizaam en vindt daardoor weinig plaats. In Nederland verzorgt Nuffic gratis diplomawaardering voor iedereen met een inburgeringsplicht en er is een speciale procedure voor vluchtelingen zonder documenten.

Ook werkgevers vinden het lastig om de kennis, vaardigheden en/of competenties van statushouders op waarde te schatten. Een oplossing kan zijn om dit te laten doen door expert panels, competentietesten of assessments. Vanaf het begin moeten werkgevers worden meegenomen in de ontwikkeling en het gebruik van dergelijke tools, zodat zij op de uitkomsten ervan durven te vertrouwen.

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

Veel overzichtsstudies pleiten voor trajecten waarin leren wordt gecombineerd met werken. Voorbeelden van deze duale trajecten zijn taal- en/of beroeps- onderwijs als onderdeel van de werkdag op een bedrijf of opleidingstrajecten met stages op de werkvloer.

Sociaal netwerk

Het sociale netwerk kan een belangrijke rol spelen bij het vinden van een baan. Via het netwerk van hun werknemers vinden werkgevers nieuwe werknemers, maar ook worden sommige vacatures alleen via het netwerk verspreid. Voor statushouders kan het sociale netwerk een bron van informatieoverdracht vormen. Zij horen welke kanalen er zijn en hoe de sollicitatieprocedure werkt. Ook kunnen hun contacten een ingang zijn naar potentiële werkgevers. Het creëren van een nieuw en breed sociaal netwerk is voor statushouders belangrijk in de zoektocht naar werk. Maar het leggen van contact met de autochtone bevolking is lastig en beperkt hun kansen.

Een aantal geschikte manieren om het sociale netwerk uit te breiden en/of in aanraking te komen met de Nederlandse arbeidsmarkt zijn:

- Het inzetten van een mentor, maatje of coach.
- Trainingen gericht op presentatie en zoekgedrag.

Gezondheid en financiële problematiek

Alertheid op, en erkenning van, fysieke en mentale gezondheidsproblematiek is van belang bij het bevorderen van arbeidsparticipatie. Wanneer er al sprake is van gezondheidsproblematiek, dan moet daar



rekening mee gehouden worden in de arbeidstoeiding (aantal uren werken, soort werk). Ook financiële problemen kunnen een rol spelen bij het vinden van werk. Dat vraagt om maatwerk: per individu moet er gekeken worden naar de behoeften en wensen, zoals verbetering van kennis en vaardigheden, uitbreiding van het sociale netwerk of het versterken van het zelfvertrouwen. Dit is een belangrijke voorwaarde voor een succesvol traject richting arbeid. Daarnaast werkt het goed om gedurende het hele traject één begeleider (in de praktijk vaak een klantmanager) te benoemen.

Relatie met werkgever

Werkgevers kunnen terughoudend zijn met het aannemen van statushouders, omdat zij het idee hebben dat deze minder goed presteren. Door de werkgever vooraf op de hoogte te brengen van de belastbaar-

heid en de vaardigheden van de statushouder kan er een goede match gemaakt worden. Ook moet de werkgever bereid zijn om het werk aan te passen aan de capaciteit van de werknemer. Een bemiddelaar die regelmatig contact heeft met de werkgever en de werkzoekende is daarbij essentieel.

Alternatieven

Wanneer een reguliere fulltime betaalde baan niet direct haalbaar is, zijn er alternatieve vormen van arbeidsparticipatie mogelijk zoals gesubsidieerde banen of vrijwilligerswerk. Deze laatste vorm wordt vaak ingezet als opstap naar betaald werk. Er zijn kleine aanwijzingen dat vrijwilligerswerk een positief effect heeft op de baankansen van statushouders en arbeidsdiscriminatie doet afnemen. Het doen van vrijwilligerswerk door statushouders wordt breed aanbevolen.



1. Inleiding

1.1 Onderzoeksvraag

In de afgelopen vier jaar zijn er relatief veel vluchtelingen naar Nederland gekomen. Van vluchtelingen die eerder in Nederland zijn aangekomen, weten we dat hun arbeidsmarktpositie – ook op de langere termijn – doorgaans ongunstig is. Gemeenten zijn ervan doordrongen dat er extra inspanningen nodig zijn om hen succesvol naar arbeid toe te leiden. Uit de monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017 (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2017) blijkt dat 82 procent van de gemeenten aanvullend beleid heeft om statushouders richting werk te begeleiden. Tegelijkertijd zijn de beleidsmaatregelen die zijn genomen bij 45 procent van de gemeenten projectmatig en daarmee van tijdelijke aard. Dit is onder meer vanwege de extra middelen die hiervoor de afgelopen twee jaar beschikbaar zijn gesteld door de landelijke overheid. Het inbedden van deze inspanningen binnen reguliere processen vraagt de komende tijd de nodige aandacht. Veel gemeenten geven aan daarbij behoefte te hebben aan inzicht in werkzame factoren.

In het Wat Werkt bij-dossier staat de volgende vraag centraal: Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders? Door middel van een uitgebreide literatuursearch in binnen- en buitenlandse literatuur bieden we inzicht in de werkzame factoren, randvoorwaarden en belemmerende factoren bij de begeleiding van statushouders en de bemiddeling richting potentiële werkgevers. Informatie uit dit Wat Werkt bij-dossier is relevant voor onder meer beleidsmakers en uitvoerende professionals

van afdelingen Werk en Inkomen van de gemeente, Servicepunten Werk en maatschappelijke organisaties die een bijdrage leveren aan de arbeidstoeleiding van nieuwe statushouders. Beleidsmaatregelen en uitvoeringspraktijk kunnen getoetst, en verrijkt, worden met de verzamelde inzichten.

1.2 Definities

De arbeidsparticipatie geeft aan welk deel van de bevolking deelneemt aan het arbeidsproces. In deze verkenning richten we ons op de netto arbeidsparticipatie. Dit wordt door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) omschreven als 'het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking)' (CBS, 2018a). Dit betekent concreet het percentage Nederlanders tussen de 15 en 75 jaar met een betaalde baan van tenminste twaalf uur per week. Idealiter gaat het om duurzame arbeidsparticipatie d.w.z. uitstroom naar betaald werk die blijvend van aard is. Veel beleidsprogramma's en onderzoeken kijken alleen naar effecten op korte termijn (van drie maanden tot drie jaar; Ott, 2013). Wanneer de termijn langer is, dan wordt dat expliciet vermeld. Ook wordt er zelden gekeken of statushouders door het vinden van werk in staat zijn om in hun eigen levensonderhoud te voorzien. Terwijl dit doorgaans wel het doel is van zowel overheden als statushouders zelf (UNHCR, 2013). Ten slotte gaat het in dit dossier niet over betaald werk dat aansluit op het opleidingsniveau omdat dit geen vereiste is om te kunnen werken.



Statushouders (ook wel vergunninghouders genoemd) zijn vluchtelingen aan wie asiel is verleend in Nederland. Zij krijgen een tijdelijke verblijfsvergunning. Statushouders zijn beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt; zij hebben wettelijke toestemming om te werken (Rijksoverheid, 2016). Het kan gaan om een functie in loondienst, maar ook om het zelfstandig ondernemerschap. Als een betaalde baan nog niet direct tot de mogelijkheden behoort, kunnen statushouders ook (werk)ervaring opdoen via werkervaringsplaatsen, stages en vrijwilligerswerk. In dit dossier focussen we specifiek op nieuwe statushouders, die voor maximaal vijf jaar

een Nederlandse verblijfsvergunning hebben. We kiezen daarvoor omdat na vijf jaar de maximumtermijn vervalt waarbinnen de statushouders geacht worden hun inburgeringsexamen, met goed gevolg, afgelegd te hebben (zie ook bijlage 1). Wat kan hen in deze eerste periode, na vestiging in Nederland, helpen richting werk?

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



2. Aard, omvang en context

2.1 Regels voor nieuwe statushouders in Nederland

In de afgelopen jaren zijn er relatief veel vluchtelingen naar Nederland gekomen. In 2013 waren er 17.000 asielaanvragen in Nederland, dat aantal steeg in 2015 tot bijna 60.000 aanvragen (zie tabel; VluchtelingenWerk Nederland, 2018)¹.

Aantal asielaanvragen in Nederland per jaar

Jaar	Eerste Asielaanvragen
2012	9.714
2013	9.838
2014	21.811
2015	43.095
2016	18.171
2017	14.716

Vluchtelingen die in Nederland arriveren, kunnen een asielaanvraag indienen op basis van de definitie

1 Cijfers van VluchtelingenWerk zijn afkomstig van IND, het COA, het CBS, Eurostat en UNHCR.

2 Wanneer de eerste asielaanvraag wordt afgewezen kan een asielzoeker in sommige gevallen een nieuwe aanvraag (vervolgaanvraag) indienen. Daar kan ook de komst van nabijzigers een rol bij spelen.

van een vluchteling zoals deze is vastgesteld in het internationale 'Verdrag betreffende de status van vluchtelingen' (het zogenaamde Vluchtelingenverdrag; Overheid, 2018a). De asielaanvragen worden door de IND behandeld. Wanneer vluchtelingen aan deze definitie voldoen, krijgen ze een tijdelijke verblijfsvergunning. Deze kan na vijf jaar omgezet worden in een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Voorwaarde is dat vluchtelingen in ieder geval hun inburgeringsdiploma halen. Voor dit diploma wordt de statushouder getoetst op voldoende kennis van de Nederlandse samenleving en voldoende beheersing van de Nederlandse taal om deel te nemen aan de samenleving. In 2016 zijn er 20.810 toegewezen asielverzoeken (VluchtelingenWerk Nederland, 2017) en in 2017 zijn dat 7.810 toegewezen asielverzoeken (VluchtelingenWerk Nederland, 2018).³ De vluchtelingen van wie het asielverzoek is toegewezen, zijn de nieuwe statushouders die centraal staan in dit Wat Werkt bij-dossier. In de jaren 2014 tot 2017 zijn dat voornamelijk Syriërs en Eritreeërs, maar ook Irakezen, Afghanen, Iraniërs, Soedanezen, Somaliërs en stateloze vluchtelingen.

Statushouders met een tijdelijke verblijfsvergunning mogen, volgens de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), werken of een eigen onderneming starten. Vanaf dat moment vallen statushouders ook onder de Participatiewet (Rijksoverheid, 2018). Deze wet heeft als doel zo veel mogelijk mensen deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt. Gemeenten zijn verantwoorde-

3 Niet op elke aanvraag wordt in het jaar van de aanvraag beslist. Sommige aanvragen van 2015 zijn pas in 2016 toegewezen.

lijk voor de uitvoering van de wet en het ondersteunen van statushouders richting werk. Gemeenten zetten daarvoor verschillende instrumenten in: vrijwilligerswerk, werkervaringsplekken, proefplaatsing, aanvullende taalcursussen en sollicitatietrainingen (Razenberg et al., 2017). Ook heeft een groot aantal gemeenten (82 procent) aanvullend beleid ontwikkeld op dit terrein en heeft 72 procent ervoor gekozen om dit aanvullend beleid vorm te geven door klantmanagers aan te stellen die specifiek voor statushouders werken.

2.2 Feitelijke arbeidsparticipatie nieuwe statushouders

Refugee entry effect

Nieuwe statushouders kunnen zich vrij bewegen op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar in de praktijk blijft dit sterk achter bij de rest van de Nederlandse beroepsbevolking. Dit lijkt logisch aangezien zij aan de start staan van hun loopbaan in Nederland. Zij spreken bijvoorbeeld nog geen Nederlands, zijn druk met inburgeren en/of wachten op gezinshereniging. Dit zogenoemde refugee entry effect (Bakker & Dagevos, 2017) zien we bijvoorbeeld bij de groep statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning heeft gekregen (CBS, 2018b). Van hen heeft in 2016, anderhalf jaar later, slechts vier procent een baan in loondienst. In 2017, na tweeëneenhalf jaar, is dat opgelopen tot elf procent. Dit is veel lager dan de (netto) arbeidsparticipatie van de totale Nederlandse bevolking – in het derde kwartaal van 2016 is die bijvoorbeeld 66 procent (CBS, 2017a). De netto arbeidsparticipatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (die veelal langer in Nederland zijn) ligt iets lager (57%), maar nog steeds veel hoger dan die van de nieuwe statushouders.

Refugee gap

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

noemen we een refugee gap, oftewel een gat (Connor, 2010). Het refugee gap blijkt voor het cohort asielmigranten dat zich tussen 1995-1999 in Nederland vestigt, niet alleen kort na vestiging in Nederland te bestaan, maar ook nog 15 jaar later (Bakker & Dagevos, 2017). Hoewel de arbeidsparticipatie van dit cohort asielmigranten stijgt tot 57 procent, ligt dat nog steeds lager dan dat van arbeidsmigranten (70%) en gezinsmigranten (60%). Een vergelijkbare ontwikkeling is zichtbaar wanneer we kijken naar het percentage voltijdbanen (Engbersen, Dagevos, Jennissen, Bakker, & Leerkes, 2015). We weten dat statushouders regelmatig werkzaam zijn in lager opgeleid werk, zoals schoonmaak, catering en bouw (UNHCR, 2013). Het is niet bekend of statushouders ook op langere termijn vaker laagopgeleid werk blijven doen dan andere migranten.

Deze verschillen tussen typen migranten (asiel-, arbeids- en gezinsmigranten) kunnen verklaard worden door de verschillen in uitgangspositie van deze groepen migranten (Bakker & Dagevos, 2017). Arbeidsmigranten komen naar Nederland met perspectief op werk. Gezinsmigranten komen terecht in het (sociale) netwerk dat is opgebouwd door hun familielid. Asielmigranten daarentegen ontvluchten hun herkomstland in eerste instantie vanwege veiligheidsredenen en hebben vaak een heftige vluchtgeschiedenis. Daarnaast komt deze groep tijdens de asielperiode minder in aanraking met de Nederlandse samenleving, en brengt de asielprocedure vaak veel onzekerheid met zich mee. Dat bemoeilijkt hun start op de Nederlandse arbeidsmarkt nog extra ten opzichte van arbeids- en gezinsmigranten. Er is daarnaast mogelijk sprake van 'cumulatief nadeel': een initiële achterstand op de arbeidsmarkt die in de toekomst tot andere nadelen leidt. In lijn hiermee ontdekken Bakker & Dagevos (2017) dat de kans voor migranten op het hebben van werk kleiner is als ze het jaar ervoor werkloos zijn. Zo houdt werkloosheid zichzelf in stand.

Bijstandsuitkering

Een vergelijkbaar beeld zien we wanneer we kijken naar het aantal bijstandsuitkeringen. Van de 18- tot en met 64-jarigen die in 2014 een verblijfsvergunning



krijgt, ontvangt 90 procent anderhalf jaar later een bijstandsuitkering (CBS, 2017b). Onder de totale bevolking is dit in 2016 ongeveer vijf procent. Hoewel het aantal vluchtelingen met een bijstandsuitkering daalt over tijd, blijft ook hier een gap bestaan. Zo heeft van het cohort vluchtelingen dat in 2010 naar Nederland komt, drie jaar later nog 39 procent een bijstandsuitkering (Klaver, Witkamp, Paulussen-Hoogeboom, Slotboom, & Stouten, 2014).

2.3 Potentiële voorspellers

In 2.2 zijn al enkele potentiële oorzaken genoemd voor het verschil in arbeidsparticipatie tussen verschillende groepen migranten. Ook binnen de groep statushouders (asielmigranten) zijn grote verschillen te vinden. Uit diverse onderzoeken halen we een grote hoeveelheid mogelijke voorspellers van de arbeidsmarktparticipatie van statushouders. Ott (2013) vat deze samen in een lijst met demografische variabelen, variabelen die te maken hebben met de geschiedenis voor de vestiging in Nederland, menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en ondersteuning in het vestigingsland. Om een indruk te geven van de veelheid van de mogelijke voorspellers staat deze lijst, met enkele aanvullingen, in de bijlage 2 van dit dossier. De lijst geeft een beeld van de complexiteit van de problematiek rondom arbeidsmarktparticipatie van statushouders. In 2.3.1. beschrijven we enkele ontwikkelingen binnen het overheidsbeleid die als mogelijke voorspellers bijdragen aan het wel of niet bevorderen van de arbeidsmarktparticipatie van nieuwe statushouders. In hoofdstuk 3 beschrijven we van een aantal beïnvloedbare voorspellers 'wat werkt' bij de aanpak ervan, zoals bij het bevorderen van de taalvaardigheid van statushouders.

Hier volgt een korte toelichting van de belangrijkste niet-beïnvloedbare voorspellers (geslacht, leeftijd, land van herkomst), in willekeurige volgorde.

Wat betreft geslacht blijkt dat vluchtelingenvrouwen gemiddeld veel minder participeren op de arbeidsmarkt dan vluchtelingenvrouwen. Dat geldt ook voor vluchtelingenvrouwen ten opzicht van autoch-

tone vrouwen en vrouwen met een niet-westerse herkomst (Bakker & Dagevos, 2017). Dit is deels te verklaren vanuit traditionele rolpatronen waarin de vrouw voor de kinderen zorgt en de man werkt (Razenberg, Kahmann & De Gruijter, 2018). In lijn hiermee zien we dat onder de groep statushouders, vrouwen met kinderen minder kans hebben op werk dan alleenstaanden, terwijl mannen die deel uitmaken van een stel meer kans hebben op werk (Bakker & Dagevos, 2017; Peters, Vink, & Schmeets, 2017). Andere verklaringen voor de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen zijn een lagere opleiding, weinig werkervaring en een beperkt netwerk (Razenberg et al., 2018). Anderzijds blijkt dat de (externe) begeleiding die zij krijgen in hun zoektocht naar werk vaak niet goed op hen is toegerust of zelfs helemaal afwezig is. Dat laatste is bijvoorbeeld het geval omdat sommige gemeenten alleen begeleiding bieden aan degene, van een stel, die het snelste bemiddelbaar is (meestal de man) of omdat de ondersteuning stopt nadat de man werk heeft gevonden.

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

Ook zien we grote verschillen in de arbeidsparticipatie van asielmigranten uit verschillende landen van herkomst. Vijftien jaar na vestiging in Nederland loopt dit verschil uiteen van 43 procent arbeidsparticiperende Somaliërs tot 65 procent voormalig-Joegoslaven (Bakker & Dagevos, 2017). Vergelijkbare verschillen zijn ook zichtbaar bij een cohort statushouders uit 2010 (Klaver et al., 2014) en bij nieuwe statushouders in 2014 (CBS, 2017b). Deze verschillen kunnen wellicht ook worden verklaard door andere factoren: zoals verschil in opleidingsniveau en taalvaardigheid.



2.3.1 Beleid

Verschillende studies hebben gekeken naar de effecten van beleid op de arbeidsmarktkansen van statushouders. Er zijn overheden die de snelheid en kwaliteit van de integratie van statushouders regelmatig negatief beïnvloeden door het beleid dat zij voeren (Fasani, Frattini, & Minale, 2018). Wanneer overheden hun beleid restrictiever maken om hun land minder aantrekkelijk te maken voor migranten, heeft dat ook gevolgen voor de arbeidsmarktkansen van huidige vluchtelingen. Inclusieve arbeidsmarktregelingen (bijvoorbeeld dat men eerder aan het werk mag) daarentegen vergroten de arbeidsmarktparticipatie van vluchtelingen in regio's in Zwitserland met elf procent (Slotwinski, Stutzer, & Uhlig, 2018). Ook de regelingen rondom het verkrijgen van het staatsburgerschap van een land kunnen een rol spelen. Zo vergroot het hebben van de Nederlandse nationaliteit de kans op werk (Bakker & Dagevos, 2017). Zelfs voorafgaand aan naturalisatie treedt al een 'anticipation effect' op, waarbij de kans op het hebben van werk toeneemt omdat statushouders zich voorbereiden op het verkrijgen van de Nederlandse nationaliteit (Peters et al., 2017). Wellicht kunnen dergelijke verschillen in beleid de grote Europese verschillen in participatie van statushouders verklaren (Liebig, 2007).

Plaatsingsbeleid

Een factor die recent veel aandacht krijgt, als het gaat om de arbeidsmarktparticipatie van statushouders, is locatie. Er is al langer aandacht voor de verschillen tussen statushouders die 'geplaatst' zijn op verschillende locaties. Zo blijkt dat de kans op werk kleiner is als statushouders gehuisvest zijn in een zeer stedelijke omgeving, mogelijk door hogere concurrentie op de arbeidsmarkt (Bakker & Dagevos, 2017). In Zweden blijken asielmigranten een grotere kans op betaalde arbeid te hebben indien zij terechtkomen in gebieden met een lage werkloosheid en met een relatief sterke vraag naar laaggeschoolde arbeid (Bevelander & Lundh, 2007). Al in 2015 schrijft de WRR in een policy brief: "Het huidige spreidingsbeleid voor statushouders leidt tot een suboptimale afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Statushouders worden in principe over Nederland gespreid zonder rekening te houden met de mate

waarin er voor hen lokaal wel of geen werk beschikbaar is. Het is het overwegen waard om een betere koppeling tot stand te brengen tussen statushouders en regionale arbeidsmarkten" (Engbersen et al., 2015, p. 41). Een recente studie in de Verenigde Staten en Zwitserland (Bansak et al., 2018) maakt hiervoor gebruik van algoritmes. Op basis van computerberekeningen wordt bepaald welke verdeling van statushouders over het land ervoor zorgt dat zoveel mogelijk werk vinden. Die algoritmes kunnen leiden tot een toename van 40 tot 70 procent in de kans op het hebben van werk drie jaar na vestiging. Recent stelt het Centraal Planbureau (CPB) dat een dergelijke procedure voor Nederland ook veelbelovend kan zijn (Gerritsen, Kattenberg, & Vermeulen, 2018).

2.4 Gevolgen van beperkte arbeidsparticipatie

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

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



van werklozen brengt ook medische kosten met zich mee. In totaal schat men de effecten van migratie op de economie op gemiddeld 40.000 tot 50.000 euro gedurende het gehele leven van een 25-jarige immigrant, deels veroorzaakt door geringe arbeidsparticipatie (Visser, 2015). Ter vergelijking: een autochtone Nederlander van 25 jaar draagt per saldo juist 76.000 euro bij aan de schatkist. Bij dergelijke berekeningen zijn echter wel veel kanttekeningen te plaatsen.

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

2.5 Context

Anno 2018 zit de Nederlandse economie in de lift. Het CPB verwacht in 2018 een economische groei van 3,2 procent (CPB, 2018). Een bijkomend verschijnsel is dat de werkloosheid daalt. De beroepsbevolking telt 3,9 procent werklozen; het laagste werkloosheidscijfer sinds 2007. Dit komt mede door het stijgen van de werkgelegenheid met twee procent. In theorie lijkt dit gunstig voor nieuwe betreders van de arbeidsmarkt. Uit het verleden weten we immers dat de arbeidsparticipatie van migranten afneemt in economisch slechtere tijden (Bakker & Dagevos,

2017). Echter we zien, zoals hierboven is beschreven, dat de arbeidsparticipatie van nieuwe statushouders sterk achterblijft bij andere groepen. Wellicht heeft dat te maken met een mismatch tussen de vraag naar specifieke kwaliteiten en dat wat statushouders kunnen bieden.

2.5.1 Publieke opinie

Wellicht heeft de geringe arbeidstoeleiding van statushouders ook te maken met de berichtgeving rondom de 'vluchtelingenstroom' in de Nederlandse samenleving en in de rest van Europa. Onderzoeken naar het discours rondom statushouders wijzen uit dat zowel in de reguliere media als op sociale media sterke xenofobe, racistische en polariserende geluiden te horen zijn (Berry, Garcia-Blanco, & Moore, 2015; Kreis, 2017). De houding ten opzichte van vluchtelingen – die hierboven al als determinant van geringe arbeidsparticipatie wordt genoemd – is in Europa niet altijd positief (Bansak, Hainmueller, & Hangartner, 2016). Wanneer burgers uit 15 verschillende landen voor de keuze worden gesteld welke vluchtelingen zij accepteren, geven zij aan alleen bereid te zijn om vluchtelingen te accepteren met een hoge kans op arbeid en de meest kwetsbaren. Ook hebben ze liever christenen dan moslims. Een Nederlandse studie van het CBS laat zien dat 1 op de 5 Nederlanders vluchtelingen zien als een bedreiging voor de veiligheid in Nederland (Kloosterman, 2018). Daarnaast denkt 36 procent dat vluchtelingen geen nuttige bijdrage kunnen leveren aan de Nederlandse maatschappij. Dit tegenover 31 procent die dat wel denkt. Vooral laagopgeleiden hebben vaker een negatieve houding ten opzichte van vluchtelingen. Wanneer ook werkgevers dergelijke opvattingen hebben, heeft dit grote invloed op de arbeidsmarktkansen van vluchtelingen (zie ook 3.5).



3. Wat werkt in de aanpak?

Op basis van de beschikbare literatuur bieden we een overzicht van de werkzame factoren voor de bevordering van de arbeidsparticipatie van nieuwe statushouders en beschrijven we enkele veelbelovende aanpakken, zowel nationaal als internationaal. Uit de literatuursearch blijkt dat er veel bekend is over de oorzaken van werkloosheid bij statushouders en migrantengroepen in het algemeen, maar nog weinig over de effectiviteit van aanpakken die in proberen te springen op deze oorzaken. De hier beschreven werkzame factoren en randvoorwaarden moeten dus worden opgevat als voorlopige bevindingen, waar hopelijk in de komende jaren meer bewijs voor wordt geleverd.

In dit hoofdstuk beperken we ons tot de werkzame factoren, op het niveau van het individu, voor de aanpak van de vijf belangrijkste oorzaken:

1. Taalvaardigheid
2. Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden
3. Sociaal netwerk
4. Gezondheid (en financiële problematiek)
5. Relatie met werkgever

3.1 Taalvaardigheid

Zowel uit nationaal onderzoek (Guiaux, Uiters, Wubs, & Beenackers, 2008; Klaver, Mallee, Odé, & Smit, 2015) als uit internationaal onderzoek (Martín et al., 2016; UNHCR, 2013) blijkt een gebrekkige taalvaardigheid één van de grootste belemmeringen voor statushouders voor het vinden van werk.

Nederlandse gemeenten onderschrijven deze conclusie (Razenberg & De Gruijter, 2016). Het is niet verrassend dat uit vele kwantitatieve internationale studies (zie voor een overzicht Martín et al., 2016) blijkt dat een grotere kennis van de taal van het vestigingsland bijdraagt aan betere prestaties van statushouders op de arbeidsmarkt. Wellicht het meest overtuigende bewijs komt van een recent natuurlijk

experiment in Zwitserland (Auer, 2018) waar vluchtelingen gerandomiseerd worden geplaatst in een regio waar Duits, Frans of Italiaans wordt gesproken. Vluchtelingen die worden geplaatst in een regio waarvan ze de taal al spreken, hebben twee jaar later een 14 procent grotere kans op een baan. Minstens zo veelbetekenend is dat vluchtelingen voor wie dit niet geldt, maar die wel taalonderwijs volgen, een bijna even grote kans hebben op het vinden van werk.

Dit sluit aan op bevindingen van Constant en Schultz-Nielsen (2004, zoals weergegeven in Liebig, 2007), die stellen dat de kans op werk voor vluchtelingen die de taal vloeiend spreken in Duitsland twee tot tweeëneenhalf keer zo groot wordt en in Denemarken drie tot vier keer zo groot. Het taalniveau heeft ook invloed op het salaris; in Duitsland blijken vluchtelingen die de taal goed of zeer goed spreken, gemiddeld respectievelijk 12 en 22 procent meer verdienen (Konle-Seidl & Bolits, 2016). Ook in Nederland blijkt dat statushouders die zich via inburgerings- en taalcursussen hebben gekwalificeerd een grotere kans op werk hebben dan degenen die dat niet hebben gedaan (Dagevos, 2011, zoals weergegeven in Sociaal-Economische Raad - SER -, 2016).



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

3.1.1 Aandachtspunten taalonderwijs

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

Het is ook van belang om kritisch te kijken naar de lengte van het taalonderwijs. Zo wijst een Zweedse kwantitatieve studie (OECD, 2004, zoals weergegeven in Liebig, 2007) uit dat na ongeveer 500 uur taallessen de baankans van migranten niet verder toeneemt. Dit kan te maken hebben met het zogenaamde 'lock-in' effect: statushouders die bezig zijn met inburgering en taallessen, zijn minder beschikbaar en zoekende naar werk. Vandaar dat wordt aanbevolen om taaltrainingen geïntegreerd in te zetten met het opdoen van werkervaring (Konle-Seidl & Bolits, 2016; Martín et al., 2016; SER, 2018). Zo kunnen statushouders niet alleen werknemersvaardigheden opdoen, maar kunnen ze hun taalvaardigheden direct inzetten in een dagelijkse werkpraktijk en oefenen met de woorden die relevant zijn voor die beroepspraktijk (UNHCR, 2013).⁴ De taallessen focussen dan (deels) op de woordenschat en zinsbouw die nodig

⁴ Dat geldt overigens niet wanneer het gaat om laagopgeleid werk waar voornamelijk collega's werken wiens taalvaardigheid ook slecht is (UNHCR, 2013).

is voor een bepaald beroep (Desiderio, 2016). Er treedt dan een wisselwerking op: niet alleen vergroot taalvaardigheid de kans op werk, maar ook leren mensen die werken sneller de taal (Liebig, 2007), zie het voorbeeld in onderstaand kader. Een groot hiaat in de kennis is dat de effectiviteit van dergelijke geïntegreerde taaltrajecten nooit is afgezet tegen die van 'normaal' taalonderwijs (Martín et al., 2016; Ott, 2013).

Werktaalstages bij werkgevers in Boxmeer en Sint Anthonis (SER, 2018)

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

Het taalniveau blijkt ook een belangrijke bottleneck voor de instroom in beroeps- en hoger onderwijs (SER, 2016). Wanneer we meer statushouders willen bewegen richting een opleiding, moet voor deze beperking een oplossing worden gevonden. Enkele voorbeelden hiervan zijn: extra begeleiding voor statushouders die een Mbo-opleiding volgen (SER, 2016) en meer financiële ruimte, door behoud van de uitkering of extra leningen en beurzen (UNHCR, 2013).

3.2 Opleiding, kennis en (werknemers)vaardigheden

Het opleidingsniveau is ook een belangrijke voorspeller van de kansen op de arbeidsmarkt van statushouders. Hoe hoger het opleidingsniveau (variërend van geen tot tertiair onderwijs), hoe groter de kans op het vinden van werk in het algemeen, en van hoogopgeleid werk in het bijzonder (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Ook uit internationaal onderzoek blijkt dat opleidingsniveau een grote invloed heeft op de arbeidsmarktkansen van statushouders (Liebig, 2007). Veel recente vluchtelingengroepen hebben, in vergelijking met autochtone Nederlanders, relatief weinig jaren onderwijs gevolgd in het land van herkomst en diploma's uit deze landen worden vaak laag gewaardeerd (SER, 2016).

3.2.1. Waardering diploma

Veel statushouders bezitten geen diploma omdat dit verloren is gegaan in het land van herkomst of tijdens de vlucht. Voor hen kan waardering van vaardigheden of diploma's een oplossing zijn. De waardering of erkenning van, in het buitenland behaalde, diploma's wordt in internationale overzichtsstudies breed aanbevolen (zie bijv. Martín et al., 2016; Mpofu et al., 2012; UNHCR, 2013). Zo blijkt uit een kwantitatieve studie in Duitsland dat migranten van wie het diploma is gewaardeerd, 1 tot 23 procent grotere kans hebben op werk dan vergelijkbare migranten zonder diplomawaardering (Konle-Seidl & Bolits, 2016). Dit heeft ook invloed op de hoogte van het inkomen en de kans om overgekwalificeerd te zijn voor de baan die men vervult. Diplomawaardering verloopt in de Nederlandse praktijk echter nog moeizaam en vindt daardoor weinig plaats (Odé & Dagevos, 2018); een bevinding die we ook internationaal terug zien (Mpofu et al., 2012; UNHCR, 2013). Grote belemmeringen hierbij zijn het ontbreken van informatie en diploma's en de moeite die het kost deze diploma's op waarde te schatten (Klaver et al., 2015). In Nederland verzorgt de organisatie Nuffic gratis diplomawaardering voor iedereen met een inburgeringsplicht, inclusief een speciale procedure voor statushouders die geen documenten meer hebben (Bardoel, 2017). Wellicht bieden deze procedures uitkomst.

3.2.2 Waardering kennis en vaardigheden

Voor werkgevers is het lastig om te weten welke vaardigheden en kennis de statushouder te bieden heeft wanneer deze geen diploma (meer) bezit. Hier kan waardering van vaardigheden en competenties zinvol zijn. Dit wordt regelmatig aanbevolen in overzichtsstudies (zie bijv. Born & Schwefer, 2016; Konle-Seidl & Bolits, 2016; Martín et al., 2016). Deze waardering wordt bijvoorbeeld gedaan door een expert panel, competentietest of door middel van assessments (Desiderio, 2016; Martín et al., 2016). Zie in onderstaand kader een voorbeeld van een dergelijk 'skills assessment'.

Recognition Procedure for Persons without Verifiable Documentation (Konle-Seidl & Bolits, 2016)

In Noorwegen is sinds 2013 een nationaal programma voor vluchtelingen die weinig tot geen documentatie hebben van hun gevolgde hoger onderwijs in het land van herkomst. Deze 'Recognition Procedure for Persons without Verifiable Documentation' wordt uitgevoerd door expertpanels. Middels academische assessments, huiswerkopdrachten en het in kaart brengen van de werkgeschiedenis bepalen zij met welk Noors opleidingsniveau de achtergrond van de vluchtelingen correspondeert. Een vragenlijst onder de vluchtelingen van wie de vaardigheden zijn gewaardeerd, laat zien dat meer dan de helft van hen een gerelateerde baan heeft gevonden, of een vervolgopleiding is gestart.

Veel gemeenten proberen dergelijke waarderingmiddelen al in te zetten (zie bijvoorbeeld SER, 2018). Hierbij worden een aantal aanbevelingen gedaan:

1. Zet zo vroeg mogelijk na vestiging in op waardering (Desiderio, 2016; UNHCR, 2013) in de Nederlandse context. Waar mogelijk al in het AZC of direct na plaatsing in een gemeente.

2. Focus op praktische competenties en 'soft skills' (persoonlijk en sociaal), bijvoorbeeld middels Erkenning Verworven Competenties (EVC; SER, 2016).
3. Betrek werkgevers in de ontwikkeling en het gebruik van deze tools. Het lijkt erop dat de bekendheid en onderkenning van dergelijke assessment methoden bij hen verbeterd kan worden (Liebig, 2007). Zogenaamde 'baanprofielen' met specifieke benodigde vaardigheden of kennis voor een bepaalde baan kunnen hiervoor nuttig zijn (OECD, 2006).
4. Er is behoefte aan één overzichtelijk en begrijpelijk systeem om opleidingen, kennis, vaardigheden en competenties in kaart te brengen (Tuliao, Najjar, & Torracco, 2017). In dat kader heeft men in Canada bijvoorbeeld getracht het Syrische onderwijssysteem naast het Canadese te leggen (Desiderio, 2016). Voor zover bekend is een dergelijke exercitie nog niet gedaan voor Nederland.
5. Beschouw waardering van kennis en vaardigheden als één onderdeel van de route naar werk (OECD, 2006). Zo blijkt een Duitse interventie die gebruik maakt van een assessment, en kortdurende trainingen op die gebieden waar vluchtelingen vaardigheden missen, succesvol in het 'toelieden' naar werk (Thomsen, Walter, & Aldashev, 2013). Eenzelfde conclusie wordt getrokken in een Finse studie (Sarvimäki & Hämäläinen, 2016, zoals weergegeven in Konle-Seidl & Bolits, 2016), zie in onderstaand kader een voorbeeld van een 'skills assessment' aangevuld met opleiding op maat.

3.2.3 Volgen van een opleiding

Voor statushouders die bepaalde competenties missen, of de opleiding missen voor het beroep dat ze willen doen, kan het volgen van een opleiding een zinvolle strategie naar werk zijn. Echter de internationale literatuur is niet eenduidig over het volgen van opleidingen in het vestigingsland. Regelmatig wordt in overzichtsstudies gesteld dat opleidingen de weg naar werk eerder vertragen dan versnellen (Liebig, 2017) en dat werk belangrijker is dan het volgen van een opleiding (Martín et al., 2016). Het eerdergenoemde 'lock-in' effect lijkt hierbij, net als bij taalonderwijs, aan de orde: wie een opleiding volgt, is niet beschikbaar voor werk. De enige opleidingen waar op korte termijn significante effecten voor zijn gevonden, zijn baangerichte opleidingen of trainingen die specifiek voorbereiden op een bepaald beroep, met soms al een arbeidsplek in het vooruitzicht (Born & Schwefer, 2016; Liebig, 2007). In Nederland zijn BBL-opleidingen daar een voorbeeld van.

Het gaat hier veelal over korte termijneffecten. Er is weinig bekend over de effectiviteit van het volgen van een opleiding op de langere termijn (zie o.a. Liebig, 2007). Momenteel accepteren veel vluchtelingen werk beneden hun niveau, dit sluit niet aan bij hun werk in het land van herkomst (UNHCR, 2013). Het doen van laagopgeleid werk kan een 'lock-in' effect teweeg brengen; na vijf tot zes jaar is het, door de landelijke instroomeisen, nagenoeg onmogelijk om werk op het oorspronkelijke niveau te vinden of aan een opleiding op niveau te beginnen (UNHCR, 2013).

Fast-Track programma in Zweden (Desiderio, 2016)

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



Doorlopende leerlijnen in Noordoost Brabant (SER, 2018)

In dertien gemeenten in Noordoost Brabant probeert men statushouders voor te bereiden op werk in sectoren waar veel vraag is naar werknemers, zoals de bouwnijverheid, catering, logistiek en schoonmaak. Het traject begint met een uitgebreide screening, gevolgd door een vooropleiding waarin aandacht is voor vaktaal en praktijkvaardigheden. Wie bijvoorbeeld een logistieke opleiding volgt, krijgt vooraf een pakket met onder meer functiegerichte taal in combinatie met lessen in besturen van een heffen reachtruck. Dit voortraject wordt afgesloten met een erkend certificaat. Na de vooropleiding start een BBL-traject op Entree-niveau: één dag per week theorie op school, de rest van de week betaald aan het werk. De kandidaten krijgen in elk geval een betaalde baan voor een jaar. In totaal kregen al meer dan 200 kandidaten een dergelijk traject aangeboden. Driekwart van alle statushouders stroomt na afloop van deze BBL-trajecten uit naar werk of gaat door met onderwijs (Mbo-opleiding niveau 2).

Het rendement van publieke middelen die worden aangewend voor het opleiden van immigranten is wellicht niet direct zichtbaar. Dit heeft de neiging te groeien over tijd, en kan uiteindelijk substantieel worden. Dat maakt opleiden van immigranten een geval van sociale investering: de verwachte toekomst kan de publieke middelen die we er nu voor aanwenden verantwoorden. (Bonin, 2017, p. 2, vertaald)

Er is meer onderzoek nodig om de uitkomsten van het volgen van een opleiding op lange termijn te bepalen. In Nederland geeft een cohortstudie wel aanwijzingen dat het volgen van een opleiding op langere termijn gunstige gevolgen heeft voor de arbeidsmarktpositie van statushouders. Tien jaar na vestiging is de participatie op de arbeidsmarkt van asielmigranten met een Nederlands diploma vergelijkbaar met die van autochtone Nederlanders met een diploma (Bakker & Dagevos, 2017). Zij vinden

werk dat aansluit bij hun opleidingsniveau. In Nederland begeleidt het UAF, stichting voor vluchteling-studenten, vluchtelingen bij (het vinden van) een studie. In 2017 vinden 271 van hun afgestudeerde vluchtelingen een betaalde baan (UAF, 2018; in publicatie). Veel statushouders beginnen niet aan een opleiding of breken hun onderwijs carrière voortijdig af (SER, 2018). Uit zowel nationale (Odé & Dagevos, 2018) als internationale studies (UNHCR, 2013) blijkt dat hier vaak financiële redenen aan ten grondslag liggen. De reguliere onderwijsmiddelen zijn beperkt en men heeft nu geld nodig om van te leven. Bovendien willen veel statushouders aan het werk en niet financieel afhankelijk zijn van de overheid. Ze kiezen ervoor te focussen op de toekomstkansen van hun kinderen (UNHCR, 2013).

3.2.4 Leren combineren met werken

Zowel als het gaat om taalonderwijs specifiek, of om opleidingen in het algemeen, pleiten veel overzichtsstudies voor trajecten waarin leren wordt gecombineerd met werken (Born & Schwefer, 2016; Liebig, 2007; Martín et al., 2016). In lijn daarmee pleit de WRR in een policybrief voor een aanpak waarin het leren van de taal, het volgen van een opleiding en (het vinden van) werk niet na elkaar, maar op hetzelfde moment plaatsvinden (Engbersen et al., 2015). In dergelijke 'duale trajecten'⁵ vinden deze verschillende onderdelen geïntegreerd plaats – ze worden op elkaar afgestemd waardoor ze elkaar versterken (SER, 2018). Toch zijn er (voor zover ons bekend) geen empirische studies die de effecten van dergelijke duale trajecten vergelijken met die van regulier onderwijs of reguliere taaltrainingen. Dergelijke studies blijken wel effectief voor andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met (ernstige) psychiatrische problematiek (Blonk et al., 2005; Groenewoud, Mallee, Witvliet, & Blommesteijn, 2014).

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



Duale trajecten hebben vele verschijningsvormen, zoals:

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

Aandachtspunt bij dergelijke methoden is vaak dat deze erg intensief (en daarmee kostbaar) zijn, en een actieve ondersteuning vanuit bedrijven vereisen (Desiderio, 2016). Dat is het meest realistisch en verdedigbaar voor beroepen waar veel statushouders ervaring in hebben en waar veel vraag naar is. Ook moeten er garanties aan werkgevers worden gegeven dat de kwaliteit van de nieuwe werknemers even groot is als die van huidige werknemers. De winst kan echter aanzienlijk zijn omdat vraag naar en aanbod van werk beter op elkaar afgestemd wordt.

3.3. Sociaal netwerk

Nationaal en internationaal onderzoek wijst uit dat het hebben van sociale netwerken over het algemeen een positief effect heeft op de arbeidsmarktparticipatie van statushouders (Bloch, 2004, zoals aangehaald in Campion, 2018; De Vroome & Van Tubergen, 2010). Individuen die beschikken over een sociaal netwerk, en dit netwerk kunnen benutten bij de zoektocht naar een baan, zijn sneller in staat om een (nieuwe) baan te vinden (Mahuteau & Junankar, 2008, aangehaald in Campion, 2018).

In tegenstelling tot de autochtone bevolking, moeten vluchtelingen nieuwe sociale netwerken creëren

(Torezani, Colic-Peisker, & Fozdar, 2008). Sociale netwerken kunnen een bron van informatieoverdracht zijn. Sociale contacten delen kennis over de arbeidsmarkt; over zoekkanalen en sollicitatieprocedures (Calvó-Armengol & Jackson, 2010; Martín et al., 2016). Daarnaast kan sociaal kapitaal specifiek voor statushouders nuttig zijn. Via een contactpersoon kunnen zij mogelijk hun potentieel gebrek aan formele kwalificaties compenseren en via hen toegang tot de arbeidsmarkt krijgen (Dreven & Hoffmeister, 2008, aangehaald in Gericke, Burmeister, Löwe, Deller, & Pundt, 2018).

Sociaal contact met de autochtone bevolking (natives) heeft hierbij het meeste invloed op de toegang tot de arbeidsmarkt van statushouders. Hoe meer contact met natives, hoe groter de kans op het vinden van een baan (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Dit komt omdat autochtone bewoners voor statushouders veel 'land specifieke' kennis hebben over de arbeidsmarkt, en ook over andere (invloedrijke) sociale contacten beschikken. Dit geeft hen toegang tot carrière-gerelateerde informatie en biedt hen sociale mobiliteit (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Gericke et al., 2018). Daarnaast leidt contact met natives tot meer kennis van de taal, culturele normen en waarden. Dit zorgt ervoor dat de sociale afstand afneemt en een statushouder sneller opgenomen wordt in bijvoorbeeld de arbeidsmarkt (Cruz-Saco, 2008; Lin, 1999; Allport, 1954). Sociale netwerken binnen de eigen herkomstgroep kunnen daarentegen zelfs negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsparticipatie van statushouders. De statushouders die vooral contact hebben met andere statushouders lopen het risico om bijvoorbeeld de taal minder vaak te oefenen en minder ingangen te hebben tot hoger betaalde banen (Campion, 2018). Toch zijn er signalen dat contact met voormalige vluchtelingen juist kan helpen om wegwijs te worden in Nederland en de arbeidsmarkt, omdat zij hetzelfde proces hebben doorlopen (Edelbroek, 2010).

Contact leggen met de autochtone bevolking is lastig voor statushouders, mede door de beperkte taalvaardigheid (Campion, 2018). Ook culturele verschillen en angst voor afwijzing vormen voor



statushouders een belemmering om verbinding te (kunnen) maken met autochtone inwoners. Zij kunnen ook last hebben van acculturatiestress, waarbij de statushouder het idee heeft dat de originele bewoners dominant zijn en meer rechten hebben dan nieuwkomers (Phillimore, 2011; Geschiere, 2009; Martinovic & Verkuyten, 2013). Deze gevoelens houden het contact tegen (Berry et al., 2006). Anderzijds kunnen natives zelf in mindere mate open staan voor sociaal contact met vluchtelingen (zie 2.5.1.). Veel vluchtelingen blijken weinig contact te hebben met autochtone inwoners (UNHCR, 2013), al zijn er (bijvoorbeeld binnen de Nederlandse context) grote verschillen tussen herkomstgroepen. Zo blijkt dat Eritreeërs niet of nauwelijks contact hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond en geven zij aan dat er weinig gelegenheid is tot kennismaking (Ferrier & Massink, 2016). Daarentegen blijkt twee derde van de Syriërs wél contact te hebben met mensen met een Nederlandse achtergrond, waarbij een deel ook als vriendschappelijk contact wordt beschouwd (Dagevos, Huijnk, Maliepaard, & Miltenburg, 2018). Het is niet duidelijk waar dit verschil door wordt veroorzaakt.

Vanwege de beperkte sociale netwerken van vluchtelingen in Nederland én de drempel richting contact met autochtone inwoners, worden middelen waarbij de focus ligt op het bevorderen van contact, zoals mentoring, maatjesprojecten en trainingen gericht op zoek- en sollicitatievaardigheden, als succesvol gezien. Zo wordt de rol die een sociaal netwerk speelt richting de arbeidsmarkt tijdelijk overgenomen. In het kader hieronder staat meer informatie over het K!X Works-programma, waarin ook aandacht is voor het verbreden van het netwerk van statushouders.

3.3.1 Mentoring en (vrijwillige) maatjes

Internationaal onderzoek benadrukt dat het lastig is om de effecten van mentoring (het beschikbaar stellen van een persoonlijke mentor voor een vluchteling) te meten, omdat de inzet van een mentor vaak wordt gecombineerd met andere hulpmiddelen (Månsson & Delander, 2017). Echter constateren Månsson & Delander tegelijkertijd dat de inzet van

K!X Works-programma (www.kixworks.nl)

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

een mentor positief samenhangt met een baan met een inkomen boven de minimumgrens. Daarvan zijn diverse goede voorbeelden bekend. Canada kiest bijvoorbeeld voor een beroepsspecifiek mentorprogramma. Geschoolde vluchtelingen worden binnen het ALLIES-project gekoppeld aan medewerkers van een bedrijf in dezelfde branche als waar zij voorheen werkten. Een jaar later is de werkloosheid onder de deelnemende vluchtelingen aanzienlijk gedaald (Martín et al., 2016). Een ander praktijkvoorbeeld komt uit het Verenigd Koninkrijk, zie onderstaand kader.

Er zijn in Nederland verschillende maatjesprojecten voor vluchtelingen en statushouders met als doel de beheersing van de taal, de sociale participatie en de sociale integratie te bevorderen (Uyterlinde, Lub, De Groot & Sprinkhuizen, 2009). Ook hier geldt dat de deelnemers, door contact met Nederlanders (met of zonder migratieachtergrond), de afstand tot de samenleving verminderen. Zij vergaren, met de hulp van hun maatje, meer kennis over de arbeidsmarkt.



Trellis project (UNHCR, 2013)

Het "Trellis" project in Birmingham (VK) probeert vluchtelingen te helpen duurzaam werk te vinden dat aansluit bij hun vaardigheden. Samen met 'jobseekers', werkgevers, vluchtelinggemeenschappen en sociale partners wordt ondersteuning op maat gegeven. In de lead zijn 'link officers': voormalige vluchtelingen die getraind worden als arbeidsmarktadviseurs. Zij worden gekoppeld aan vluchtelingen die dezelfde taal spreken. Samen met de vluchteling ontwikkelen ze een plan op maat, waarbij gekozen wordt voor de ideale combinatie van ondersteuning, training, taalles en plaatsing op de werkvloer. Ze helpen bij het updaten van het CV, het invullen van formulieren en de voorbereiding op sollicitatiegesprekken.

Hun maatje kan ook nieuwe contacten (op de arbeidsmarkt) voor de deelnemer beschikbaar maken. Uit onderzoek blijkt ook dat maatjes de vluchtelingen en statushouders stimuleren en prikkelen om nieuwe sociale contacten aan te gaan en hun netwerk te verbreden (Gruppen, 2010).

3.3.2 Trainingen gericht op presentatie en zoekgedrag

Statushouders zijn vaak onvoldoende bekend met de Nederlandse arbeidsmarkt (Klaver et al., 2015). Een sociaal netwerk kan een belangrijke bron van informatie zijn inzake zoekkanalen en sollicitatieprocedures. Bij statushouders ontbreekt het vaak aan zo'n netwerk (Martín et al., 2016; Torezani et al., 2008). De onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt heeft tot gevolg dat statushouders vaak de geldende omgangsvormen op de werkvloer niet kennen en zichzelf niet goed weten te presenteren tijdens sollicitatiegesprekken. Ook belemmert het ontbreken van deze kennis van de arbeidsmarkt effectief zoekgedrag (Klaver et al., 2015). Voor uitkeringsgerechtigden in het algemeen kunnen interventies ter ondersteuning van zoekgedrag en de bijbehorende vaardigheden positief bijdragen aan het vinden van

werk (Blonk, Van Twuijver, Van de Ven, & Hazelzet, 2005). Hierbij valt te denken aan trainingen gericht op zoek- en presentatievaardigheden, het vertrouwen in het eigen kunnen (self-efficacy), stress management, pro-activiteit, sociale steun en goal setting (Liu, Huang, & Wang, 2014). Het is belangrijk dat er zowel wordt ingezet op het verbeteren van de vaardigheden van de werkzoekende als op de motivatie om werk te zoeken (zie ook 3.4.1.). Wanneer er in een interventie alleen wordt ingezet op vaardigheden óf motivatie, heeft dat geen effect op het vergroten van de kansen op het vinden van werk (Blonk et al., 2005). Daarnaast blijken interventies die gericht zijn op leren effectiever dan presteren. Het werkt beter als er na elke sollicitatie gekeken wordt wat de vluchteling beter kan doen (leren) dan dat de werkzoekende een specifiek aantal verplichte sollicitaties moet doen (presteren). In de praktijk worden echter vaker interventies toegepast die gericht zijn op presteren.

3.4 Gezondheid en financiële problematiek

Vluchtelingen hebben in het land van herkomst, ten gevolge van oorlog of politieke onderdrukking, vaak traumatische ervaringen opgedaan. Ook tijdens het vluchten komen veel vluchtelingen in heftige situaties terecht. Dergelijke ervaringen kunnen zowel fysieke gezondheidsklachten (zoals diabetes) als mentale gezondheidsklachten (zoals posttraumatische stressstoornis) tot gevolg hebben (Connor, 2010; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Huijnk & Dagevos, 2017; Slobodin & De Jong, 2015; UNHCR, 2013). Ook de procedures in het land van vestiging kunnen fysieke of mentale gezondheidsklachten veroorzaken of versterken. De lange asielpprocedure, onzekerheid, slechte toegang tot diensten en anti-immigratie sentimenten in de ontvangende samenleving kunnen langdurige, negatieve gevolgen hebben voor iemands gezondheid (Bakker, Cheung & Phillimore, 2016). Ook eenzaamheid, inadequate huisvesting en gebroken families spelen daarin een rol (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Het is dan ook niet verwonderlijk dat van de recente Syrische statushouders 45 procent van de vrouwen en 40 procent van de mannen als 'psychisch ongezond' wordt



geclassificeerd (Dagevos et al., 2018). Deze groep nieuwkomers heeft bijvoorbeeld last van zenuwen, is somber en neerslachtig. Bij 13 tot 25 procent van alle statushouders komt PTSS of depressie voor (Ikram & Stronks, 2016).

In het algemeen leiden gezondheidsproblemen tot minder kans op een baan. Uit een internationale meta-analyse van 104 empirische studies blijkt dat werkloosheid samenhangt met zowel lichamelijke als psychische gezondheid (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Deze relatie is echter complex; uit een review blijkt dat een slechte gezondheid niet alleen de kans op het vinden van werk beïnvloedt, maar dat werkloosheid ook leidt tot een slechtere gezondheid (Mathers & Schofield, 1998; zie ook Harbers & Hoeymans, 2013). Dergelijke wederzijdse effecten zijn ook gevonden voor vluchtelingen specifiek (Beiser, Johnson, & Turner, 1993). Uit Brits onderzoek blijkt dat gezondheidsproblemen de arbeidsparticipatie van vluchtelingen belemmeren, zowel in de hoeveelheid werk, als het type werk dat ze kunnen uitvoeren (Ruiz & Vargas-Silva, 2017). Nederlands onderzoek laat zien dat wanneer gezondheidsklachten langer dan twaalf maanden aanhouden, dit de kans op een baan met 19 procent verkleint (Bakker et al., 2016). Hier lijkt een wederkerig mechanisme van toepassing te zijn; enerzijds leidt een slechte (mentale) gezondheid tot een verlaagde kans op het vinden van werk en anderzijds heeft langdurige werkloosheid een negatief effect op de mentale gezondheid (zie ook 3.5).

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

leeft (Klaver et al., 2014). Het hebben van werk speelt ook een rol bij het ontstaan van schulden. Op basis van tweehonderd diepte-interviews met schuldenaren concluderen Westhof, De Ruig en Kerckhaert (2015) dat het leven in armoede – wat samenhangt met het niet hebben van werk – bijdraagt aan het hebben van schulden.

Statushouders komen zelfs nog sneller in de financiële problemen (Van Rooijen, Kahmann, & Elferink, 2018) door:

- vertraging van de aanvraag of uitbetaling van toeslagen en uitkering;
- DUO-schulden vanwege de kosten voor de Nederlandse les;
- schulden van de reis van de statushouder zelf of het gezin naar Nederland;
- belemmeringen door ingewikkelde regelingen en beperkte (digi)taalvaardigheid;
- andere bestedingspatronen of prioriteiten, zoals financiële verantwoordelijkheden voor achterblijvers in het thuisland.

Hoeveel vluchtelingen in Nederland (problematische) schulden hebben is niet bekend. Naar schatting komen grote schulden onder Nederlanders met een niet-westerse achtergrond ongeveer vier keer vaker voor dan bij autochtonen (Zwinkels, 2015). Voor Nederlanders met een westerse achtergrond is dat twee keer zo vaak.

3.4.1 Erkennen en rekening houden met gezondheidsproblematiek

Fysieke en mentale gezondheid blijken belangrijke factoren te zijn voor een succesvolle (arbeidsmarkt) integratie. Vanuit de internationale literatuur is er weinig bekend over effectieve preventieve maatregelen om de geestelijke gezondheid van vluchtelingen te bevorderen (Ikram & Stronks, 2016). Wel wordt benadrukt dat alertheid op, en erkenning van, fysieke en mentale gezondheidsproblemen van belang is, het liefst al gedurende de asielprocedure (Bakker et al., 2016; Slobodin & De Jong, 2015; Ikram & Stronks, 2016). Het inadequaat behandelen van gezondheidsklachten gedurende de asielprocedure kan resulteren in een nog slechtere gezondheid. Expertisecentrum Pharos benoemt enkele maatregelen die gemeenten



kunnen inzetten om de gezondheid van vluchtelingen te bevorderen. In het kader van preventie adviseert Pharos (2015) gemeenten om bijvoorbeeld gebruik te maken van het zorgnetwerk binnen het onderwijs en van de kennis van GGD/Jeugdgezondheidszorginstelling. In principe heeft laatstgenoemde instelling ieder kind en ouder in beeld. Deze middelen kunnen gebruikt worden in het kader van (vroeg)signalering. Daarnaast adviseert Pharos voorlichtingsbijeenkomsten te houden, en, indien mogelijk, te werken met maatjes. Sommige GGD-instellingen maken bijvoorbeeld gebruik van peer-educators die ook de taal spreken van de betreffende vluchtelingen.

Naast preventie moet ook met al bestaande gezondheidsklachten rekening gehouden worden in het kader van arbeidstoeleiding (Pharos, 2015). Erkenning van de fysieke en mentale gezondheidsproblemen is hierbij een eerste stap. Daarnaast is het vanuit de wetenschappelijke literatuur belangrijk dat professionals ook de veerkrachtigheid van de vluchtelingen benoemen (Slobodin & De Jong, 2015). Pharos adviseert om statushouders op hun eigen kracht aan te spreken en daarbij te adviseren over wat hen sterker maakt. Daarnaast adviseert het expertisecentrum om de gezondheid te bevorderen door middel van sport en sociaal-culturele activiteiten.

3.4.2. Maatwerk (door klantmanagers)

Voor een succesvolle toeleiding naar werk is het belangrijk dat rekening gehouden wordt met de problemen in het leven van de statushouder. Dat betekent dat er maatwerk geleverd moet worden. Per individu kijkt men naar de behoeften en wensen, zoals verbetering van kennis en vaardigheden, uitbreiding van het sociale netwerk of het versterken van het zelfvertrouwen (Lub, 2017). Uit literatuuronderzoek van Lub blijkt een traject dat aansluit op individuele wensen, mogelijkheden en beperkingen, de werkzoekenden motiveert: er wordt aanspraak gedaan op hun intrinsieke motivatie. Inspelen op intrinsieke motivatie is effectiever dan op gecontroleerde motivatie. In het eerste geval gaat het om een autonome motivatie die voortkomt uit het gevoel iets vanuit zichzelf te doen zonder daartoe gedwongen te worden. Terwijl men bij gecontroleerde motivatie juist wel een ge-

voel van dwang ervaart en van daaruit gemotiveerd wordt. Zo geven werkzoekenden die intrinsiek gemotiveerd zijn minder snel op en is er minder sprake van uitstelgedrag (Senecal & Guay, 2000, zoals weergegeven in Gelderblom & Koning, 2007; Groenewoud et al., 2014; Lub, 2017; Vansteenkiste, 2004). Daarnaast presteren intrinsiek gemotiveerde individuen beter en hebben zij een beter gevoel over zichzelf (Bakker & Van Eekert, 2013).

De meeste gemeenten werken met aparte klantmanagers voor statushouders (Razenberg et al., 2017). Deze klantmanagers hebben onder andere de mogelijkheid om zich te verdiepen in de doelgroep; een vorm van maatwerk. Nederlands onderzoek naar arbeidstoeleiding in het algemeen laat zien dat het hebben van één begeleider (bijvoorbeeld één klantmanager) gedurende het traject richting arbeid effectief is (Groenewoud et al., 2014). Het positieve effect zit in het opbouwen van een vertrouwensband tussen begeleider (klantmanager) en werkzoekende. Een dergelijke vertrouwensband is noodzakelijk om vooruitgang te boeken. Vertrouwen wordt eerder gewonnen wanneer er vaker een-op-een contact is met dezelfde persoon. De begeleider en de werkzoekende leren elkaar beter kennen en zo kan de begeleider beter inschatten met welke werkgever de werkzoekende een goede match vormt (Groenewoud et al., 2014). Een goed voorbeeld van maatwerk door klantmanagers is de Amsterdamse aanpak, zie kader.



De Amsterdamse aanpak

Naar aanleiding van de WRR-policy brief (Engbersen et al., 2015) besluit de gemeente Amsterdam haar begeleiding voor statushouders anders in te richten. Al in een zo vroeg mogelijk stadium (daar waar mogelijk al in het AZC) starten met intensieve begeleiding (gedurende maximaal zes maanden) door gespecialiseerde klantmanagers met een lage caseload. Door maximaal 50 statushouders per klantmanager wordt er gerichte ondersteuning geboden. Naast het reguliere re-integratie instrumentarium maken klantmanagers gebruik van specifieke instrumenten die ondersteunend zijn bij de begeleiding van statushouders naar werk of scholing (of andere vormen van participatie). Het betreft met name een assessment in de AZC-fase, kortstondig beroepsgericht taalonderwijs (Taalboost) en een taal-en oriëntatieprogramma (TOV). De effectiviteit van de aanpak wordt momenteel onderzocht.

Een andere vorm van maatwerk door klantmanagers is bijvoorbeeld het hanteren van een genderspecifieke aanpak. Vanuit internationaal onderzoek van Barlund, Di, & Ludolph (2017) wordt aanbevolen om bij de arbeidstoeleiding rekening te houden met gender, en met name rekening te houden met culturele aspecten die daaraan zijn verbonden. Hierbij wordt lering getrokken uit een Australische interventie waarin wordt ingezet op ondernemerschap bij vrouwen. Dit leidt ertoe dat veertig procent van de deelnemers hun eigen bedrijf heeft opgezet.

3.5. Relatie met de werkgever

Gemeenten willen graag het contact met werkgevers intensiveren, mede om zo eerder toegang te krijgen tot werk(ervarings)plaatsen voor statushouders (Razenberg & De Gruijter, 2016). Uit de praktijk blijkt dat ongeveer 60 procent van de Nederlandse gemeenten in ieder geval contact onderhoudt met werkgevers.

Uit Zweeds onderzoek blijkt dat werkgevers zeer terughoudend kunnen zijn met het aannemen van vluchtelingen. Discriminatie en vooroordelen spelen een rol, maar werkgevers zijn vooral bang dat vluchteling-werknemers niet optimaal presteren. De bedrijven stellen dat zij bij een verlaging van de lonen van vluchtelingen wel overwegen om een vluchteling in dienst te nemen (Lundborg & Skedinger, 2016). Binnen de Nederlandse context is bekend dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie aangaande burgers met een migratieachtergrond (Andriessen, Van der Ent, Van der Linden, & Dekker, 2015; Panteia, 2015). Vooral Nederlanders met een moslimachtergrond krijgen te maken met (arbeidsmarkt)discriminatie (Connor & Koenig, 2015). Het is dan ook aannemelijk dat ook statushouders met discriminatie en vooroordelen te maken krijgen.

3.5.1 Matching en begeleid werk

Een manier om eventuele drempels bij werkgevers weg te nemen, is het maken van een goede match tussen werkzoekende en werkgever. Programma's voor arbeidstoeleiding waarbij sprake is van matching tussen werknemers en werkgevers zorgen voor een verhoogde kans op werk (Groenewoud et al., 2014; Groot et al., 2008), ook voor statushouders (Correa-Velez, Barnett & Gifford, 2015; Desiderio, 2016). De essentie van een goede match is dat de belastbaarheid en mogelijkheden van de werknemer vooraf bij de werkgever bekend zijn. De werkgever moet bereid zijn om, indien nodig, het werk aan te passen aan de capaciteit van de werknemer (Groenewoud et al., 2014). Dit is bijvoorbeeld het geval bij begeleid werk. Bij deze alternatieve vorm van werk krijgen mensen gespecialiseerde ondersteuning bij het kiezen, verkrijgen en behouden van regulier werk, waarvoor ze normaal betaald worden door een werkgever. Hoewel voor statushouders specifiek nog geen onderzoek is gedaan naar deze vorm van werk, is deze voor mensen met een psychische beperking en met verslavingsproblematiek effectief gebleken (Marshall et al., 2014). Werkzame mechanismen voor begeleide werktrajecten voor deze doelgroep zijn o.a. het integreren van beroeps- en (geestelijke) gezondheidsondersteuning, normale betaling, snelle zoektocht naar werk, ontwikkeling op de werkvloer



zelf, geen beperking aan de maximale ondersteuningsduur en geen beperking in toelatingscriteria (iedereen mag meedoen).

3.5.2 Bemiddelaar

Voor het maken van een goede match is het van belang om een bemiddelaar in te zetten. Zo'n bemiddelaar is verantwoordelijk voor het relatiebeheer waarbij regelmatig contact wordt onderhouden met de werkgever. Op deze wijze wordt er gebouwd aan een vertrouwensband, waarbij de mogelijkheid ontstaat om bepaalde afspraken te maken die voor zowel de werkgever als de potentiële werknemer voordelig zijn (Bakker & Van Eekert, 2013). Daarnaast moet de bemiddelaar ook de werkgevers ondersteunen waar nodig, en hen voorzien van adequate diensten en incentives (Desiderio, 2016). In onderstaande kader staat een voorbeeld van een project waarin specifiek aandacht is voor het in contact brengen van statushouders en werkgevers.

Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP)

In het project VIP van VluchtelingenWerk Nederland probeert men 1500 vluchtelingen voor te bereiden op werk. Dat gebeurt door het aanbieden van een trainingsprogramma waarbij de deelnemers de kerncompetenties leren die nodig zijn om 'arbeidsmarktfit' te zijn. Hierdoor kunnen zij toe treden tot de arbeidsmarkt óf instromen naar een opleiding. Er wordt individueel maatwerk geboden in de vorm van een persoonlijke coach (vrijwilliger). Samen met de deelnemer werkt de coach aan de persoonlijke doelen en het realiseren van een individueel actieplan. Essentieel is de kennismaking met het bedrijfsleven en met opleidingen. Het bedrijfsleven raakt bekend met de doelgroep en ervaart het potentieel door in contact te komen via ontmoetingsactiviteiten, werkbezoeken, stagecafés, expertmeetings en door het inzetten van rolmodellen. Het doel van deze activiteiten is dat bedrijven, stages of vrijwilligerswerk aanbieden. De effectiviteit van het project VIP wordt momenteel onderzocht.

Alternatieve arbeidsparticipatievormen

Als we het hebben over een 'snelle toeleiding naar de arbeidsmarkt' wordt in principe het vinden van een reguliere baan bedoeld. Dit is echter niet altijd eenvoudig. Er zijn ook andere mogelijkheden om statushouders aan het werk te krijgen. Hier lichten we kort toe wat er bekend is over de effectiviteit van gesubsidieerde banen, werkervaringsplekken en vrijwilligerswerk voor het vinden van een baan.

Gesubsidieerde banen

De werkende wordt voor deze baan (grotendeels of geheel) betaald via een subsidie. Zij zijn voor werkgevers goedkope, of zelfs gratis, arbeidskrachten. Het bewijs rondom de effectiviteit van gesubsidieerde banen voor statushouders is gematigd positief, voornamelijk wanneer de private sector wordt betrokken, en voornamelijk programma's gericht op vrouwen (Konle-Seidl & Bolits, 2016; Martín et al., 2016). Volgens Roorda (2013) zijn volledig gesubsidieerde banen voor uitkeringsgerechtigden in het algemeen niet effectief als opstap naar betaald werk. Zowel werknemers als werkgevers zijn geneigd deze financieel veilige constructie in stand te houden, wat de doorstroom naar een 'echte' baan belemmert (zie ook Koning, 2013). Daarnaast is er sprake van ongewenste effecten zoals stigmatisering en oneigenlijke concurrentie met reguliere banen (Koning, 2013). Het is aannemelijk dat ook bij statushouders rekening wordt gehouden met deze aandachtspunten.

Werkervaringsplekken

Deze zijn verwant aan gesubsidieerde banen. Het zijn onbetaalde banen waar mensen binnen een bedrijf werkervaring op kunnen doen. Zij werken met behoud van uitkering. Dus ook bij deze banen is er weinig financieel risico voor een werkgever. Het enige bewijs voor de effectiviteit van dergelijke plekken is er voor mensen met een ernstige psychische aandoening (Blonk et al., 2005). Net als bij gesubsidieerde banen



voor statushouders, gelden de effecten vooral voor werkervaringsplekken bij private werkgevers, en minder in het publieke domein. Waar dit verschil door verklaard kan worden, is niet bekend.

Vrijwilligerswerk

Er is weinig bekend over de effectiviteit van vrijwilligerswerk voor de baankansen van statushouders (De Lange, Besselsen, Rahouti, & Rijken, 2017). De UNHCR (2013) haalt in dit verband één Ierse studie aan die stelt dat vrijwilligerswerk mogelijk een positief effect heeft op de baankansen van vluchtelingen. Indirect lijkt er wel effect te zijn van vrijwilligerswerk op arbeidsmarktdiscriminatie; dit toont een Belgisch veldexperiment aan (Baert & Vujić, 2016). Autochtone Belgen die geen vrijwilligerswerk doen, worden twee keer zo vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan vluchtelingen in België die geen vrijwilligerswerk doen. Terwijl er geen verschil is tussen autochtone Belgen en vluchtelingen die wel vrijwilligerswerk doen. In Nederland onderzoekt Significant vrijwilligerswerk onder statushouders (Bakker et al., 2018). Zij concluderen, op basis van interviews met organisaties en statushouders, dat vrijwilligerswerk door vluchtelingen ook in Nederland bij kan dragen aan arbeidsmarktparticipatie. Uit eerder onderzoek bij Nederlandse uitkeringsgerechtigden blijkt dat vrijwilligerswerk risicovol is als 'verplichte' tegenprestatie voor de uitkering (Kampen, 2014). Het vooruitzicht op betaald werk verleidt mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Maar als het niet lukt om een betaalde baan te vinden, nemen de vrijwilligers op den duur afstand van de arbeidsmarkt en blijven ze in het vrijwilligerswerk hangen. Wanneer werk echter nog niet mogelijk is (bijvoorbeeld voor statushouders die nog in een AZC verblijven), wordt het doen van vrijwilligerswerk aanbevolen (SER, 2018). Hierbij moet wel rekening worden gehouden met het risico op uitbuiting (Desiderio, 2016).

3.6. Conclusie

Het vraagstuk rondom de arbeidsmarktintegratie van statushouders blijkt een gecompliceerde kwestie, waarin oorzaken en gevolgen niet los van elkaar te

Piëzo

In de PiëzoMethodiek in Zoetermeer krijgen inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder statushouders, de kans om zich stap voor stap te ontwikkelen. Zij volgen eerst allerlei lessen (zoals Nederlands, rekenen of computerles) en activiteiten (zoals voetballen, koken of activiteiten voor kinderen). Wanneer ze er klaar voor zijn, brengen ze de opgedane kennis in de praktijk door vrijwilligerswerk te doen op het PiëzoCentrum, waar ook de lessen plaatsvinden. Wanneer iemand op het centrum is uitgeleerd, kan diegene vrijwilligerswerk op maat doen bij een van de vele organisaties in de omgeving. Het uiteindelijke doel voor statushouders is uitstroom naar een opleiding of werk. De effectiviteit van de methodiek wordt momenteel onderzocht.

bezien zijn. Er is vaak sprake van een wederkerige relatie; zo leidt werkloosheid tot armoede, en verkleint armoede de kans op het vinden van werk in de toekomst. Daarnaast hangen de verschillende individuele gevolgen van werkloosheid met elkaar samen en is er een vicieuze cirkel van samenhangende problemen rondom werkloosheid van nieuwe statushouders. Hetzelfde geldt voor de oorzaken van arbeidsparticipatie van statushouders die elkaar kunnen versterken. Zo maakt een gebrekkige taalvaardigheid het moeilijker om sociale contacten aan te gaan (Campion, 2018; Mpofu et al., 2012). Dit betekent dat ook de oplossingen voor het vergroten van de arbeidsparticipatie niet los staan. Zij beïnvloeden de kans op succes en moeten zoveel mogelijk geïntegreerd worden om te voorkomen dat er juist averechtste effecten ontstaan. Gemeenten, rijksoverheid, VluchtelingenWerk, COA, werkgevers, statushouders zelf en nog vele andere organisaties en individuen moeten samen aan de slag om ervoor te zorgen dat ook nieuwe statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt mee kunnen doen.



4. Literatuur

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books

Algemene Rekenkamer (2017). *Inburgering. Eerste resultaten van de Wet inburgering 2013*. Den Haag: Algemene Rekenkamer.

Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.

Asscher, L. (2017, 6 juli). *Pre-evaluatie inburgering [Kamerbrief]*.

Auer, D. (2018). *Language roulette – the effect of random placement on refugees' labour market integration*. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44, 341–362. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1304208>

Baert, S., & Vujić, S. (2016). *Immigrant volunteering: A way out of labour market discrimination? Economics Letters*, 146, 95–98. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2016.07.035>

Bakker, H., & Van Eekert, P. (2013). Coaching en motivatie: tussen sturing en zelfsturing. In P. Koning, M. Paantjens, C. Vaal, & R. Van der Veen (Eds.), *Investeren in Participeren*. Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen.

Bakker, L., Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2016). The Asylum-Integration Paradox: Comparing Asylum Support Systems and Refugee Integration in The Netherlands and the UK. *International Migration*, 54, 118-132.

Bakker, L., Bekkers, R., Reitsma, J., Sederel, C., Smets, P., & Younes, Y. (2018). *Vrijwilligerswerk : stimulans voor tijdige participatie en integratie?* Barneveld: Significant.

Bakker, L., & Dagevos, J. (2017). Arbeidsmarktparticipatie asielmigranten: stoeve start en blijvende achterstand. In M. Maliepaard, B. Witkamp, & R. Jennissen (Eds.), *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek* (pp. 63–76). Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum (WODC).

Bansak, K., Ferwerda, J., Hainmueller, J., Dillon, A., Hangartner, D., Lawrence, D., & Weinstein, J. (2018). *Improving refugee integration through data-driven algorithmic assignment*. *Science*, 359, 325–329. <https://doi.org/10.1126/science.aao4408>

Bansak, K., Hainmueller, J. & Hangartner, D. (2016). How economic, humanitarian, and religious concerns shape European attitudes toward asylum seekers. *Science*, 354, 217-222.



- Bardoel, K. (2017). *Diplomawaardering van vluchtelingen ter bevordering van de instroom in het onderwijs en op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Nuffic.
- Barslund, M., Di, A., & Ludolph, B. L. (2017). Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU. *CEPS Policy Insights*, 6, 1–10.
- Beiser, M., Johnson, P. J., & Turner, R. J. (1993). Unemployment, underemployment and depressive affect among southeast asian refugees. *Psychological Medicine*, 23, 731–743. <https://doi.org/10.1017/S0033291700025502>
- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L. & Vedder, P. (2006). Immigrant youth: Acculturation, identity and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 303-332.
- Berry, M., Garcia-Blanco, I. & Moore, K. (2016). *Press coverage of the refugee and migrant crisis in the EU: a content analysis of five European countries*. Genève: UNHCR.
- Bevelander, P., & Lundh, C. (2007). Employment Integration of Refugees: The Influence of Local Factors on Refugee Job Opportunities in Sweden. *IZA Discussion Papers*, 2551, 2–43.
- Blonk, R. W. B., Van Twuijver, M. W., Van de Ven, H. A., & Hazelzet, A. M. (2005). *Quickscan Wetenschappelijke Literatuur Gemeentelijke Uitvoeringspraktijk*. Den Haag: TNO.
- Bonin, H. (2017). *The Potential Economic Benefits of Education of Migrants in the EU*. Luxemburg: European Expert Network on Economics of Education (EENEE). <https://doi.org/10.2766/276860>
- Born, R., & Schwefer, M. (2016). Institutional dimensions of successful labor market integration of refugees. *DICE Report*, 4, 82–84.
- Calvó-Armengol, A., & Jackson, M. O. (2010). The effects of social networks on employment and inequality. *American Economic Review*, 94, 426–454. <https://doi.org/10.1257/0002828041464542>
- Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008>
- CBS (2015). *Sociale samenhang 2015: Wat ons bindt en verdeelt*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2017a). *StatLine. Arbeidsdeelname; migratieachtergrond*. Verkregen op 08-02-2017 van <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82809NED/table?ts=1517841060054>
- CBS (2017b). *Van opvang naar integratie. Cohortstudie van recente asielmigranten*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2017b). *Aantal vacatures neemt toe*. Verkregen op 25-05-2018 van [cbs.nl: https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/46/aantal-vacatures-neemt-toe](https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/46/aantal-vacatures-neemt-toe).
- CBS (2018a). *Begrippen*. Verkregen op 16-07-2018 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=n#id=netto-arbeidsparticipatie>
- CBS (2018b). *11 procent van statushouders heeft werk*. Verkregen op 25-5-2018 van [cbs.nl: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/16/11-procent-van-statushouders-heeft-werk](https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/16/11-procent-van-statushouders-heeft-werk).
- CBS (2018c). *Arbeidsdeelname naar leeftijd en geslacht*. Verkregen op 16-04-2018 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/toelichtingen/arbeidsdeelname-naar-leeftijd-en-geslacht>
- Connor, P. (2010). Explaining the refugee gap: Economic outcomes of refugees versus other immigrants. *Journal of Refugee Studies*, 23, 377–397. <https://doi.org/10.1093/jrs/feq025>
- Connor, P. & Koenig, M. (2014). Explaining the Muslim employment gap in Western Europe: Individual-level effects and ethno-religious penalties. *Social Science Research*, 49, 191–201.



Correa-Velez, I., Barnett, A. G., & Gifford, S. (2015). Working for a better life: Longitudinal evidence on the predictors of employment among recently arrived refugee migrant men living in Australia. *International Migration*, 53, 321–337. <https://doi.org/10.1111/imig.12099>

CPB (2018). *Centraal Economisch Plan 2018*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Dagevos, J. Huijnk, W., Maliepaard, M. & Miltenburg, E. (2018). *Syriërs in Nederland. Een studie over de eerste jaren van hun leven in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Cruz-Saco, M.A. (2008). *Promoting Social Integration: Economic, Social and Political Dimensions with a focus on Latin America*. Verenigde Staten: Connecticut College.

De Lange, T., Besselsen, E., Rahouti, S., & Rijken, C. (2017). *Van azc naar een baan. De Nederlandse regelgeving over en praktijk van arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

De Vroome, T., & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44, 376–403. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x>

Dean, J. A., & Wilson, K. (2009). 'Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed': Exploring the health impacts of under/unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada. *Ethnicity and Health*, 14, 185–204. <https://doi.org/10.1080/13557850802227049>

Desiderio, M. V. (2016). *Integrating Refugees into Host Country Labor Markets: Challenges and Policy Options*. Washington, DC: Migration Policy Institute. Washinton, DC: Migration Policy Institute.

DUO (2018). *Participatieverklaring in het kort*. Verkregen op 25-05-2018 van duo.nl: <https://duo.nl/zakelijk/inburgeren/participatieverklaring/over-de-participatieverklaring.jsp>

Edelbroek, M. (2010). "This is my home now" Over vluchtelingen met een eerste verblijfvergunning. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., & Leerkes, A. (2015). *WRR-Policy Brief 4. Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. Den Haag: WRR.

Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2018). *(The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe (Vol. 11333)*. Bonn: Institute of Labor Economics.

Ferrier, J., & Massink, L. (2016). *Overleven in Nederland. Onderzoek naar het verloop van de inburgering en de integratiebehoeften van Eritrese statushouders (18-23 jaar) op de geclusterde woonlocatie op de Griftdijk in Lent*. Bergen op Zoom: PreciesAdvies.

Fitch, C., Hamilton, S., Bassett, P., & Davey, R. (2011). The relationship between personal debt and mental health: a systematic review. *Mental Health Review Journal*, 16, 153–166. <https://doi.org/10.1108/13619321111202313>

Gallie, D., Paugam, S., & Jacobs, S. (2003). Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5, 1–32. <https://doi.org/10.1080/1461669032000057668>

Gelderblom, A., & De Koning, J. (2007). *Effecten van "zachte" kenmerken op de reïntegratie van de WWB, WW en AO populatie. Een literatuurstudie*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.



Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46–61. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002>

Gerritsen, S., Kattenberg, M., & Vermeulen, W. (2018). *CPB Policy Brief: Regionale plaatsing vergunninghouders en kans op werk*. Den Haag.

Geschiere, P. (2009). *The perils of belonging: Autochthony, citizenship, and exclusion in Africa and Europe*. Chicago: University of Chicago Press.

Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M., & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten. Lessen voor gemeenten*. Amsterdam: Regioplan.

Groot, I., de Graaf-Zijl, M., Hop, J. P., Kok, L. M., Fermin, B., Ooms, D., & Zwinkels, W. (2008). *De lange weg naar werk. Beleid voor langdurig uitkeringsgerechtigden in de WW en de WWB*. Den Haag: SEO Economisch Onderzoek.

Gruppen, A. (2010). *Baat bij een maatje, onderzoek naar de ervaren opbrengsten van Take 2*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.

Guiaux, M., Uiters, A. H., Wubs, H., & Beenackers, E. M. T. (2008). *Uitgenodigde vluchtelingen. Beleid en de maatschappelijke positie in nationaal en internationaal perspectief*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum.

Harbers, M. M., & Hoeymans, N. (2013). *Gezondheid en maatschappelijke participatie. Themarapport Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2014*. Den Haag: RIVM.

Huijnk, W., & Dagevos, J. (2017). Een staalkaart van statushouders. Over de integratie van statushouders in Nederland. *Mens en Maatschappij*, 92, 359-394

Ikram, U., & Stronks, K. (2016). *Preserving and improving the mental health of refugees and asylum seekers: A literature review for the health council of the Netherlands*. Den Haag: Gezondheidsraad.

Kabinet Rutte III (2017). *Regeerakkoord: Vertrouwen in de toekomst*.

Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk: De ervaringen van bijstandsccliënten met een tegenprestatie voor hun uitkering*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Klaver, J., Mallee, L., Odé, A., & Smit, W. (2015). *De integratie van statushouders op lokaal niveau: belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.

Klaver, J., Witkamp, B., Paulussen-Hoogeboom, M., Slotboom, S., & Stouten, J. (2014). *VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014*. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.

Kloosterman, R. (2018). *Opvattingen over vluchtelingen in Nederland*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Koning, P. (2013). *Het effect van re-integratie in 8 vragen*. Verkregen op 21-02-2017 van www.divosa.nl/

Konle-Seidl, R., & Bolits, G. (2016). *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*. Brussel: Europees Parlement, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Kreis, R. (2017). #refugeesnotwelcome: Anti-refugee discourse on Twitter. *Discourse and Communication*, 11, 498–514. <https://doi.org/10.1177/1750481317714121>

Liebig, T. (2007). *The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark*. Parijs: OECD.



- Lin, N. (1999) Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22, 28-51.
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009–1041.
- Lub, V. (2017). Participatie in de bijstand: wat leert de wetenschap? Rotterdam: Bureau voor Sociale Argumentatie.
- Lundborg, P. & Skedinger, P. (2016). Employer attitudes towards refugee immigrants: Findings from a Swedish survey. *International Labour Review*, 155, 315-337.
- Månsson, J., & Delander, L. (2017). Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market—Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis and Policy*, 56, 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002>
- Marshall, T., Goldberg, R. W., Braude, L., Dougherty, R. H., Daniels, A. S., Ghose, S. S., ... Delphin-Rittmon, M. E. (2014). Supported employment. *Psychiatric Services*, 65, 16–23. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201300262>
- Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., ... Zorlu, A. (2016). *From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states. Volume II : Literature review and country case studies. (Vol. II)*. Berlin: Bertelmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2016002>
- Martinovic, B. & Verkuyten, M. (2013). 'We were here first, so we determine the rules of the game': Autochthony and prejudice towards out-groups. *European Journal of Social Psychology*, 43, 637-647.
- Mathers, C. D., & Schofield, D. J. (1998). The health consequences of unemployment: the evidence. *The Medical Journal of Australia*, 168, 178-182.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Mpofu, E., Stevens, C., Biggs, H. C., & Johnson, E. T. (2012). Socio-structural influences on the work participation of refugees: an exploratory systematic mixed studies review. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3, 1–22. <https://doi.org/10.3402/vgi.v3i0.16066>
- Odé, A., & Dagevos, J. (2018). Statushouders aan het werk. *Mens En Maatschappij*, 92, 447–468. <https://doi.org/10.5117/MEM2017.4.OD>
- OECD. (2006). *From Immigration to Integration. Local Solutions to a Global Challenge*. Parijs: Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). <https://doi.org/10.1177/0022146512457153>
- Ott, E. (2013). *The Labour Market Integration of Resettled Refugees*. Geneve: UNHCR.
- Overheid (2018a). *Verdrag betreffende de status van vluchtelingen, Genève, 28-07-1951*. Verkregen op 25-05-2018 van [wetten.overheid.nl: wetten.overheid.nl/BWBV0001002/1956-08-01](http://wetten.overheid.nl/BWBV0001002/1956-08-01).
- Overheid (2018b). *Wet inburgering (2018, 1 januari)*. Verkregen op 31-04-2018 van [wetten.overheid.nl: wetten.overheid.nl/BWBR0020611/2018-01-01](http://wetten.overheid.nl/BWBR0020611/2018-01-01)
- Overheid (2018c). *Wet arbeid vreemdelingen (2018, 1 januari)*. Verkregen op 25-5-2018 van [wetten.overheid.nl: wetten.overheid.nl/BWBR0007149/2018-01-01](http://wetten.overheid.nl/BWBR0007149/2018-01-01).
- Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia.



Peters, F., Vink, M., & Schmeets, H. (2017). Anticipating the citizenship premium: before and after effects of immigrant naturalisation on employment. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44, 1051-1080. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1367650>

Pharos (2015). *Factsheet Gezondheidsbevordering van vluchtelingen in gemeenten*. Utrecht: Pharos.

Phillimore, J. (2011). Refugees, Acculturation Strategies, Stress and Integration. *Journal of Social Policy*, 40, 575-593.

Razenberg, I., & De Gruijter, M. (2016). *Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Razenberg, I., Kahmann, M., & De Gruijter, M. (2017). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Razenberg, I., Kahmann, M., & De Gruijter, M. (2018). *Mind the gap. Barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht.

Rijksoverheid (2018). *Participatiewet*. Verkregen op 15-5-2018 van rijksoverheid.nl: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet>.

Roorda, W. (2013). De effectiviteit van re-integratie. In Koning, P., Paantjens, M., Vaal, C. en Van der Veen, R. (red.), *Investeren in participeren* (30-47). Den Haag: Kennisplatform Werk en Inkomen.

Ruiz, I. & Vargas-Silva, C. (2017). Are Refugees' Labour Market Outcomes Different from Those of Other Migrants? Evidence from the United Kingdom in the 2005–2007 Period. *Population, Space and Space*, 23, e2049.

SCP (2016). *Armoede in Kaart 2016*. Verkregen op 16-07-2018 van <https://digitaal.scp.nl/armoedeinkaart2016/>.

Slobodin, O., & De Jong, J. T. (2015). Mental health interventions for traumatized asylum seekers and refugees: What do we know about their efficacy? *International Journal of Social Psychiatry*, 61, 17-26.

Slotwinski, M., Stutzer, A., & Uhlig, R. (2018). *Are asylum seekers more likely to work with more inclusive labor market access regulations?* Basel: Universität Basel.

SER. (2016). *Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen*. Den Haag: SER.

SER (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: SER.

Vansteenkiste, M. (2004). 'De cliënt was er nog niet klaar voor!' De hulpverlener als motivatiepsycholoog: een ondersteunende veeleer dan een controlerende rol. *VAD-berichten*, 2, 17-19.

Thomsen, S. L., Walter, T., & Aldashev, A. (2013). Short-term training programs for immigrants : Do effects differ from natives and why? *IZA Journal of Migration*, 2, 1–20.

Torezani, S., Colic-Peisker, V., & Fozdar, F. (2008). Looking for a "missing link": Formal employment services and social networks in refugees' job search. *Journal of Intercultural Studies*, 29, 135-152. DOI: 10.1080/07256860801938617

Tuliao, M. D., Najjar, K., & Torraco, R. J. (2017). Talent Development of Refugee Women. In *Talent Development and the Global Economy: Perspectives from Special Interest Group*. (pp. 41–60). Charlotte, NC: Information Age Publishing.



UAF (2018). *Jaarverslag 2017*. In publicatie.

UNHCR (2013). *A New Beginning: Refugee Integration in Europe*. Brussel: United Nations High Commissioner for Refugees, Bureau for Europe.
<https://doi.org/10.1080/02630672.2008.9689747>

Uyterlinde, M., Lub, V., De Groot, N. & Sprinkhuizen, A. (2009). *Meer dan een steuntje in de rug. Succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht*. Utrecht: Movisie.

Van Beuningen, J., & De Witt, S. (2016). *Eenzaamheid in Nederland*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Van Rooijen, M., Kahmann, M., Elferink, J., & Avrić, B. (2018). *Financiële en sociale zelfredzaamheid van nieuwkomers: Een verkenning van het landelijke en lokale beleid*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Visser, M. (2015). *Hoeveel kost een gevluchte Syriër eigenlijk echt?* Verkregen op 18-05-2018 van Trouw: www.trouw.nl/home/hoeveel-kost-een-gevluchte-syriër-eigenlijk-echt

VluchtelingenWerk Nederland (2017). *Vluchtelingen in getallen 2017*. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.

VluchtelingenWerk Nederland (2018). *Vluchtelingen in Getallen 2018*. VluchtelingenWerk Nederland. Amsterdam.

Westhof, F., De Ruig, L., & Kerckhaert, A. (2015). *Huishoudens in de rode cijfers 2015. Over schulden van Nederlandse huishoudens en preventiemogelijkheden*. Zoetermeer: Panteia.

Zwinkels, W. (2015). *Wie heeft schuld? Een kwantitatieve analyse van schulden bij uitkeringsgerechtigden*. Amsterdam: UWV, Directie Strategie, Beleid en Kenniscentrum.



BIJLAGE 1

Wet en regelgeving nieuwe statushouders in Nederland

Vluchtelingen die in Nederland arriveren, kunnen een asielaanvraag indienen op basis van de definitie van een vluchteling zoals die is vastgesteld in het internationale 'Verdrag betreffende de status van vluchtelingen' (het zogenaamde Vluchtelingenverdrag; Overheid, 2018a).⁶ Deze asielaanvragen worden door de IND behandeld. Wanneer de dienst beoordeelt dat vluchtelingen aan deze definitie voldoen, krijgen ze een tijdelijke verblijfsvergunning volgens art. 28 van de Vreemdelingenwet. Deze kan na vijf jaar omgezet worden in een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Als voorwaarde voor het omzetten van de verblijfsvergunning voor bepaalde tijd naar een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd moeten vluchtelingen hun inburgeringsdiploma behalen, zoals vastgesteld in de Wet Inburgering 2013 (Overheid, 2018b; zie ook hieronder).

Inburgering

Om het inburgeringsdiploma te verkrijgen, moet het inburgeringsexamen gehaald worden. Daarin wordt getoetst of de vluchteling voldoende kennis heeft van de Nederlandse samenleving en de Nederlandse taal voldoende beheerst om deel te nemen aan de samenleving. Binnen het onderdeel 'Kennis van de Nederlandse Samenleving' wordt er bijvoorbeeld gevraagd uit welk land Koningin Maxima oorspronkelijk komt en of je in Nederland opnieuw een rijbewijs moet halen als je die al in het land van herkomst hebt gehaald. Qua taal moeten statushouders met het inburgeringsexamen aantonen dat zij Nederlands kunnen schrijven, spreken en begrijpen op A2-niveau.

6 Daarnaast kunnen nieuwkomers subsidiaire bescherming krijgen als zij niet voor de vluchtelingenstatus in aanmerking komen, maar wel een reëel risico lopen op ernstige schade bij terugkeer naar land van herkomst. Regelgeving hieromtrent is opgenomen in de Richtlijn 2011/95 van de Europese Unie <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:337:0009:0026:nl:PDF>.

Met de beheersing van de Nederlandse taal op dit niveau kan men zich in het dagelijks leven redden (SER, 2018). Binnen drie jaar moet de statushouder voor zeven examenonderdelen slagen. Statushouders die analfabeet zijn, krijgen twee extra jaren om te slagen voor de examens (Overheid, 2018b; Algemene Rekenkamer, 2017). Als het de statushouder niet lukt om binnen de gestelde termijn te slagen voor alle examens, kan de inburgeraar verlenging (van de termijn) of ontheffing aanvragen. Wanneer de statushouder niet in aanmerking komt voor verlenging of ontheffing, zijn er sancties verbonden aan het niet halen van de examens. Het opleggen van een boete van maximaal 1250 euro of het aflossen van de lening (maximaal tienduizend euro via DUO) behoren tot de sanctiemogelijkheden (Asscher 2017, 6 juli).

Participatie

Statushouders die na 1 oktober 2017 inburgeringsplichtig zijn geworden, moeten ook de participatieverklaring ondertekenen (DUO, 2018). Met het ondertekenen van deze verklaring onderschrijven statushouders dat ze kennis hebben genomen van de waarden en spelregels van de Nederlandse samenleving, dat ze deze respecteren en dat ze actief een bijdrage willen leveren aan de samenleving. In het bijbehorende participatietraject nemen statushouders deel aan verschillen activiteiten, waarin kernwaarden als vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit en participatie centraal staan. Omdat de participatieverklaring een verplicht onderdeel van de inburgering is geworden, kunnen statushouders ook een boete krijgen als zij het traject (verwijtbaar) niet binnen de termijn van een jaar doorlopen.

Participatiewet

In Nederland zijn gemeenten verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Participatiewet. Deze wet heeft als doel zo veel mogelijk mensen deel te laten



nemen aan de arbeidsmarkt. Binnen deze wet zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor het ondersteunen van statushouders richting werk. Vanuit die verantwoordelijkheid zetten gemeenten verschillende instrumenten in: vrijwilligerswerk, werkervaringsplekken, proefplaatsing en aanvullende taalcursussen en sollicitatietrainingen (Razenberg et al., 2017). Daarnaast heeft een groot gedeelte van de gemeenten (82 procent) aanvullend beleid ontwikkeld voor de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders, omdat zij extra aandacht nodig hebben. De meeste gemeenten (72 procent) hebben ervoor gekozen om dit aanvullend beleid vorm te geven door klantmanagers aan te stellen die specifiek voor statushouders werken. Als het gaat om de inzet van arbeidstoeleiding is er bij gemeenten een grote diversiteit. Sommige gemeenten kiezen voor alle statushouders de snelste

weg naar werk, terwijl in andere gemeenten wordt gezocht naar meer duurzame arbeidstoeleiding.

Wanneer er gekeken wordt naar de resultaten van deze inspanningen schatten de gemeenten in dat ze slechts 8 procent van de statushouders direct naar werk kunnen bemiddelen. Voor de meeste statushouders wordt er daarom ingezet op activeringsactiviteiten of maatschappelijke participatie (beiden 25 procent). Twaalf procent van de statushouders wordt bemiddeld via onderwijs, maar daarnaast vermoeden gemeenten dat ongeveer 37 procent momenteel onbemiddelbaar naar werk is. Zij noemen als redenen: onvoldoende taalbeheersing, psychische of fysieke gezondheidsproblemen, financiële of andere zorgen of moeite met leren.



BIJLAGE 2

Lijst met mogelijke voorspellers arbeidsmarktparticipatie statutushouders

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

Demografische variabelen

- Geslacht
- Leeftijd
- Samenstelling huishouden
- Burgerlijke staat
- Het wel of niet hebben van kinderen
- Omvang huishouden
- Herkomst en etnische groep
- Verblijfsduur in vestigingsland en duur asielprocedure⁷
- Burgerschap (verblijfsonzekerheid, verkrijgen nationaliteit)
- Totaal aantal jaren werkervaring
- Secundaire migratie (verhuizen binnen vestigingsland)
- Beperkingen
- (Fysieke) gezondheid
- Mentale gezondheid

Geschiedenis voor de vestiging

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

Menselijk kapitaal

- Eerdere werkervaring
- Beroepsstatus en overdraagbaarheid
- Self-efficacy
- Houding t.o.v. inburgering
- Opleidingsniveau
- Taalvaardigheid in de taal van het gastland

- Kwalificaties of training die men heeft gevolgd sinds aankomst in het vestigingsland
- Erkenning van eerder behaalde kwalificaties

Ondersteuning in het gastland

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

Sociaal kapitaal

- Sociale netwerken (bijv. etnische gemeenschappen, familierelaties)
- Het gevoel een gewaardeerd lid van de etnische gemeenschap te zijn
- Algemene arbeidsmarktparticipatie van mensen met een niet-Westerse achtergrond
- Sociale steun en steun van vrienden
- Etnische samenstelling van de werkplek
- Informele en formele ondersteuning

Toelichting

Niet voor alle bovenstaande voorspellers is wetenschappelijk bewijs gevonden. Bovendien zijn veel relaties niet causaal. Dat een variabele samenhangt met geringe arbeidsparticipatie wil niet zeggen dat de determinant hogere of lagere arbeidsparticipatie veroorzaakt. En niet al deze variabelen zijn specifiek in Nederland onderzocht. Vandaar dat we hier spreken over potentiële voorspellers.

⁷ Aanvulling uit SER, 2016

Colofon

Auteurs: Thijs van den Enden, Suzan de Winter-Koçak, Marijke Booijink, Marjan de Gruijter
Met dank aan: Pascal Beckers, Jaco Dagevos, Simone Goosen, Arend Odé, Els Sol
Eindredactie: Esther den Breejen
Redactie: Esther den Breejen, Hanneke Mateman, Olaf Stomp
Vormgeving: suggestie & illusie
Bestellen: www.movisie.nl

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding:
© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken

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

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

september 2018