



Bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers

Rapportage over effecten dienstverlening in
Den Haag

Bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Annemieke Mack
Arend Odé
Bertine Witkamp
Miranda Witvliet

Amsterdam, 29 november 2019
Publicatienr. 17058

© 2020 Regioplan, mogelijk gemaakt met subsidie van ZonMw (programma Vakkundig aan het Werk)

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

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Opzet van het onderzoek	5
1.3 Leeswijzer	5
2 Ontwikkelingen in beleid	7
2.1 Inleiding	7
2.2 Ontwikkelingen in landelijk beleid	7
2.3 Ontwikkelingen Haags beleid	8
2.4 Landelijke gegevens over statushouders en werk	10
3 Methodologie	12
3.1 Inleiding	12
3.2 Afbakening en gehanteerde methoden	12
3.3 Beschrijving respondenten	15
4 Ervaringen werkgevers en statushouders	18
4.1 Inleiding	18
4.2 Uitgangspunten van de begeleiding en ervaren belemmeringen	18
4.3 Ervaringen werkgevers/vrijwilligersorganisaties	20
4.4 Ervaringen van statushouders	22
4.5 Uitkomsten samengevat	23
5 Uitstroom van statushouders naar werk	25
5.1 Inleiding	25
5.2 Aan het werk	25
5.3 Kenmerken van het werk	27
5.4 Aan het werk 18 maanden na statusverlening	27
5.5 Uitkomsten samengevat	29
6 Effecten dienstverlening	31
6.1 Inleiding	31
6.2 Inzet van instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden	31
6.3 Samenhang inzet instrumenten en arbeidsparticipatie	33
6.4 Samenhang achtergrondkenmerken en arbeidsparticipatie	38
6.5 Inzet van de instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden en de kans op duurzaam werk	38
6.6 Tijd tussen de inzet van instrumenten en arbeidsparticipatie	40
6.7 Uitkomsten samengevat	41
7 Conclusie	43
7.1 Inleiding	43
7.2 Wat werkt om statushouders naar werk te begeleiden	43
7.3 Reflectie: de Haagse aanpak bezien vanuit een breder perspectief	45
7.4 Conclusie	47
Bijlage 1: Literatuuroverzicht	50
Bijlage 2: Overzicht van de gesprekspartners	51
Bijlage 3: CMO-configuraties	52
Bijlage 4: Samenstelling klankbordgroep	56



Samenvatting

S

Bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers

Rapportage over effecten dienstverlening in Den Haag



ZonMW-programma
Vakkundig aan het werk
2019

RegioPlan heeft in het kader van het ZonMW-programma 'Vakkundig aan het werk' onderzoek uitgevoerd naar de werking en opbrengsten van de instrumenten die in Den Haag worden ingezet om statushouders naar werk te begeleiden. Deze factsheet vat de belangrijkste bevindingen samen.



Onderzoekspopulatie

Statushouders:

- vanaf 2014 status ontvangen
- ingeschreven in gemeente Den Haag
- 2017-2018 begeleid door de gemeente Den Haag
- in 2017-2018 18 jaar of >
- eerste generatiemigrant



Onderzoeksopzet

- 1 Omschrijving Haagse Aanpak en beleidstheorie achter deze aanpak
- 2 Bestandsanalyse inzet instrumenten en uitstroom naar werk
- 3 Gesprekken met statushouders, werkgevers en uitvoerders over ervaringen instrumenten

Haagse Aanpak

Het bieden van maatwerk



Opbouwen van een vertrouwensband



Goede voorbereiding op inzet instrumenten

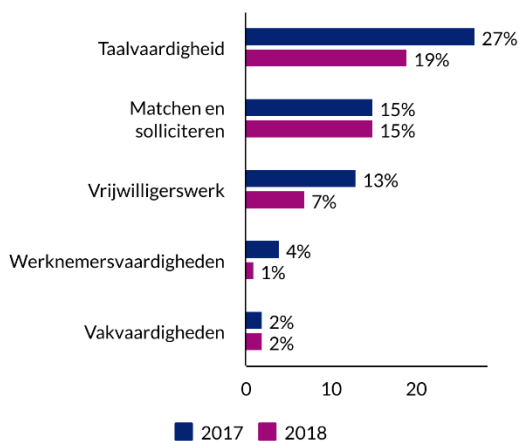


Snelle activering



Inzet instrumenten

Aandeel statushouders bij wie clusters van instrumenten zijn ingezet in 2017 en 2018 (n=2776)



Bron: registraties voorzieningen gemeente Den Haag

De instrumenten die worden ingezet om statushouders naar werk te begeleiden, vallen onder de volgende clusters:

Matchen en solliciteren



Werknemers-, ondernemers- en vakvaardigheden



Taalvaardigheid

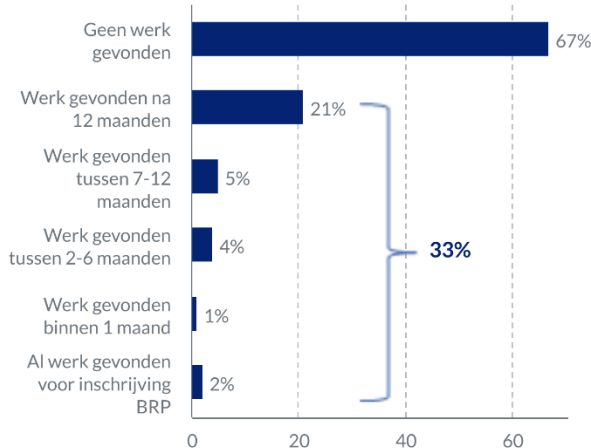


Vrijwilligerswerk



Statushouders op de Arbeidsmarkt

Aantal maanden tot de eerste baan



Bron: CBS Microdata; N=2776

Uitstroom

- **33 procent** heeft op enig moment in de periode van statusverlening tot en met 2018 **betaald werk**
- Het grootste deel van deze groep heeft werk gevonden **vanaf 12 maanden na inschrijving** in de BRP
- Op het peilmoment 18 maanden na statusverlening is **7 procent** aan het werk. Dit **wijkt niet af van het landelijk gemiddelde** (cijfers Nederland: CBS Cohortstudie 2019)

Kenmerken werk

- Meerderheid werkzaam in **horeca, detailhandel en uitleenbedrijven**
- Vaak op basis van **flexibel arbeidscontract** (uitzend-, oproepbasis of onbepaalde tijd)
- **Salaris is niet voldoende** voor economisch zelfstandig bestaan

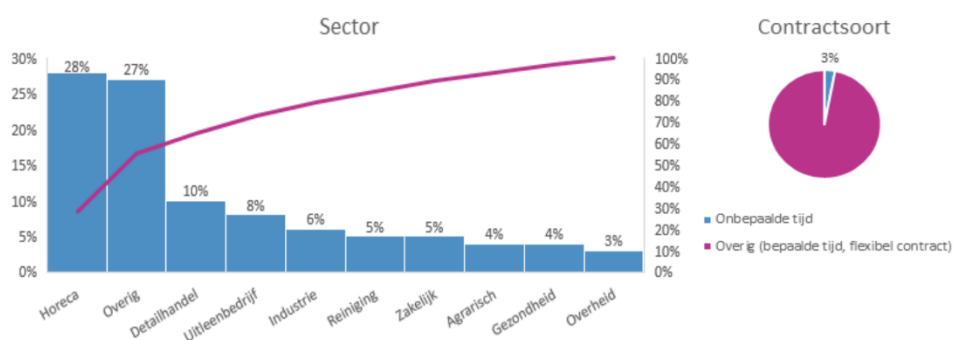
Samenhang Instrumenten en Arbeidsparticipatie

Effect instrumenten

- Statushouders bij wie de instrumenten **matchen en solliciteren** zijn ingezet, hebben een grotere kans op het vinden van werk. Dit wordt (grotendeels) verklaard door de inzet van deze instrumenten bij statushouders met perspectief op de arbeidsmarkt
- Inzet van **vrijwilligerswerk en taalinstrumenten** leidt niet tot een grotere kans op een baan. Verklaring hiervoor is dat vrijwilligerswerk en taalinstrumenten met name worden ingezet bij statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is het volgen van een taal cursus (op korte termijn) een belemmering voor werk door onbeschikbaarheid voor werk.

Timing en kenmerken doelgroep van belang bij werkzaamheid

Bepaalde instrumenten zijn in potentie effectief. Vrijwilligerswerk en taalinstrumenten kunnen bijvoorbeeld bijdragen aan een verbeterd taalniveau en meer motivatie en werknemersvaardigheden. Echter de timing van de inzet van instrumenten en de specifieke kenmerken van de statushouders zijn zeer relevant voor de uiteindelijke werkzaamheid.



Belangrijke lessen voor de begeleiding van statushouders richting werk

De resultaten van dit onderzoek benadrukken hoe ingewikkeld het is om statushouders naar werk te begeleiden. Toch kunnen er op basis van de uitkomsten een aantal lessen getrokken worden over de begeleiding van statushouders richting de arbeidsmarkt:

1. **Zet in op intensief klantmanagement**, waarin maatwerk wordt geboden via het aansluiten van de begeleiding op de wensen en (on)mogelijkheden van statushouders en werkgevers en via de afgestemde inzet van instrumenten op de ontwikkelingsfase en achtergrondkenmerken van de statushouders. Geef professionals ook voldoende ruimte om dit vorm te kunnen geven.



2. **Onderken het belang van regievoering en continuïteit van de begeleiding van statushouders**, zodat er geen gaten in de begeleiding ontstaan. Zet hierbij in op casemanagement waarbij de voortgang en aansluiting van de begeleiding bewaakt wordt. Leg ook nadruk op een warme overdracht tussen begeleiders.



3. **Reserveer een belangrijke plek voor werkgevers** in de begeleiding van statushouders naar werk. Belangrijk hierbij is om ook in te zetten op werkgevers die nog geen of weinig ervaring hebben met het werken met statushouders. Instrumenten zoals matchingevents, proefplaatsingen en werkervaringsplekken lijken kansrijk om werkgevers en statushouders samen te brengen, en voor het opdoen van een realistisch beeld van mogelijkheden voor werken met statushouders. De huidige krappe arbeidsmarkt kan hierbij ook in het voordeel werken.



4. **Zet in op continuïteit van beleid** en leer van opgedane ervaringen in de begeleiding van statushouders naar werk. Een belangrijke terugkomende bevinding die we ook in dit onderzoek doen is dat de begeleiding van statushouders een lange adem vraagt en daarmee een langdurige inspanning vereist.





Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het vinden van een betaalde baan is voor statushouders geen gemakkelijke opgave, met als gevolg dat een overgrote meerderheid van deze nieuwkomers afhankelijk is van een bijstandsuitkering. In de gemeente Den Haag worden diverse inspanningen geleverd om statushouders te bemiddelen naar werk. Wij richten ons in deze rapportage op het beleid in de periode 2017 tot en met 2018. In die periode maakten het vroegtijdig interveniëren, het bieden van maatwerk en persoonlijke begeleiding en het direct in contact brengen van statushouders met werkgevers in de regio deel uit van de Haagse aanpak. Belangrijke instrumenten die in die periode in Den Haag werden ingezet om statushouders en werkgevers bij elkaar te brengen waren vrijwilligerswerk, werkervaringsplekken, proefplaatsingen, speedmeets en matchingevents. In deze periode trad echter ook een nieuw college aan met de focus op de bredere doelgroep van bijstandsgerechtigden in Den Haag. De Haagse aanpak specifiek gericht op de bemiddeling van statushouders richting werk en participatie is hierdoor in de reguliere dienstverlening opgegaan.

RegioPlan voert in het kader van het ZonMw-programma 'Vakkundig aan het werk' een onderzoek uit met als doel zicht te krijgen op de werking en opbrengsten van de instrumenten die in Den Haag worden ingezet om statushouders en werkgevers bij elkaar te brengen. We analyseren in hoeverre de ingezette instrumenten leiden tot veranderingen in de houding, kennis en vaardigheden bij zowel statushouders als werkgevers. We kijken hierbij naar opbrengsten in termen van betaald werk. Zicht op de werking en opbrengsten van deze instrumenten voor statushouders draagt bij aan een effectieve aanpak voor deze doelgroep in de gemeente Den Haag. Ook kunnen de inzichten van nut zijn voor de aanpakken van andere gemeenten om statushouders naar werk toe te leiden.

1.2 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit een combinatie van effectiviteitsonderzoek en verklarend onderzoek. Het onderzoek is opgedeeld in verschillende fasen. Het totale onderzoek heeft een looptijd van twee jaar. In de vorige fase van het onderzoek hebben we de Haagse aanpak om statushouders richting werk te begeleiden omschreven en de beleidstheorie achter deze aanpak opgesteld. Hieruit zijn een aantal aannames over de werking van de instrumenten van de Haagse aanpak voortgevloeid. Deze fase staat centraal in de tussenrapportage die in de zomer van 2018 is opgeleverd.

In de voorliggende eindrapportage beschrijven we de uitkomsten van de bestandsanalyse naar de inzet van instrumenten en de uitstroom van statushouders naar betaalde arbeid. De bestandsanalyse is uitgevoerd op gegevens van de gemeente Den Haag over de inzet van instrumenten bij statushouders en op microdata van CBS. Ook komen de resultaten aan bod van het kwalitatieve onderzoek onder statushouders, werkgevers en uitvoerders naar de ervaringen met de inzet van instrumenten om statushouders en werkgevers bij elkaar te brengen en de ervaren effecten daarvan.

1.3 Leeswijzer

Het *volgende hoofdstuk* beschrijft de ontwikkelingen in zowel landelijk als Haags beleid om statushouders naar werk te begeleiden. Ook gaan we in op de instroom van statushouders op de arbeidsmarkt op basis van de meest recente cijfers. In *hoofdstuk 3* beschrijven we de onderzoekspopulatie en de methoden die wij hebben ingezet voor de bestandsanalyse en voor de kwalitatieve analyse. In *hoofdstuk 4* gaan we nader in op de ervaringen van werkgevers met het werken met statushouders, en de ervaringen van statushouders met de begeleiding vanuit de gemeente. *Hoofdstuk 5* beschrijft, op basis van de bestandsanalyse, de uitstroom naar werk van de statushouders die behoren tot de onderzoekspopulatie. In *hoofdstuk 6* omschrijven we de effecten van de dienstverlening. Dit doen we aan de hand van de bestandsanalyse en de gehouden interviews met werkgevers en statushouders. In het *hoofdstuk 7* ten slotte, reflecteren we op de uitkomsten in het kader van de recente (beleids-)ontwikkelingen en de nieuwe Wet inburgering. Ook doen wij op basis van de uitkomsten enkele aanbevelingen voor de begeleiding van statushouders richting de arbeidsmarkt.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Ontwikkelingen in beleid

2

2 Ontwikkelingen in beleid

2.1 Inleiding

In het voorliggende hoofdstuk gaan we nader in op de landelijke ontwikkelingen in het beleid om statushouders richting de arbeidsmarkt te begeleiden. Vervolgens bespreken we de ontwikkelingen van het beleid in Den Haag gedurende de looptijd van het onderzoek (2017-2018). We eindigen dit hoofdstuk met enkele landelijke gegevens over de instroom van statushouders op de arbeidsmarkt.

2.2 Ontwikkelingen in landelijk beleid¹

In 2015 werd de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) Policy Brief *Geen tijd verliezen* naar buiten gebracht, waarin de zwakke arbeidsmarktpositie van statushouders werd aangekaart (Engbersen et al., 2015). Geconcludeerd werd dat veel statushouders, ook zij die al langer in Nederland wonen, vaak geen werk hebben en afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering. In de policy brief worden aanbevelingen gedaan om de integratie van statushouders te versnellen. Zo wordt aangeraden om in de opvangcentra al aandacht te besteden aan het leren van de Nederlandse taal en participatie, en wordt opgeroepen om een parallelle aanpak te ontwikkelen waarin het leren van de taal, het volgen van een opleiding en werk niet na elkaar, maar op hetzelfde moment plaatsvinden. Deze brief heeft ertoe geleid dat er in de afgelopen jaren veel in beweging is gezet.

In deze paragraaf maken we een beknopte analyse van recente beleidsontwikkelingen en waar kansen of belemmeringen liggen. We bespreken kort de eerste fases van het vestigingsproces: de asielprocedure en de periode in het asielzoekerscentrum (azc). Vervolgens gaan we in op de ontwikkelingen in het beleid van de begeleiding vanuit gemeenten.

De asielprocedure

Al in 2013 werd in het ACVZ-rapport *Verloren Tijd* (2013) een oproep gedaan aan de regering om al in de asielprocedure te beginnen met het activeren van vluchtelingen. In 2015 werd deze oproep nogmaals herhaald in de Policy Brief *Geen tijd verliezen* van de WRR (Engbersen et al., 2015). Het kabinet Rutte II gaf gehoor aan deze oproep en heeft vanaf 2015 een pakket aan maatregelen geïntroduceerd.² Een belangrijke maatregel is dat het sinds juli 2017 voor kansrijke asielzoekers³ mogelijk is om in het azc deel te nemen aan het programma 'Voorbereiding op inburgering', ook wel voorinburgering genoemd. Voor vluchtelingen in het azc met een verblijfsstatus was het al eerder mogelijk om aan de voorinburgering deel te nemen. Door de voorinburgering voor deze groep asielzoekers naar voren te halen, beoogde minister Asscher (minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid in het kabinet-Rutte II) dat er vanaf de eerste dag een eerste stap gezet wordt in het integratieproces. Daarnaast zijn er sinds 2016 verruimd de mogelijkheden voor asielzoekers om vrijwilligerswerk te verrichten.

In het azc (na statusverlening)

Na statusverlening worden asielzoekers over het algemeen overgeplaatst naar een regulier azc. Hier volgt het wachten op een eigen woning. Juridisch gezien mag de statushouder de arbeidsmarkt betreden⁴, maar in praktische zin zijn er een aantal belemmeringen. Zo zijn azc's veelal ver weg van de grote gemeenten gelegen, hetgeen resulteert in een slechte bereikbaarheid, lange reistijden en hoge reiskosten. De regering heeft een aantal uiteenlopende maatregelen ingezet die geacht worden in deze fase bij te dragen aan de integratie en de participatie van statushouders in Nederland. Een belangrijk initiatief is het project screening en matching vergunninghouders, opgezet door Divosa en het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). Waar voorheen bij het plaatsen van statushouders in azc's alleen rekening werd gehouden met harde plaatsingscriteria (zoals de woonplaats van familieleden) wordt in het nieuwe beleid ook aandacht besteed aan 'zachte' plaatsingscriteria (zoals de opleiding, werkervaring, en arbeidsmogelijkheden in de regio). Alle nieuwe statushouders die via de algemene asielprocedure hun

¹ Deze paragraaf is gebaseerd op het rapport *Statushouders aan het werk* (Fase, Klaver, Odé, Oostveen en Witkamp, maart 2019).

² Tweede Kamer 19637 vergaderjaar 2016-2017, nr. 2243.

³ Met 'kansrijk' worden nationaliteiten bedoeld met een hoge kans op vergunningverlening. Op dit moment zijn dat Syriërs en Eritreeërs.

⁴ Op grond van artikel 26 van de Kwalificatierichtlijn (zie ook De Lange et al., 2017).

vergunning krijgen worden inmiddels gescreend (SER, 2018). Ook worden asielzoekers na screening zo veel mogelijk gevestigd in opvangcentra nabij de gemeente waar zij op termijn gehuisvest worden. Vanaf medio 2017 is het COA begonnen om samenwerkingsverbanden met gemeenten op te zetten, om zodoende een warme overdracht mogelijk te maken via lokale overdrachtsgesprekken.

In de gemeente

Het is vrij zeldzaam dat de statushouder bij overgang van het azc naar de gemeente al werk heeft gevonden. Meestal ontvangt een statushouder een uitkering op grond van de Participatiewet. Dat betekent dat de gemeente aan arbeidsbemiddeling zal doen. De afgelopen drie jaar is er veel veranderd in de wijze waarop gemeenten statushouders begeleiden richting werk. In 2015 hadden de meeste gemeenten nog geen specifieke beleidsmaatregelen om deze groep naar werk te begeleiden. In veel gemeenten werd de actieve begeleiding van statushouders richting werk niet opgepakt, zolang hij of zij de verplichte inburgering nog niet had afgerond. De hoge asielinstroom van deze periode en de zwakkere arbeidsmarktpositie van statushouders deed veel gemeenten echter beslissen om specifiek beleid voor deze groep te ontwikkelen en niet af te wachten op het afronden van de inburgering. In 2018 gaf 60 procent van de gemeenten aan aanvullend beleid te hebben voor de arbeidstoeleiding van statushouders, ten opzichte van 18 procent in 2016 (Razenberg & Gruijter, 2018). Een andere verandering in het lokale beleid is dat gemeenten steeds meer voor een parallelle aanpak kiezen waarbij na vestiging van de statushouder direct gestart wordt met inburgering én maatschappelijke participatie. Dit is in tegenstelling tot de volgtijdige trajecten (eerst inburgering en pas daarna onderwijs/werk) die tot recent gangbaar waren (Razenberg & Gruijter, 2018).

Er zijn inmiddels veel gemeentelijke initiatieven gericht op de arbeidsmarktintegratie van statushouders. De uitvoering en visie van de gemeenten verschillen enorm. Een deel van de gemeenten kiest voor een *snelle uitstroom* naar werk (zo snel mogelijk een baan), terwijl een ander deel kiest voor *duurzame uitstroom* (waar nodig eerst investeren in een opleiding).

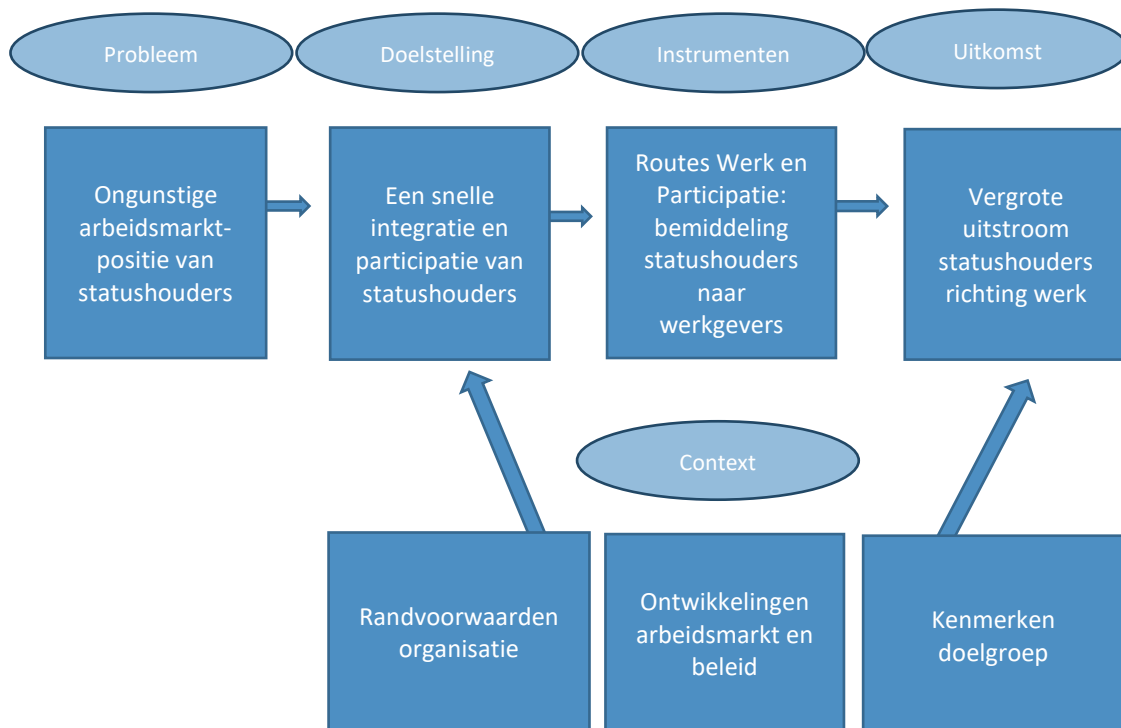
Met de invoering van de herziene Wet inburgering in 2013 is de regierol van de gemeente op de inburgering beëindigd. Binnen het nieuwe inburgeringsstelsel werden inburgeraars zelf verantwoordelijk gemaakt voor het kiezen van een voor hen geschikte taal cursus. Hierdoor was het niet langer mogelijk om duale trajecten waarbij inburgering en trajecten gericht op werk of opleiding werden gecombineerd aan te bieden. In 2017 is geconcludeerd dat de resultaten van het inburgeringsstelsel achterblijven en dat een deel van de inburgeraars, met name asielmigranten, meer ondersteuning nodig heeft op de trajecten (Algemene Rekenkamer, 2017). Op basis van deze conclusies heeft minister Koolmees in juli 2018 aangekondigd een andere invulling van het inburgeringsbeleid te gaan geven.⁵ Het nieuwe beleid zal meer mogelijkheden bieden voor duale en geïntegreerde trajecten (SER, 2018).

2.3 Ontwikkelingen Haags beleid

De Haagse aanpak om statushouders richting werk te begeleiden bestaat uit verschillende fasen en is aan verandering onderhevig. 2016 en 2017 waren vooral gericht op het neerzetten van de basis van de aanpak. De focus van de aanpak in deze jaren was het opvangen van statushouders en het regelen van hun basiszaken. Voor 2018 is de focus verschoven naar meedoen in de samenleving. Hiervoor zijn twee routes ingezet. De eerste is de route Participatie, die is bedoeld voor statushouders voor wie betaald werk nog een brug te ver is. Bij deze groep wordt onder andere vrijwilligerswerk ingezet. De tweede is de route Werk, waarbij onder meer de instrumenten werkervaringsplaatsen, matchingsevents en proefplaatsingen worden ingezet om statushouders naar betaald werk te begeleiden. In de tussenrapportage van dit onderzoek is de aanpak beschreven zoals die op dat moment, voorjaar 2018, werd uitgevoerd (Mack, Odé, Witkamp & Witvliet, 2018). In de figuur hieronder is deze Haagse aanpak samengevat. Na het voorjaar van 2018 zijn er verschillende ontwikkelingen doorgevoerd in de aanpak, die worden na de figuur beschreven.

⁵ Kamerbrief *Hoofdlijnen veranderopgave inburgering*, 2 juli 2018.

Figuur 2.1 De Haagse aanpak samengevat



Kanteling in aanpak: van dedicated team statushouders naar een brede aanpak voor alle doelgroepen

Tijdens de looptijd van het onderzoek heeft er een kanteling in het beleid en in de uitvoering plaatsgevonden. Het college dat in 2018 aantreedt, stapt af van een specifieke aanpak voor statushouders waardoor deze groep onder een bredere aanpak komt te vallen. De wijzigingen in het beleid en uitvoering zijn al vanaf medio 2018 merkbaar.

In de werkbemiddeling hanteert de gemeente Den Haag de volgende werkwijze: alle kandidaten (dus niet alleen statushouders) die klaar zijn voor de arbeidsmarkt gaan naar het sectorale arbeidsteam en worden begeleid door werkbegeleiders. Tijdens verschillende gesprekken wordt een schets gemaakt van de huidige situatie (werkervaring, opleidingsniveau) en wordt bekeken hoe de kansen op een baan vergroot kunnen worden. Vervolgens wordt een ontwikkelplan opgesteld waarbij een keuze wordt gemaakt voor een sector. Tijdens de begeleiding wordt de kandidaat getraind op werknemersvaardigheden: voeren van een sollicitatiegesprek, zicht op financiën, pitchen van eigen vaardigheden. Indien nodig kunnen er voor statushouders extra taalcursussen ingezet worden. Er zal ongeveer wekelijks contact zijn tussen de kandidaat en de begeleider en na elke zes weken volgt een voortgangsrapportage. Het doel van de begeleiding is om kandidaten 'arbeidsmarktklaar' te maken.

Vrijwilligerswerk niet meer ingezet als opstap naar werk

Onderdeel van het nieuwe beleid is een nieuwe kijk op vrijwilligerswerk. In tegenstelling tot de visie op vrijwilligerswerk als belangrijk instrument in de voorbereiding op werk, wordt vanaf halverwege 2018 vrijwilligerswerk niet meer primair ingezet als een opstap naar werk. Uitvoerders geven aan dat vrijwilligerswerk nauwelijks voorbereidt op een betaalde baan. Daarnaast zijn veel statushouders niet gewend aan vrijwilligerswerk en zien zij hier zelf niet altijd het nut van in. De uitvoerders erkennen wel dat vrijwilligerswerk kan leiden tot een verhoogd taalniveau, tot het ontwikkelen van een netwerk en tot activering. Als gevolg hiervan wordt vrijwilligerswerk vooral ingezet voor de groep voor wie vrijwilligerswerk het hoogst haalbare in termen van participatie is. Dit geldt met name voor statushouders met weinig potentie op de arbeidsmarkt. Wanneer statushouders meer potentie hebben voor een baan worden er andere instrumenten ingezet (zoals een stage of een werkervaringsplek).

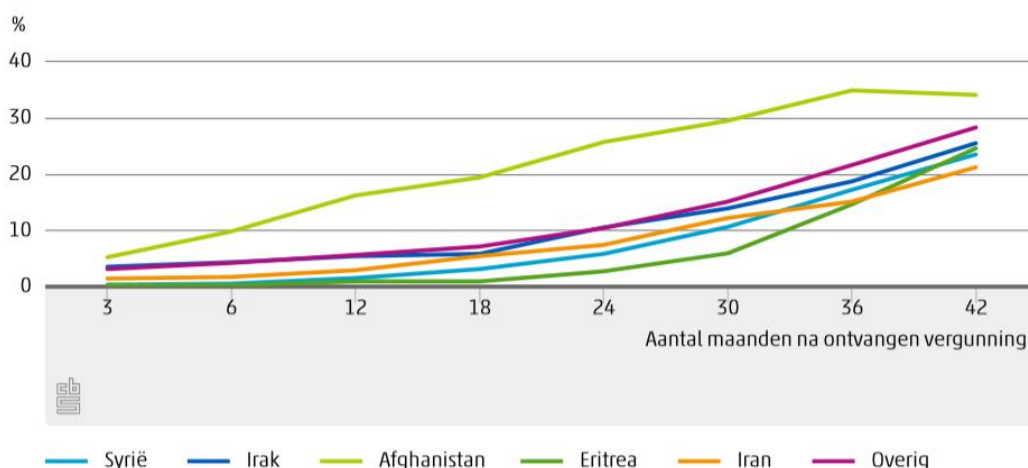
2.4 Landelijke gegevens over statushouders en werk

De weg naar werk is voor statushouders vaak lang en moeizaam. Uit de CBS Cohortstudie 2019 blijkt echter dat het aandeel werkende statushouders langzaam maar zeker toeneemt. Wanneer we kijken naar het cohort statushouders dat in 2015 instroomde, is te zien dat zij na 18 maanden na statusverlening net iets vaker een baan hebben dan het vergunningscohort van 2014 (vijf procent tegenover vier procent). Die groei zet door: het cohort van 2016 heeft iets vaker een baan dan het cohort van 2015 (zeven procent tegenover vijf procent). Door het volgen van het statushouders-cohort 2014 wordt duidelijk dat 3,5 jaar na statusverlening een kwart van de statushouders tussen de 18 en 65 jaar een baan heeft. Naarmate statushouders langer in Nederland zijn, neemt het aandeel werkenden dus steeds verder toe.

Wat betreft nationaliteit zien we dat Afghanen uit het cohort 2014 vaker een baan hebben na het verkrijgen van een vergunning dan andere nationaliteiten. Tussen statushouders uit Eritrea en Syrië is nauwelijks verschil in het aandeel werkenden.

Ondanks de toename van het aandeel werkende statushouders zijn fulltimebanen met een vast contract een uitzondering. Het merendeel van de statushouders vindt werk in deeltijdbanen (81 procent) en met een tijdelijk contract (89 procent). Het betreft daarbij met name banen in de sectoren horeca en handel en in de uitzendbranche. Slechts één procent van de statushouders werkt als zelfstandige. Uit de CBS Cohortstudie van 2018 blijkt verder dat onder jonge statushouders (onder de 35) het aandeel werkenden een stuk hoger ligt dan onder oudere statushouders.

Figuur 2.2 Aandeel werkenden onder 18- tot 65-jarigen die in 2014 verblijfsvergunning asiel ontvingen, aantal maanden na ontvangen vergunning (CBS Cohortstudie 'Asiel en integratie', 2019)





Methodologie

3

3 Methodologie

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt de beschrijving van de onderzoekspopulatie (afbakening en kenmerken van deze groep) aan bod. Daarnaast wordt beschreven welke methoden we inzetten voor de bestandsanalyse en voor de kwalitatieve analyse.

3.2 Afbakening en gehanteerde methoden

Afbakening

In dit rapport beschrijven we de inzet en opbrengsten van de Haagse aanpak om statushouders naar werk te begeleiden. We focussen hierbij op de periode 2017-2018 en op de instrumenten die vanuit de dienst SZW worden ingezet om statushouders en werkgevers bij elkaar te brengen, te weten matchings-instrumenten, werkervaringsplaatsen, instrumenten gericht op het opdoen van taal-, vak- en werkne-mersvaardigheden en vrijwilligerswerk.

Wat betreft de doelgroep waarvoor we de inzet en opbrengsten van de Haagse aanpak onderzoeken geldt de volgende afbakening:

Afbakening onderzoekspopulatie

Dit onderzoek heeft betrekking op de statushouders die vanaf 2014 (start van de vluchtelingencrisis) een status hebben ontvangen, ingeschreven staan of hebben gestaan bij de gemeente Den Haag, in de periode 2017-2018 begeleid zijn door de gemeente Den Haag en in 2017-2018 18 jaar of ouder waren. Alleen eerstegeneratiemigranten zijn meegenomen. Statushouders die eerder dan 2014 een status hebben gekregen en/of statushouders die niet in 2017 of 2018 begeleiding hebben ontvangen van de gemeente Den Haag maken geen deel uit van dit onderzoek. Ook statushouders die mogelijk zonder enige begeleiding van de gemeente aan het werk zijn gekomen en bovendien geen bijstandsuitkering hebben ontvangen worden in dit onderzoek niet meegenomen.

Methoden bestandsanalyse

Analyse gegevens gemeente Den Haag

In de bestandsanalyse zijn allereerst gegevens geanalyseerd van de gemeente Den Haag over de inzet van instrumenten (of voorzieningen) bij statushouders. Daarbij is bekeken welke instrumenten in 2017 en 2018 zijn ingezet bij de onderzoekspopulatie.

Voor de overzichtelijkheid heeft de gemeente Den Haag voorafgaand aan de analyses een clustering gemaakt van de diverse instrumenten die worden ingezet bij statushouders en die passen binnen de scope van dit onderzoek⁶: het bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers. De volgende clusters worden hierbij onderscheiden:

- *Matchen en solliciteren*: dit kan variëren van zelf zoeken naar geschikte vacatures op locatie, achter de computer, tot persoonlijke hulp, workshops en trainingen. Ook speedmeets met werkgevers vallen binnen dit cluster.
- *Werknemers-, ondernemers- en vakvaardigheden*: bij de (potentiële) werkgever werken aan benodigde vaardigheden, zodat de doorstroom naar een werksetting, arrangement of betaald werk mogelijk is. Maximale duur is zes maanden.
- *Taalvaardigheid*: taaltrainingen en begeleiding bij het opdoen van taalvaardigheid.
- *Vrijwilligerswerk*: met als doel voorbereiden op re-integratie of om mensen in beweging te krijgen.

De inzet van *matchingevents* wordt in Den Haag niet centraal geregistreerd. We kunnen over dit instrument dan ook alleen rapporteren op basis van het kwalitatieve onderzoek.

⁶ Deze clustering is gebaseerd op de clustering in de Grip-Op-Sturingmonitor over statushouders.

Bestandskoppeling

Vervolgens zijn de gegevens van de gemeente Den Haag over het bereik van de instrumenten gekoppeld aan microdatagegevens van het CBS over arbeidsparticipatie en achtergrondkenmerken. Voorafgaand hieraan hebben we een verwerkersovereenkomst afgesloten met de gemeente Den Haag. De bestandskoppeling is gedaan in de werkomgeving van CBS. Medewerkers van CBS hebben hiervoor de persoonsgegevens in het bestand van Den Haag ‘gepseudonimiseerd’. De onderzoekers van RegioPlan hebben vervolgens op basis van de anonieme koppelsleutel de gegevens van Den Haag gekoppeld aan de volgende CBS-bestanden:

- Polisadministratie: gegevens over arbeidsparticipatie
- GBApersoon: achtergrondgegevens, zoals land van herkomst, leeftijd en geslacht
- GBAhuishoudens: samenstelling van het huishouden

Analyse arbeidsparticipatie

Na de bestandskoppeling is in de CBS-werkomgeving geanalyseerd wat de achtergrondgegevens zijn van de statushouders bij wie de (clusters) van instrumenten zijn ingezet en in hoeverre deze personen aan het werk zijn gekomen. Voor het in kaart brengen van de arbeidsparticipatie hebben we de volgende indicatoren gehanteerd:

- *(Duurzaam) aan het werk*: aandeel van de onderzoekspopulatie dat sinds statusverlening op enig moment betaald werk heeft verricht en aandeel dat gedurende minimaal zes maanden, voor minimaal 12 uur per week, betaald aan het werk is. Deze periode van zes maanden kan zowel binnen één als meerdere banen zijn, zolang er maar geen maand van werkloosheid tussen zit. Deze tweede indicator zegt iets over de duurzaamheid van werk en is alleen bekeken voor de statushouders die we sinds de start van hun eerste baan minimaal zes maanden hebben kunnen volgen en dan ook voor half 2018 zijn begonnen met hun eerste baan.
- *Kenmerken werk*: van de statushouders die op enig moment aan het werk zijn analyseren we de volgende werkkenmerken:
 - type aanstelling: vast of tijdelijk;
 - omvang van de baan in uren per week;
 - salaris;
 - sector.

Deze kenmerken analyseren we voor de statushouders die in de periode 2017 – 2018 zijn begeleid door de gemeente Den Haag en betreffen de eerste baan van deze personen.

- *Aan het werk, landelijke vergelijking en vergelijking arbeidsparticipatie statushouders Amsterdam*: aandeel van de onderzoekspopulatie dat 18 maanden na statusverlening een baan heeft. Deze analyse maken we alleen voor statushouders die in 2016 of de eerste helft van 2017 een status hebben gekregen. De keuze voor het analyseren van de arbeidsmarktsituatie van statushouders 18 maanden na statusverlening heeft ermee te maken dat we deze cijfers kunnen vergelijken met landelijke referentiecijfers die veelal met deze periode rekenen. Ook kunnen we deze cijfers naast de uitkomsten leggen van de vergelijkbare analyse die is gemaakt in het onderzoek *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak* (RegioPlan, 2019). Belangrijk is echter wel om te realiseren dat de cijfers over de gemeente Den Haag alleen zijn gebaseerd op statushouders die bekend zijn bij de gemeente. Statushouders die op eigen kracht een (duurzame) baan hebben gevonden en geen bijstandsuitkering hebben ontvangen in Den Haag zijn diensgevolge in deze analyse niet meegenomen.

In hoofdstuk 4 van dit rapport beschrijven we de mate van arbeidsparticipatie van de onderzoekspopulatie aan de hand van bovenstaande indicatoren.

Naast beschrijvende analyses die inzichtelijk maken hoeveel en welke mensen aan het werk zijn, hebben we toetsende analyses uitgevoerd om te onderzoeken in hoeverre arbeidsparticipatie samenhangt met de typen instrumenten die de statushouders binnen de dienstverlening van Den Haag hebben ontvangen. Hiervoor hebben we logistische regressiemodellen getoetst. De technische uitleg van dit type analyse beschrijven we in onderstaande box.

Logistische regressieanalyse

Een logistische regressieanalyse wordt gebruikt als er sprake is van een dichotome uitkomstvariabele, zoals wel of niet aan het werk. Aan de analyse worden een of meerdere (mogelijke) voorspellers toegevoegd. De significantie van de bijdrage van de voorspellers wordt getoetst met de Wald-test.

De schatting van het effect van de voorspeller 'bepaald type instrument' laat zien of mensen die het instrument hebben gehad vaker (of minder vaak) aan het werk zijn gekomen dan mensen die het instrument niet hebben gehad. De uitkomsten van de regressieanalyses worden uitgedrukt in de 'odds ratio'. De odds ratio geeft de verhouding weer van de waarschijnlijkheid dat een gebeurtenis voorvalt en de waarschijnlijkheid dat ze niet voorvalt. Ter illustratie, een odds ratio van 2 voor 'instrument' betekent dat mensen die dit instrument hebben ontvangen een grotere waarschijnlijkheid hebben om aan het werk te zijn ten opzichte van niet aan het werk dan mensen die dit instrument niet hebben gekregen. De constante in het model geeft het effect bovenop de toegevoegde voorspellers weer.

De chi kwadraat van het model geeft weer of het model waaraan de voorspellers zijn toegevoegd beter de uitkomst (wel/niet werk) voorspelt dan het model waaraan geen voorspellers zijn toegevoegd. Als de model chi kwadraat significant is, betekent dit dat het model met de toegevoegde kenmerken beter voorspellend is dan het model zonder deze kenmerken erin.

De uitkomsten van de logistische regressieanalyses naar de samenhang tussen arbeidsparticipatie van de onderzoekspopulatie en de instrumenten die deze personen vanuit de Haagse aanpak ontvangen beschrijven we in hoofdstuk 5 van dit rapport.

Methoden kwalitatief onderzoek

Naast de kwantitatieve bestandsanalyse is ook een kwalitatieve analyse onderdeel van het onderzoek. Deze analyse richt zich op het bereik van de instrumenten en het bevragen van betrokken statushouders en werkgevers over ervaringen, tevredenheid en ervaren opbrengsten. Daarnaast hebben we interviews afgenomen met statushouders, werkgevers/vrijwilligersorganisaties, betrokkenen vanuit beleid en de uitvoering in Den Haag over de werkzame mechanismen en contextfactoren die van belang zijn voor het welslagen van de set van instrumenten.

Concreet bestaat de kwalitatieve analyse uit de volgende onderdelen⁷:

- *Vragenlijsten statushouders*

In deze vragenlijsten bevragen we de statushouders over hun tevredenheid met de begeleiding van de gemeente en hun ervaringen met de instrumenten. De vragenlijsten zijn uitgedeeld aan statushouders door consulenten van de twee teams die de statushouders begeleiden (team participatie en het dedicated team statushouders van het Werkgeversservice punt, WSP), en zijn beschikbaar in het Nederlands, Arabisch, Tigrinya en Arabisch. Er is zowel een papieren als digitale vragenlijst uitgedeeld. Wij hebben 42 ingevulde vragenlijsten ontvangen. Er zijn vragenlijsten uitgezet onder ongeveer 300 statushouders; dit betekent een responspercentage van 14 procent. De vragenlijsten zijn in de winter van 2018 uitgezet, en in het voorjaar van 2019 retour ontvangen.

- *Gesprekken statushouders*

Wij hebben in twee rondes gesprekken met statushouders gevoerd. In deze gesprekken zijn we dieper ingegaan op de tevredenheid met de begeleiding vanuit de gemeente en op mogelijke effecten van de inzet van de instrumenten. Aan de hand van uitnodigingsteksten zijn statushouders via de consulenten uitgenodigd voor een gesprek. Deze face-to-face gesprekken zijn gevoerd met een tolk en duurden ongeveer een uur. In de eerste ronde hebben wij totaal negen gesprekken gevoerd met statushouders (vijf via het WSP en vier via het participatieteam). Zeven daarvan⁸ hebben wij een half jaar na het eerste gesprek nogmaals gesproken over hun opgedane ervaringen met de begeleiding richting werk en hun perceptie op de werkzame mechanismen van de begeleiding. Naast deze gespreksrondes hebben wij drie statushouders gesproken tijdens het matchingevent in het voorjaar van 2018. Ook met hen hebben we gesproken over de ervaringen met de begeleiding vanuit de gemeente en met de instrumenten.

⁷ Zie bijlage 3 voor een overzicht van de gesprekspartners.

⁸ Twee statushouders van de eerste ronde bleken niet meer bereikbaar te zijn.

- *Gesprekken werkgevers en vrijwilligersorganisaties*

Via consultants van het werkgeversservicepunt en participatie zijn werkgevers en vrijwilligersorganisaties benaderd en uitgenodigd voor een interview. In de gesprekken zijn we ingegaan op hun ervaringen met de instrumenten. Ook hebben we besproken welke mechanismen en contextfactoren van belang zijn voor het welslagen van de inzet van de instrumenten. De telefonische gesprekken duurden ongeveer een half uur. Ook deze gesprekken zijn verdeeld in twee rondes. In de eerste gespreksronde hebben wij elf werkgevers en vier vrijwilligersorganisaties gesproken. In de tweede ronde, ongeveer een half jaar later, tien werkgevers⁹ en vier vrijwilligersorganisaties.

- *Groepsgesprekken uitvoerders*

Tot slot hebben we tweemaal een groepsgesprek met de uitvoerders van het participatieteam gevoerd, en tweemaal met de uitvoerders van het WSP. In deze gesprekken kwamen met name de werkzame mechanismen en contextfactoren aan bod.

Daarnaast is voor het onderzoek een klankbordgroep samengesteld bestaande uit vertegenwoordigers van de aanpak statushouders van de regio's Haaglanden, Twente en Utrecht, van VluchtelingenWerk Nederland en van de doelgroep statushouders. We hebben de opgestelde beleidstheorie met de klankbordgroep besproken en aangescherpt en de resultaten van de eerste fase van het onderzoek teruggelegd.

3.3 Beschrijving respondenten

Onderzoekspopulatie bestandsanalyse

De statushouders die in de periode 2017-2018 ondersteuning vanuit de gemeente Den Haag hebben ontvangen en die in de bestandsanalyse zijn meegenomen hebben de volgende kenmerken:

Tabel 3.1 Achtergrondkenmerken onderzoekspopulatie bestandsanalyse (Bron: CBS-microdata)

Kenmerk		Aantal	Percentage
Land van herkomst	Syrië	1217	43,8%
	Eritrea	434	15,6%
	Ethiopië	443	16,0%
	Iran	118	4,3%
	Irak	105	3,8%
	Afghanistan	80	2,9%
	Overig	379	13,7%
Leeftijd	Jonger dan 20	303	10,9%
	21 t/m 30	1289	46,4%
	31 t/m 40	692	24,9%
	41 t/m 50	298	10,7%
	Ouder dan 50	194	7,0%
Geslacht	Man	1758	63,3%
	Vrouw	1018	36,7%
Huishoudsamenstelling	Alleenstaand zonder kinderen	1498	54,0%
	Paar zonder kinderen	342	12,3%
	Paar met kinderen	585	21,1%
	Alleenstaande ouder	137	4,9%
	Anders/onbekend	214	7,7%
Jaar statusverlening	2014	641	23,1%
	2015	1272	45,8%
	2016	360	13,0%
	2017	395	14,2%
	2018	108	3,9%
Totaal		2776	100%

⁹ Eén werkgever was niet meer bereikbaar.

Zoals blijkt uit tabel 3.1, bestaat de onderzoekspopulatie voor een groot deel uit Syriërs. Ook personen uit Eritrea en Ethiopië vormen een relatief groot aandeel van de populatie. Ruim de helft is jonger dan 30 jaar en twee op de drie is man. Ongeveer twee op de drie personen heeft geen kinderen. De grootste groep heeft een status gekregen in 2014 of 2015; dit geldt voor ruim twee derde van de totale onderzoekspopulatie.

Respondenten kwalitatief onderzoek

In de onderstaande tabel zijn de respondenten van zowel de vragenlijst als de gesprekken omschreven:

Tabel 3.2 Achtergrondkenmerken respondenten kwalitatief onderzoek

Kenmerk		Vragenlijst (n=42)		Gesprekken (n=12)	
		Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Land van herkomst	Syrië	16	39%	8	66,7%
	Eritrea	21	51,2%	2	16,7%
	Anders	4	9,8%	2	16,7%
Leeftijd	Jonger dan 20	1	2,7%	1	8,3%
	21 t/m 30	12	32,4%	5	41,7%
	31 t/m 40	15	40,5%	5	41,7%
	41t/m 50	8	21,6%	1	8,3%
Geslacht	Man	33	80,5%	11	91,7%
	Vrouw	8	19,5%	1	8,3%
Aankomstjaar Den Haag	2014	1	2,6%	-	
	2015	10	25,6%	1	8,3%
	2016	21	53,8%	6	50%
	2017	7	17,9%	5	41,7%
Opleidingsniveau	Geen onderwijs	6	14,3%	-	
	Basisschool	11	26,2%	4	33,3%
	Voortgezet onderwijs	11	26,2%	3	25%
	Middelbaar beroepsonderwijs	4	9,5%	2	16,6%
	Hoger beroepsonderwijs/universiteit	10	23,8%	3	25%

Uit tabel 3.2 blijkt dat respondenten uit Eritrea en Syrië de grootste groep vormen. Daarnaast zijn de meeste respondenten tussen de 21 en 40 jaar oud en de overgrote meerderheid is man. Ongeveer de helft van de respondenten heeft zich in 2016 in Den Haag gevestigd. Wanneer we kijken naar het opleidingsniveau zien we dat de meeste respondenten zelf aangeven enige vorm van onderwijs te hebben genoten, en ongeveer een kwart van de populatie heeft naar eigen zeggen hoger beroepsonderwijs of een universitaire opleiding gevolgd.



Ervaringen werkgevers en statushouders

4

4 Ervaringen werkgevers en statushouders

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we kort de uitgangspunten voor het begeleiden van statushouders en werkgevers, en de belemmeringen die daarbij een rol kunnen spelen. Vervolgens bespreken we de ervaringen van werkgevers en vrijwilligersorganisaties met het werken met statushouders, en de ervaringen van statushouders met de begeleiding vanuit de gemeente.

4.2 Uitgangspunten van de begeleiding en ervaren belemmeringen¹⁰

Uitgangspunten

Tijdens de begeleiding van zowel statushouders als werkgevers staan de volgende uitgangspunten centraal.¹¹

- *Het bieden van maatwerk*

Uitvoerders zijn van mening dat er veel factoren aanwezig zijn in het leven van statushouders die succesvolle integratie kunnen belemmeren. Voorbeelden hiervan zijn onzekerheid over capaciteiten, gezondheidsproblemen en schuldenproblematiek. Door het bieden van gerichte begeleiding en maatwerk kan voldoende rekening worden gehouden met deze belemmeringen en kan aangesloten worden bij de wensen en mogelijkheden van statushouders. Dit werkt motiverend en geeft gevoel van zelfvertrouwen. Dit vergroot de kans dat zij een baan vinden, én behouden, die aansluit bij hun wensen. Regelmatig zijn werkgevers onbekend met statushouders en van mening dat het in dienst nemen van deze groep ingewikkeld en risicovol is. Het belang van maatwerk geldt daarom ook voor werkgevers. Uitvoerders gaan in gesprek met hen over hun bezorgdheden en wensen.

- *Opbouwen van een vertrouwensband*

Opbouwen van een vertrouwensband tussen statushouder en begeleider is volgens de uitvoerder belangrijk voor een goede begeleiding. Belangrijk hiervoor is regelmatig contact onderhouden met de statushouder, zowel face to face als telefonisch. Door het behouden van de 'korte lijntjes' kan een relatie opgebouwd worden waarbij de statushouder open kan zijn over eigen wensen en belemmeringen. Ook kunnen op deze manier eerder signalen van problemen opgemerkt worden, en kan er vervolgens naar gehandeld worden. Voor het opbouwen van een vertrouwensband is het belangrijk dat de statushouder te maken heeft met één begeleider van de gemeente, en niet met verschillende contactpersonen. Uitvoerders merken op dat statushouders met wie een band is opgebouwd meer motivatie laten zien om aan instrumenten deel te nemen.

- *Goede voorbereiding*

Daarnaast is het belangrijk statushouders goed voor te bereiden op een instrument (bijvoorbeeld bij vrijwilligerswerk, matchingevents en proefplaatsingen). Een belangrijk onderdeel van de voorbereiding is de zogenoemde 'realitycheck'. Bij veel statushouders is er sprake van een discrepantie tussen het werk dat zij uitvoerden in het land van herkomst en het werk dat zij kunnen uitvoeren in Nederland. Omdat dit demotiverend kan werken, is het essentieel om in de begeleiding aandacht te geven aan realistische verwachtingen ten aanzien van hun mogelijkheden. Een onderdeel daarvan is een reëel toekomstperspectief bespreken. De 'realitycheck' is ook bij de begeleiding van werkgevers van belang. Zij dienen goed op de hoogte te zijn van de kansen en belemmeringen van werken met statushouders.

- *Snelle activering*

Een belangrijk streven van de gemeente Den Haag is dat er zo snel mogelijk wordt gestart met de integratie en participatie van statushouders (*Haagse aanpak Statushouders Sociaal Domein*, 2016). Voor de uitvoering betekent dit dat de gemeente direct bij aankomst van de statushouders start met begeleiding en ondersteuning. De snelle activering zou gevoelens van lethargie tegengaan, motiverend werken en het gevoel van zelfvertrouwen vergroten. Dit zou vervolgens moeten leiden tot vergroting van de kansen op een baan.

¹⁰ Zie voor een uitgebreide beschrijving van de werkwijze van de Haagse aanpak ons tussenrapport.

¹¹ De uitgangspunten zijn deels gebaseerd op documenten (zoals *Haagse aanpak Statushouders Sociaal Domein*, 2016) en deels op gesprekken met uitvoerders.

Belemmeringen bij de begeleiding

De uitvoerders noemen verschillende belemmeringen die een rol kunnen spelen bij het bieden van begeleiding:

Organisatorische belemmeringen

- *Moeilijkheden bij het combineren van verschillende trajecten*

Een van de belangrijkste voorwaarden voor het slagen van de aanpak is dat statushouders de Nederlandse taal machtig zijn. In de gesprekken met uitvoerders wordt echter gesteld dat het lastig kan zijn voor statushouders om taallessen te combineren met andere verplichtingen, zoals inburgering en werk. Taallessen overdag kunnen namelijk conflicteren met beschikbaarheid voor werk en vrijwilligerswerk. Een oplossing zou zijn om taallessen in het weekend en in de avond aan te bieden, maar dit blijkt in de praktijk niet altijd mogelijk. Wel zijn taalinstellingen momenteel bezig om hun cursusmomenten te clusteren, zodat taallessen beter te combineren zijn met bijvoorbeeld inburgering en werk. Deze verandering gaat echter langzaam.

- *Onvoldoende geschikte huisvesting beschikbaar*

Op dit moment is er in Den Haag gebrek aan goede huisvesting voor statushouders. Een groot deel van de statushouders komt terecht in groepslocaties waarbij vooral jonge mannen, die elkaar meestal niet kennen, samenwonen. Dit levert regelmatig stressvolle situaties op. Het zou beter zijn als statushouders verspreid door de stad wonen. Dit is echter niet altijd mogelijk, deels door de overspannen woningmarkt.

- *Onduidelijke communicatie richting statushouders*

Statushouders ontvangen veel informatie van de gemeente, en deze is niet altijd begrijpelijk vanwege ingewikkeld taalgebruik. Ook is niet altijd duidelijk wie voor verschillende vraagstukken hun aanspreekpunt is. Statushouders verwachten ten onrechte dat wanneer zij informatie met hun begeleider van het WSP of het participatieteam delen, andere afdelingen van de gemeente daarvan ook op de hoogte zijn.

- *Ontbreken van een 'warme overdracht' tussen contactpersonen*

Een statushouder krijgt regelmatig te maken met verschillende contactpersonen vanuit de gemeente. Wanneer een statushouder bijvoorbeeld vanuit het participatieteam doorstroomt naar het WSP, betekent dit ook een nieuwe contactpersoon. Daarnaast krijgen de meeste statushouders bij aankomst in Den Haag ook een contactpersoon bij VluchtelingenWerk. Het kan dus voorkomen dat een statushouder in een paar maanden tijd verschillende contactpersonen heeft. Daarbij is het van belang dat er sprake is van een 'warme overdracht', om te voorkomen dat er tijd verloren gaat. In de praktijk blijkt dat de overgang echter niet altijd goed gaat. Uit een recent groepsgesprek met uitvoerders bleek dat het na een overdracht veel tijd kan kosten voor een statushouder goed opgepakt wordt en de juiste contactpersoon heeft. Vaak vindt er opnieuw een intakegesprek plaats, wat veel tijd kost. Op deze manier kunnen er gaten vallen in de begeleiding van statushouders, en dit kan leiden tot inactiviteit en tot demotivatie. Dit kan vervolgens vertraging betekenen voor het vinden van werk.

Belemmeringen van de doelgroep

Daarnaast benoemen uitvoerders enkele kenmerken en omstandigheden van statushouders die de inzet van de instrumenten kunnen belemmeren:

- De uitvoerders zijn van mening dat beperkte kennis van de *Nederlandse taal* de grootste belemmering is voor toeleiding naar vrijwilligerswerk en regulier werk. Wanneer statushouders niet goed Nederlands kunnen spreken, zijn zij vaak minder sociaal vaardig en nemen minder initiatief. Dit is volgens uitvoerders met name het geval bij de Eritreeërs. Initiatief nemen wordt in Nederland juist hoog gewaardeerd en een gebrek hieraan kan ertoe leiden dat statushouders als passief worden bestempeld.
- Hiermee samenhangend kunnen ook *de angst om te falen en onzekerheid* over capaciteiten (waaronder beheersing van de Nederlandse taal) een belemmering vormen.
- Voor de groep Eritreeërs speelt ook mee dat veel statushouders van het platteland afkomstig zijn. Wanneer zij aankomen in Nederland is alles nieuw en anders, er is sprake van een grote '*cultuurshock*'. De meeste Syriërs staan dichtbij de Nederlandse cultuur, hun integratie verloopt daarom volgens de begeleiders meestal eenvoudiger. Dit leidt volgens de resultaten van de bestandsanalyse voor dit onderzoek echter niet altijd tot meer werk. Uit die analyse, waarvan we de uitkomsten in

hoofdstuk 5 zullen beschrijven, blijkt namelijk dat statushouders uit Eritrea iets vaker aan het werk zijn dan andere nationaliteiten.

- Daarnaast kan een gebrekkige *gezondheid* een grote belemmering vormen. Veel statushouders hebben voor aankomst in Nederland traumatische ervaringen opgedaan, waar zij nog veel last van kunnen hebben. Ook zorgen om familie die nog in het land van herkomst verblijven kunnen leiden tot veel stress, onzekerheid en slaapproblemen.
- Voor statushouders met kinderen kan daarnaast *opvang van kinderen* een belemmering vormen. Vaak hebben zij niet voldoende geld om kinderopvang te betalen, waardoor ze minder beschikbaar zijn voor (vrijwilligers)werk. Daarnaast kan het ook zo zijn dat ouders hun kinderen niet naar de kinderopvang willen brengen, omdat zij gewend zijn de kinderen thuis op te vangen. Dit komt overeen met de resultaten zoals we beschrijven in hoofdstuk 6, waaruit blijkt dat statushouders met kinderen een kleinere kans hebben op werk.
- *Heersende denkbeelden* bij statushouders kunnen ook een belemmering zijn. Met name bij de Syriërs komt het voor dat mannen niet gewend zijn dat hun vrouw werkt, en dat zij dit tegenwerken. Het kost tijd en intensieve begeleiding om deze denkbeelden goed in beeld te krijgen en aan te passen. Ook dit komt overeen met de resultaten beschreven in hoofdstuk 6, waar naar voren komt dat vrouwen veel minder vaak een baan hebben dan mannen.
- Ten slotte is er regelmatig sprake van een *discrepantie* tussen het werk dat statushouders in het land van herkomst uitvoerden en wat in Nederland de mogelijkheden zijn. Dit kan demotiverend werken.

4.3 Ervaringen werkgevers/vrijwilligersorganisaties

Tijdens de eerste ronde gesprekken met *werkgevers* (totaal 11 gesprekken) werkten er vijf met statushouders. De overige zes hadden op dat moment nog geen ervaring met de groep, maar wel de intentie om met hen te werken. Tijdens de tweede ronde gesprekken (totaal 10 gesprekken) werkte de ene helft wel met statushouders, de andere helft niet (maar hadden nog steeds de intentie). Daarnaast hebben we in de eerste ronde vier *vrijwilligersorganisaties* gesproken die op dat moment met statushouders werkten. Tijdens de tweede ronde gesprekken hebben we dezelfde organisaties gesproken, op dat moment werkten drie van hen met statushouders.

Wanneer is een statushouder geschikt?

Zowel werkgevers als vrijwilligersorganisaties hebben verschillende voorwaarden waaronder een statushouder geschikt is om bij hen aan de slag te gaan. Hierbij is er een lagere drempel om aan de slag te gaan bij *vrijwilligerswerk*, daar worden minder strenge eisen gesteld aan de statushouder. De vrijwilligersorganisaties noemen motivatie en enige mate van werknemersvaardigheden (sociaal vaardig, kunnen houden aan afspraken) als belangrijkste voorwaarden. Ook moet er sprake zijn van een basisniveau van taalvaardigheid. Dit niveau hoeft niet hoog te zijn, de verwachting is dat dit niveau toe zal nemen gedurende het vrijwilligerswerk.

Werkgevers stellen over het algemeen hogere eisen, zoals:

- *praktische eisen* als een kleine woon-werkafstand en beschikbaarheid over eigen vervoer (fiets of auto).
- Verder is het belangrijk dat statushouders het grootste deel van de tijd *beschikbaar* zijn. Bij sommige werkgevers is het mogelijk om parttime te werken, maar de meeste klussen zijn fulltime.
- Daarnaast is een bepaald *taalniveau* van belang. Het gevraagde taalniveau is echter wel afhankelijk van de werkzaamheden: voor het werken in een keuken is een lager taalniveau nodig dan bij het werken in de zorg. In alle gevallen dient er echter communicatie onderling met andere werknemers mogelijk te zijn.
- Bij sommige werkgevers is enkele mate van *ervaring* in het werkveld vereist (bijvoorbeeld in de landbouw). Voor andere werkgevers is dit minder van belang, maar is enige affiniteit met het gebied wel wenselijk.
- Ten slotte benoemen alle werkgevers, net als vrijwilligersorganisaties, dat de aanwezigheid van *motivatie* bij de statushouder het belangrijkste is.

De belemmeringen die werkgevers en vrijwilligersorganisaties ervaren bij het aannemen van statushouders zijn hieraan gerelateerd. De meeste werkgevers benoemen een laag *taalniveau*, ontbreken van *motivatie*, lage *beschikbaarheid* (vaak in verband met inburgeringscursussen) of geen eigen *vervoer* als een belemmering om statushouders aan te nemen.

Belangrijke succesfactoren

De grote meerderheid van de werkgevers en vrijwilligersorganisaties die wij in dit onderzoek hebben gesproken is positief over het werken met statushouders. De groep wordt omschreven als gemotiveerd en als harde werkers. De meeste statushouders hebben al enige werkervaring in het land van herkomst opgedaan, en hebben daardoor een bepaalde mate van werknemersvaardigheden. Werkgevers en vrijwilligersorganisaties benoemen enkele succesfactoren voor het werken met statushouders. Met name de begeleiding en voorbereiding is hierbij van belang:

Voorbereiding

- Voorafgaand aan de plaatsing is het van belang dat werkgever en vrijwilligersorganisatie *goed geïnformeerd* zijn door de gemeente over de kansen en belemmeringen bij het werken met statushouders. Ook kan het raadzaam zijn kennis op te doen van de achtergrond en van de capaciteiten van de statushouder.
- Daarnaast dient er binnen het bedrijf *draagvlak* aanwezig te zijn voor het plaatsen van statushouders. Een aantal werkgevers geeft aan dat sommige werknemers van tevoren sceptisch zijn over het werken met statushouders, en het vooral zien als een belasting. Belangrijk is dus om met de afdeling waar de statushouder terechtkomt hierover in gesprek te gaan.

Begeleiding

- Het geven van *extra begeleiding en aandacht* op de werkvloer aan de statushouder is essentieel. In de begeleiding dient er aandacht besteed te worden aan het uitspreken van wederzijdse verwachtingen, gemaakte afspraken, eventuele knelpunten en het motiveren van het gebruik van Nederlands.
- Een belangrijk onderdeel van de begeleiding is ook het bieden van *duidelijkheid*. Een werkgever: *'Belangrijk is duidelijke afspraken maken met de statushouder. Dit kan eventueel in eigen taal, zodat je zeker weet dat ze de verwachtingen echt begrijpen.'* Wanneer een statushouder door de gemeente geplaatst wordt, is het de taak van de gemeente om de statushouders van tevoren te informeren over het doel en de verwachtingen van de plaatsing.

Belangrijke knelpunten

Ondanks dat werkgevers en vrijwilligersorganisaties over het algemeen positief zijn over de samenwerking met de statushouders benoemen zij ook een aantal knelpunten bij het werken met deze groep. Deze knelpunten komen zowel vanuit de kant van de statushouders als vanuit de gemeente.

Statushouders

Aan de kant van de statushouders benoemen werkgevers dat vooral een *laag taalniveau* een belemmering kan vormen. Bijvoorbeeld bij het uitleggen van werkzaamheden kan de taal een barrière zijn. Wanneer werkgevers en vrijwilligersorganisaties met meerdere statushouders uit hetzelfde herkomstland werken proberen zij hen te verspreiden over groepjes, zodat zij meer in contact komen met de Nederlandse taal. Daarnaast wordt benoemd dat sommige statushouders te *weinig initiatief* nemen, of *niet zelfstandig* genoeg kunnen werken. Eén werkgever merkt op dat hij vooral bij Eritreeërs sprake is van bescheidenheid, waardoor zij passief overkomen.

Vrijwilligersorganisaties voegen toe dat de meeste statushouders niet gewend zijn aan het concept vrijwilligerswerk, en dat sommige hieraan moeten *wennen*. Vrijwilligersorganisaties merken ook dat enkele statushouders *niet gemotiveerd* genoeg zijn. Dit kan er mee te maken hebben dat statushouders door de gemeente geplaatst worden bij vrijwilligerswerk. Ondanks dat dit in overleg met de statushouder gebeurt, kunnen zij het gevoel hebben dat het wordt opgelegd om hun uitkering te kunnen behouden.

Gemeente

Daarnaast benoemen werkgevers en vrijwilligersorganisaties dat vanuit de gemeente *meer begeleiding en contact* wenselijk zou zijn na plaatsing van een statushouder. Bijvoorbeeld voor het gezamenlijk evalueren van de plaatsing. Een aantal werkgevers geeft daarnaast aan open te staan voor het werken met statushouders, maar hierover geen contact te hebben met de gemeente. Zoals een werkgever aangeeft: *‘Voor ons is het werken met statushouders niet onze core business. Statushouders moeten wel aangeboden worden vanuit de gemeente, we gaan niet zelf op zoek. En dat gebeurt dus niet, terwijl we er wel voor openstaan.’* Ook vrijwilligersorganisaties zouden willen dat de gemeente beter naar statushouders communiceert over de mogelijkheden die zij te bieden hebben. Enkele organisaties benoemen dat zij momenteel nog genoeg plekken vrij hebben om meer statushouders te begeleiden. Daarnaast noemen enkele werkgevers dat zij merken dat het *beleid* van de gemeente erop gericht is statushouders snel aan het werk te krijgen (zodat er geen uitkering meer nodig is). Hierdoor is er te weinig tijd om te investeren in de statushouders, wat duurzame uitstroom kan bemoeilijken. Ten slotte voegt een vrijwilligersorganisatie toe dat statushouders *geen druk* ervaren van de gemeente om door te gaan met het vrijwilligerswerk, en zij merken dat statushouders hierdoor eerder stoppen.

4.4 Ervaringen van statushouders

Eerste ronde gesprekken

Uit de gesprekken met de statushouders van de eerste ronde¹² komt naar voren dat zij over het algemeen erg tevreden zijn over de begeleiding vanuit de gemeente (dienst SZW). Zij hebben het idee dat er goed naar hun wensen en behoeftes wordt geluisterd, en dat daar ook rekening mee wordt gehouden (*maatwerk*). Eén van de respondenten heeft bijvoorbeeld bij de gemeente aangegeven interesse te hebben in werk in financiën, vervolgens heeft zijn contactpersoon actief naar banen en kansen voor hem gezocht op dat gebied. Ook hebben de respondenten het gevoel dat er vanuit de gemeente begrip is voor hun (soms ingewikkelde) situatie. Voor een alleenstaande moeder wordt er bijvoorbeeld kinderopvang geregeld, zodat zij kan deelnemen aan taallessen en aan vrijwilligerswerk. Een andere respondent benoemt dat de hulp van zijn contactpersoon hem zelfvertrouwen geeft. *‘Hij luistert goed, we praten veel, en ik kan naar hem toe met vragen.’*

De meeste statushouders geven aan dat de begeleiding van de gemeente een aantal maanden na aankomst in Den Haag is gestart. Het lijkt er dus op dat de gemeente vrij snel aan de slag gaat met de inzet van de instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden.

Tweede ronde gesprekken

Tijdens de gesprekken van de tweede ronde¹³ komt een minder eenduidig beeld naar voren. Een kleiner deel van de statushouders is nog steeds positief over de begeleiding die zij vanuit de gemeente ontvangen. Wat betreft de positieve ervaringen noemt één van de statushouders in het gesprek dat hij alleen contact heeft met zijn begeleider wanneer hij vragen heeft, naar eigen zeggen heeft hij geen extra hulp meer nodig. Een andere statushouder heeft in het kader van een werkervaringsplek bij de gemeente een loopbaancoach toegewezen gekregen. Hij wordt intensief door zijn coach begeleid: hij krijgt begeleiding met het opstellen van een cv en de statushouder geeft aan dat er alles aan gedaan wordt om een betaalde baan voor hem te vinden.

Deze positieve ervaringen staan in groot contrast met de ervaring van andere statushouders. Over het algemeen zijn zij, in tegenstelling tot hun eerdere ervaringen met de begeleiding (voorjaar 2018), (erg) ontevreden over de begeleiding. Dit had met name te maken met het geringe contact vanuit de gemeente. Zo bleken enkele begeleiders plotseling niet meer werkzaam te zijn bij de gemeente (waar de statushouders niet van op de hoogte waren), en duurde het lang voordat zij een nieuwe begeleider toegewezen kregen. Die nieuwe begeleider was vervolgens nauwelijks op de hoogte van de eerder gemaakte afspraken. Eén van de statushouders wil heel graag vrijwilligerswerk doen, heeft dit ook meermaals bij de gemeente aangegeven, maar heeft hier nooit reactie op gekregen. Hij is vervolgens zelf op

¹² In het voorjaar en de zomer van 2018 hebben wij 12 statushouders gesproken (waarvan drie op het matchingevent).

¹³ Voorjaar 2019 hebben wij zeven statushouders gesproken die wij ook in de eerste ronde gesprekken hebben geïnterviewd

zoek gegaan, maar heeft hierin nog geen succes gehad. *‘Ik heb duidelijk aangegeven dat ik graag vrijwilligerswerk wil doen in een restaurant om iets te doen te hebben, maar hier wordt niet naar geluisterd. Nu zit ik thuis en vervel ik me.’* Een andere statushouder geeft aan dat de gemeente toegezegd heeft vrijwilligerswerk voor hem te vinden, maar daar heeft hij nooit meer wat van gehoord. Hij heeft toen gesproken met iemand die tijdelijk voor de gemeente werkte dus die kan hij nu ook niet meer zelf contacteren. Samenvattend kan gesteld worden dat het geringe contact vanuit de gemeente van negatieve invloed is op de motivatie van de statushouders om aan het werk te gaan.

Vragenlijsten

Uit de vragenlijsten¹⁴ komt een wisselend beeld naar voren over de ervaringen met de begeleiding vanuit de gemeente. Ongeveer twee derde (28 statushouders) heeft het idee dat hun begeleider goed luistert naar de eigen wensen van de statushouder, zes statushouders vinden dat hun begeleider hier geen oog voor heeft. Daarnaast vindt twee derde dat er in hun begeleiding voldoende rekening gehouden wordt met hun persoonlijke situatie, bijna een kwart vindt echter dat dit onvoldoende gebeurt. Een statushouder licht toe: *‘Ik krijg niet genoeg hulp voor het oplossen van mijn persoonlijke situatie.’* Ongeveer de helft van de statushouders vindt dat ze voldoende voorbereid worden op werk, *‘Mijn begeleider heeft me alle mogelijkheden voor het vinden van een baan laten zien.’* Meer dan een kwart is van mening dat zij onvoldoende voorbereid worden. Gemiddeld geven statushouders de begeleiding van de gemeente een 6,2 (op een schaal van één tot tien).

4.5 Uitkomsten samengevat

In de Haagse aanpak om statushouders naar werk te begeleiden staan tijdens het begeleiden van werkgevers en statushouders de volgende uitgangspunten centraal: het bieden van maatwerk, opbouwen van een vertrouwensband, goede voorbereiding en activering. Daarnaast is er een aantal belemmeringen te noemen die van invloed kunnen zijn op de begeleiding. Het betreft daarbij zowel organisatorische belemmeringen, zoals moeilijkheden in het combineren van verschillende trajecten, of het ontbreken van een ‘warme overdracht’, als belemmeringen van de kant van de statushouders, zoals een laag taalniveau of een gebrekkige gezondheid. Uit de gesprekken met de werkgevers blijkt dat zij over het algemeen erg tevreden zijn over de statushouders, de groep wordt omschreven als gemotiveerd en hard werkend. Belangrijk is wel om werkgevers van tevoren goed te informeren over de kansen en belemmering over het werken met statushouders, en de statushouder op de werkvloer extra te begeleiden. Opvallend is dat statushouders in de eerste gespreksronde in de eerste helft van 2018 zeggen (erg) tevreden te zijn over de begeleiding vanuit de gemeente. Een half jaar later geven zij echter aan (zeer) ontevreden te zijn, met name het geringe contact vanuit de gemeente speelt hierbij een rol.

¹⁴ We hebben 42 vragenlijsten ontvangen (uitgezet in december 2018, ontvangen voorjaar 2019).



Uitstroom van statushouders naar werk

5

5 Uitstroom van statushouders naar werk

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de uitstroom naar werk van de statushouders die behoren tot de onderzoekspopulatie van dit onderzoek. Allereerst komt aan bod hoeveel van de statushouders die vanaf 2014 een status hebben gekregen en in 2017 en 2018 zijn begeleid door de gemeente Den Haag aan het werk zijn gekomen en bij hoeveel dit in een duurzame baan was. Vervolgens wordt een aantal kenmerken van het werk op een rij gezet. Tot slot vergelijken we de arbeidsparticipatie van statushouders in Den Haag 18 maanden na statusverlening met landelijke cijfers en met beschikbare cijfers uit Amsterdam.

5.2 Aan het werk

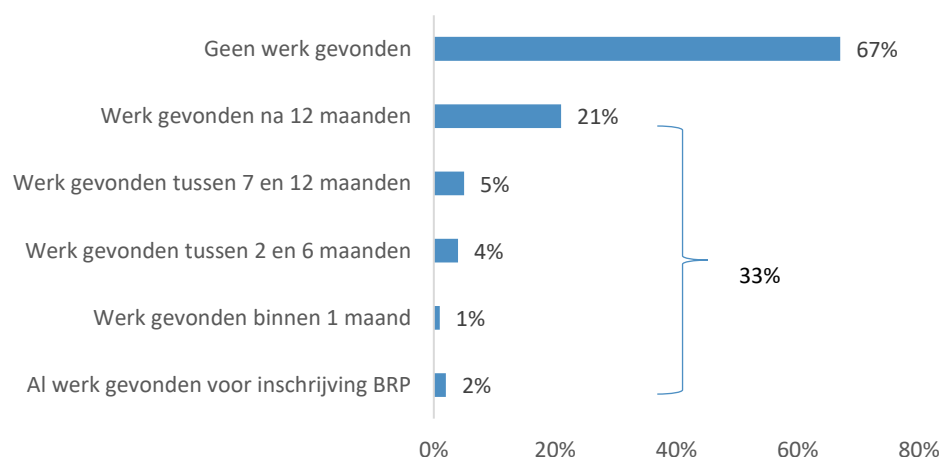
In deze paragraaf kijken we naar twee relevante indicatoren waarmee de uitstroom van statushouders naar werk in kaart gebracht kan worden: het aandeel statushouders dat op enig moment in de periode van statusverlening (2014 of 2015) tot en met 2018 betaald werk heeft verricht en het aandeel statushouders met een duurzame baan. Onder duurzaamheid van werk verstaan we mensen die minimaal zes maanden achter elkaar werken (dat kan in dezelfde of in een andere baan zijn), voor minimaal 12 uur per week.

In het volgende hoofdstuk zullen we bekijken of er verschillen zijn in achtergrondkenmerken van de statushouders die wel en niet aan werk zijn en analyseren we de samenhang tussen de verschillende instrumenten die statushouders hebben ontvangen vanuit de gemeente Den Haag en de kans op (duurzaam) werk.

Op enig moment betaald werk

Van alle statushouders in dit onderzoek (dat wil zeggen: mensen die vanaf 2014 een status hebben gekregen en die in de periode 2017-2018 begeleiding hebben ontvangen van de gemeente Den Haag) heeft 33 procent (in totaal 927 statushouders) op enig moment in de periode van statusverlening tot en met 2018 betaald werk.

Figuur 5.1 Aantal maanden tot de eerste baan (n = 2776; bron: CBS-microdata)



Van alle 927 statushouders die op enig moment werken, heeft het grootste deel werk gevonden vanaf 12 maanden na ingeschreven in de BRP; dit geldt voor 21 procent van de totale groep en voor 66 procent van alle mensen die aan het werk komen (zie figuur 5.1).

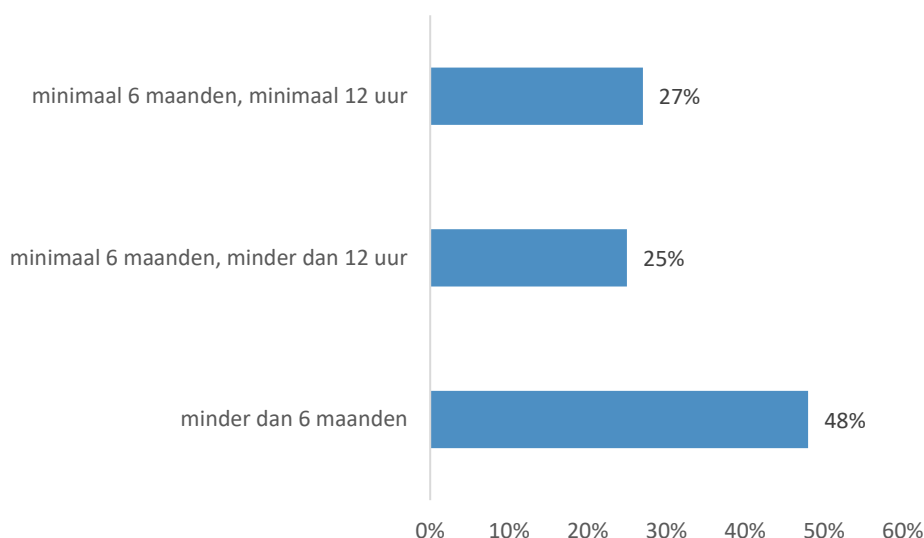
Duurzaam aan het werk

Om de duurzaamheid van het werk te kunnen analyseren, bekijken we welk deel van de onderzoeksgroep minimaal zes maanden aan het werk is. Daarbij analyseren we ook de omvang van de baan en

nemen we als grens voor een duurzame baan 12 uur per week. We analyseren de duurzaamheid van werk voor de groep mensen die daadwerkelijk aan het werk is gekomen en die we bovendien lang genoeg hebben kunnen volgen om te kunnen analyseren of zij langer dan een half jaar aan het werk zijn geweest (n=730; van alle mensen die aan het werk zijn gekomen zijn er 197 gestart met de eerste baan in de tweede helft van 2018).

Van de mensen die betaald werk hebben verricht en die we lang genoeg hebben kunnen volgen (730 statushouders), heeft 52 procent (381 statushouders) minimaal zes maanden betaald werk. Dat kan in de eerste baan zijn, of in een andere baan (mits daar geen maand van werkloosheid tussen viel). Als we kijken naar de omvang van de eerste baan, kunnen we constateren dat iets meer dan de helft (53%) een baan heeft voor meer dan 12 uur. Een klein deel van de statushouders werkt in de eerste baan fulltime (35 uur of meer); in totaal gaat dit om 14 procent van alle werkenden.

Figuur 5.2 Duurzaamheid van werk vanaf de eerste baan (n = 730; bron: CBS-microdata)



In figuur 5.2 zijn de gegevens over duur van de baan en omvang van de baan samengenomen. Daaruit blijkt dat 27 procent van de werkende statushouders (in totaal 198 personen) sinds de eerste baan minimaal zes maanden aan het werk was voor minimaal 12 uur per week. Voor 25 procent van de werkende statushouders duurde de werkende periode vanaf de eerste baan minimaal zes maanden, maar was de baan klein van omvang (minder dan 12 uur). Bijna de helft van de statushouders (48%) was vanaf de eerste baan minder dan zes maanden aan het werk. Voor 14 procent van de statushouder met betaald werk duurde de eerste werkende periode maximaal een maand.

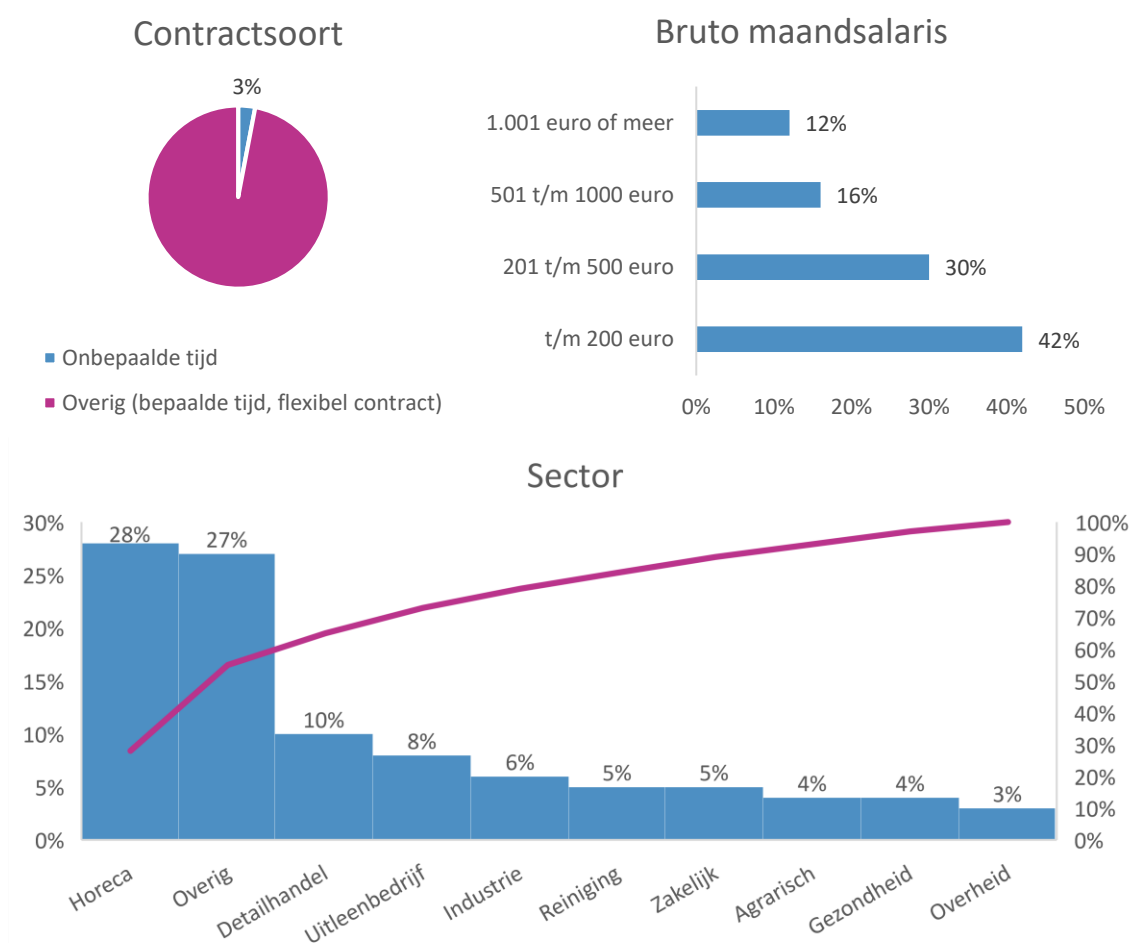
Onderwijsdeelname

Hoewel het geen centrale onderzoeksvraag is, is het hier op zijn plaats om te benoemen dat de statushouders in de onderzoeksperiode ook kunnen participeren in de vorm van onderwijsdeelname. Naar schatting is 21 procent van de onderzoeksgroep (593 personen) aangemeld voor een schakelklatraject. Van deze groep, die overwegend bestaat uit jonge statushouders (tot 30 jaar), ontving op het peilmoment 31 december 2018 41 procent (244 personen) geen bijstand meer. Van deze 244 personen stroomde 64 procent uit vanwege een opleiding in het regulier onderwijs (bron: Afdeling Beleid, Onderzoek & Projecten van de Dienst SZW, gemeente Den Haag). Naast deelname aan werk is onderwijsdeelname dus ook een belangrijke uitstroomreden van Haagse statushouders in de periode van dit onderzoek.

5.3 Kenmerken van het werk

Behalve de duur en omvang van werk is een aantal andere kenmerken interessant om nader onder de loep te nemen. We kijken in deze paragraaf voor de statushouders die aan het werk zijn naar de contractsoort, het gemiddelde salaris en de sector waarbinnen zij aan het werk zijn. We bekijken deze factoren voor de eerste baan van de statushouders. Dit bekijken we voor alle 927 statushouders die vanaf 2014 een status hebben, in de periode 2017-2018 begeleiding hebben ontvangen van de gemeente Den Haag en sinds de statusverlening een betaalde baan hebben gehad.

Figuur 5.3 Kenmerken van de eerste baan (n = 927; bron: CBS-microdata)



Zoals te zien valt in figuur 5.3, heeft 3 procent van de werkende statushouders in de eerste baan een contract voor onbepaalde tijd gekregen. De rest van de statushouders heeft (in de eerste baan) bijvoorbeeld een contract als uitzendkracht of op oproepbasis (flexibel contract) of een contract voor een bepaalde tijd.

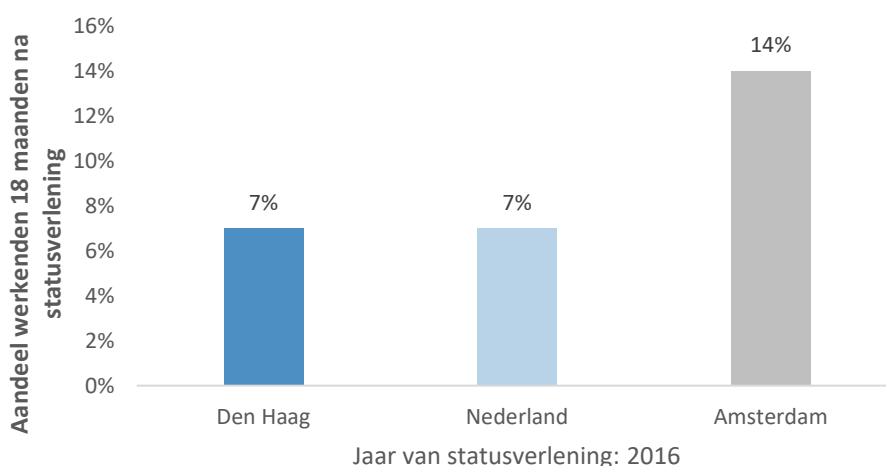
Het overgrote deel van de werkende statushouders (88%) verdient in de eerste baan minder dan 1000 euro bruto en is daarmee niet economisch zelfstandig. De statushouders werken in diverse sectoren. Een relatief groot deel is werkzaam in de horeca (28%), detailhandel (10%) en bij uitleenbedrijven (9%).

5.4 Aan het werk 18 maanden na statusverlening

Om een vergelijking te kunnen maken met landelijke cijfers en cijfers over statushouders en werk uit Amsterdam onderzoeken we welk aandeel van de statushouders op het peilmoment 18 maanden na

statusverlening aan het werk was. We hebben dit onderzocht voor de mensen die we ook daadwerkelijk 18 maanden hebben kunnen volgen. In totaal gaat dit om 623 statushouders.¹⁵

Figuur 5.4 Percentage statushouders dat 18 maanden na statusverlening aan het werk was



Bron: Cijfers Nederland: CBS-Cohortstudie (2019); gemeente Amsterdam: rapportage *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen. De Amsterdamse aanpak*, RegioPlan (2019); gemeente Den Haag: CBS-microdata (2019)

Als we kijken naar figuur 5.4, dan kunnen we constateren dat 7 procent van de statushouders in Den Haag die in 2016 een status hebben gekregen op het peilmoment 18 maanden na statusverlening aan het werk is. Dit komt overeen met het landelijk gemiddelde¹⁶ (*Cohortstudie asielzoekers en statushouders* (2019, CBS)). Het percentage werkenden in Amsterdam komt in vergelijking met het landelijk gemiddelde en de gemeente Den Haag hoger uit. Volgens het onderzoek *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak* (2019, RegioPlan) was 14 procent van de vluchtelingen die in 2016 een status had gekregen en onder begeleiding stond van de gemeente Amsterdam 18 maanden na statusverlening aan het werk. De Amsterdamse aanpak kenmerkt zich door een vroegtijdige en intensieve begeleiding naar werk of opleiding, door een speciaal team van gespecialiseerde klantmanagers. Deze klantmanagers hebben een lage caseload (1 klantmanager op 50 statushouders), waardoor zij veel tijd hebben om de statushouders intensief te begeleiden. Ook zetten zij diverse voor de doelgroep ontwikkelde instrumenten in, waaronder een assessment en diverse cursussen gericht op kennismaking met de Nederlandse taal en maatschappij. We kunnen niet met zekerheid stellen dat de verschillen in kenmerken van de Amsterdamse en de Haagse aanpak de verschillen in uitstroom naar werk van statushouders kunnen verklaren. Relevant in dit opzicht is ook dat de arbeidsmarkt van Amsterdam en Den Haag verschilt. In de Agglomeratie Den Haag was bijvoorbeeld de economische groei in de periode 2010 – 2016 met 2,2 procent vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde, terwijl dat in Groot-Amsterdam met drie procent hoger uitkwam (*Ontwikkelingen op de Haagse arbeidsmarkt 2017-2020* (Panteia, 2018)). Ook als we kijken naar de absolute aantallen werknemersbanen, kunnen we constateren dat Amsterdam ten opzichte van Den Haag hoger uitkomt (*De arbeidsmarkt in cijfers 2018* (CBS, 2019)).

Bij de interpretatie van deze gegevens (figuur 5.4) moeten we verder meewegen dat in de cijfers over Den Haag alleen statushouders meetellen die tot uiterlijk halverwege 2018 (18 maanden na statusverle-

¹⁵ In tegenstelling tot de bovenstaande analyses over statushouders die op enig moment aan het werk zijn en de duurzaamheid van werk hebben we in deze analyse ook de groep statushouders meegenomen die niet in de periode 2017-2018 is begeleid door de gemeente Den Haag. De onderzoekspopulatie is hiermee wat breder dan de onderzoeksgroep van de voorgaande analyses.

¹⁶ Deze cijfers betreffen het landelijk cohort 2016. Het aandeel werkenden van het cohort 2014 en 2015 komt met respectievelijk 4% en 5% wat lager uit.

ning in 2016) dienstverlening hebben ontvangen. Bovendien betreffen de cijfers over Den Haag alleen de statushouders die opgenomen zijn in het onderzoeksbestand. Statushouders die zonder begeleiding van de gemeente en zonder een bijstandsuitkering te hebben ontvangen van de gemeente Den Haag aan het werk zijn gekomen zijn daarom in deze cijfers niet meegenomen. De cijfers kunnen dan ook een (lichte) onderschatting betekenen van het aandeel werkenden 18 maanden na statusverlening.

5.5 Uitkomsten samengevat

Van alle statushouders in dit onderzoek heeft een derde op enig moment betaald werk, daarvan heeft ongeveer een kwart een duurzame baan (minimaal zes maanden achter elkaar werken voor minimaal 12 uur per week). Op het peilmoment 18 maanden na statusverlening heeft 7 procent van de statushouders in Den Haag die in 2016 een status hebben gekregen betaald werk. Dit komt overeen met het landelijk gemiddelde. Een relatief groot deel van de werkende statushouders is werkzaam in de horeca, detailhandel en bij uitleenbedrijven. De overgrote meerderheid komt niet direct in dienst voor onbepaalde tijd, het gaat met name om flexibele contracten (als uitzendkracht of op oproepbasis) of een contract voor een bepaalde tijd. Daarnaast heeft een groot deel van de werkende statushouders niet een salaris waarmee ze economisch zelfstandig zijn. Gecombineerd met het feit dat jongere statushouders veel vaker werken dan oudere, lijkt het vooral om 'bijbaantjes' te gaan.



Effecten dienstverlening

6

6 Effecten dienstverlening

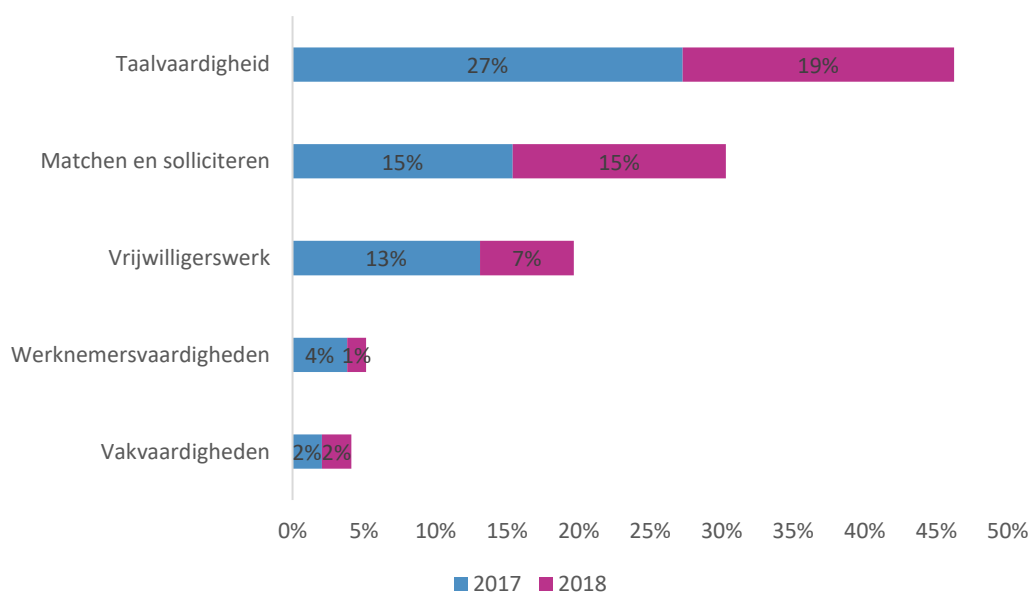
6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de samenhang tussen instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden en de uitstroom naar betaald werk beschreven. Naast de uitkomsten uit de bestandsanalyse worden uitkomsten uit het kwalitatieve onderzoek beschreven. Deze uitkomsten betreffen de ervaren effecten van de inzet van de instrumenten door statushouders en door werkgevers.

6.2 Inzet van instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden

Bij statushouders die in 2017 en 2018 begeleiding hebben ontvangen binnen de route Participatie of de route Werk in de gemeente Den Haag zijn diverse instrumenten ingezet die beogen om statushouders binnen een relatief korte periode (route Werk) of wat langere periode (route Participatie) naar werk te begeleiden. Figuur 6.1 geeft een overzicht van de inzet van deze instrumenten in 2017 en in 2018. De instrumenten zijn daarin ingedeeld in clusters (zie hoofdstuk 3 voor een toelichting hierop). Statushouders kunnen diverse instrumenten binnen een cluster ontvangen. In onderstaande figuur wordt weergegeven bij hoeveel statushouders voor het eerst een instrument binnen een betreffend cluster is ingezet in 2017 respectievelijk 2018.

Figuur 6.1: Aandeel statushouders bij wie clusters van instrumenten zijn ingezet in 2017 en 2018 (n = 2776; bron: registraties voorzieningen gemeente Den Haag)



Zoals te zien valt in figuur 6.1, worden in 2017 en 2018 bij een relatief groot deel van de statushouders instrumenten ingezet die vallen binnen het cluster taalvaardigheid (zoals taaltrainingen; bij in totaal 46 procent van de onderzoekspopulatie), het cluster matchen en solliciteren (zoals workshops en speed-meets met werkgevers; bij in totaal 30 procent) en het cluster vrijwilligerswerk (bij in totaal 20 procent). De instrumenten om werknemersvaardigheden en vakvaardigheden bij te spijkeren worden in 2017 en 2018 bij een minder grote groep ingezet: respectievelijk bij 5 en 4 procent van de onderzoekspopulatie.

Tabel 6.1 Inzet van clusters van instrumenten om statushouders aan het werk te helpen uitgesplitst naar achtergrondkenmerken (bron = CBS-microdata)

Inzet per achtergrond-categorie	Taalvaardigheid*	Matchen en solliciteren**	Vrijwilligerswerk***	Werknemers-vaardigheden****
Leeftijd				
< 26 jaar	37%	21%	2%	NB
26 – 40 jaar	53%	40%	25%	7%
> 40 jaar	55%	23%	21%	NB
Geslacht				
Man	43%	38%	18%	7%
Vrouw	56%	17%	22%	2%
Huishoud-samenstelling				
alleenstaande zonder kinderen	46%	37%	21%	7%
paar zonder kinderen	49%	33%	22%	3%
paar met kinderen	60%	22%	20%	3%
alleenstaande ouder	50%	20%	24%	NB

* De verschillen zijn significant tussen leeftijdsgroepen (Wald = 62,71, $p < 0.01$), geslacht (Wald = 22,57, $p < 0.01$) en verschillende huishoudsamenstellingen (Wald = 55,65, $p < 0.01$)

** De verschillen zijn significant tussen leeftijdsgroepen (Wald = 119,43, $p < 0.01$), geslacht (Wald = 97,91, $p < 0.01$) en verschillende huishoudsamenstellingen (Wald = 60,04, $p < 0.01$)

*** De verschillen zijn significant tussen leeftijdsgroepen (Wald = 54,67, $p < 0.01$) en geslacht (Wald = 97,91, $p < 0.01$). De verschillen in huishoudsamenstelling zijn niet significant.

**** De verschillen zijn significant tussen leeftijdsgroepen (Wald = 44,92, $p < 0.01$), geslacht (Wald = 24,16, $p < 0.01$). De verschillen in huishoudsamenstelling zijn niet significant. De percentages in de categorieën met 'NB' kunnen niet vermeld worden in verband met onthullingsrisico's.

Als we kijken naar de inzet van (clusters van) instrumenten naar verschillende achtergrondkenmerken van statushouders (zie tabel 6.1), dan zien we dat de instrumenten voor taalvaardigheid relatief vaak worden ingezet bij statushouders ouder dan 26 jaar, bij vrouwen en bij mensen met kinderen. De instrumenten binnen het cluster matchen en solliciteren worden daarentegen relatief vaak ingezet bij statushouders in de leeftijdsgroep van 26-40 jaar, bij mannen en bij statushouders zonder kinderen. Uit gesprekken met de uitvoerders blijkt dat matchingsevents (die vallen binnen het cluster matchen en solliciteren) worden ingezet bij kansrijke statushouders waarvan de inschatting is dat zij op korte termijn aan het werk kunnen, hieronder vallen met name jonge, mannelijke statushouders zonder kinderen. Vrijwilligerswerk is relatief vaak van toepassing op statushouders boven de 25 jaar en op vrouwen. Aanvullend daaraan komt uit de gesprekken met de uitvoerders naar voren dat vrijwilligerswerk vooral ingezet wordt voor de groep met weinig potentie op de arbeidsmarkt, met name ouderen en vrouwen worden genoemd. Het aanleren van werknemers- en/of ondernemersvaardigheden wordt relatief vaak ingezet bij statushouders in de leeftijdsgroep van 26-40 jaar en bij mannen.

De onderzoekers zijn ter observatie aanwezig geweest bij twee matchingsevents georganiseerd door de gemeente Den Haag. De meest opvallende bevindingen zetten we in onderstaande box op een rij.

Onze eigen observaties van de matchingevents¹

Op beide events was de sfeer positief. Veel van de werkgevers die wij spraken zeiden al meerdere gesprekken met deelnemers te hebben gehad. De ervaringen daarmee waren wisselend. Sommigen waren positief verrast over het taalniveau, andere werkgevers gaven juist aan dat het taalniveau bij de meesten nog te laag was voor de functies die zij aanbieden.

De opkomst van statushouders was hoog, en we zagen bij deze groep een actieve houding. Het was de bedoeling dat statushouders op de werkgevers afstapten (niet andersom). En aangezien er veel gesprekken gevoerd werden, valt te concluderen dat statushouders dit ook deden.

Aan de hand van 'pitches' konden statushouders tijdens het tweede matchingsevent waar we bij aanwezig waren zich op een podium kort voorstellen aan alle aanwezigen. Positief hieraan was dat werkgevers direct konden reageren op een pitch, waardoor statushouders gelijk weten welke werkgevers voor hem relevant zijn. Aan de andere kant werd er op sommige pitches niet gereageerd waardoor het wat ongemakkelijk kon voelen. Sommige werkgevers die wij gesproken hebben noemden het een 'vleeskeuring'. Anderen waren positiever over deze aanpak.

6.3 Samenhang inzet instrumenten en arbeidsparticipatie

Zoals we in hoofdstuk 4 hebben kunnen zien, heeft 33 procent van de statushouders die begeleiding ontvangt van de gemeente Den Haag (927 personen) op enig moment betaald werk in de periode vanaf het moment van statusverlening (vanaf 2014) tot eind 2018. Voor 27 procent van de werkende statushouders (198 personen)¹⁷ duurde hun eerste werkperiode minimaal zes maanden en werkten zij in deze periode minimaal 12 uur. Het werk van deze groep statushouders is daarmee duurzaam te noemen, alhoewel we niet met zekerheid kunnen zeggen dat deze personen niet op een later tijdstip weer instromen in een (bijstands-)uitkering.

Om te onderzoeken of de ingezette instrumenten in de gemeente Den Haag om statushouders naar werk te begeleiden bijdragen aan de (duurzame) arbeidsparticipatie van deze groep, hebben we twee logistische regressiemodellen geschat: een met wel/niet aan het werk op enig moment als uitkomstmaat en een met als uitkomstmaat wel/niet duurzaam aan het werk (dat wil zeggen: minimaal 6 maanden voor minimaal 12 uur per week). Behalve de ingezette instrumenten van de gemeente Den Haag nemen we ook verschillende achtergrondkenmerken van de statushouders mee in de regressieanalyses, te weten geslacht (mannen ten opzichte van vrouwen), leeftijd (in categorieën), herkomstland en huishoudsamenstelling. We nemen deze achtergrondkenmerken mee om uit te sluiten dat de mogelijke bijdrage van de instrumenten aan de arbeidsparticipatie verklaard kan worden door de verschillen in achtergrondkenmerken van de statushouders die deze instrumenten ontvangen. Uit paragraaf 4.2 blijkt immers dat de instrumenten niet bij alle typen statushouders even vaak worden ingezet. Relevant is hier echter om te benoemen dat we niet kunnen corrigeren voor achtergrondkenmerken die niet meetbaar zijn gemaakt, zoals werkervaring, gezondheid en opleidingsniveau. Deze kenmerken zouden van invloed kunnen zijn op de uitkomsten, maar dat kunnen we helaas op basis van deze logistische regressieanalyses niet meten.

De uitkomsten van de logistische regressieanalyse met 'aan het werk op enig moment' als uitkomstmaat zijn beschreven in tabel 6.2. De oddsratio's in de tabel geven aan hoe groot de kans is dat iemand met een bepaald kenmerk/instrument werk heeft ten opzichte van de kans dat hij/zij geen werk heeft. De oddsratio's waarbij ⁻¹ is aangegeven betekenen dat de kans *kleiner* is dat de persoon met dat bepaalde kenmerk/instrument aan het werk is dan dat deze persoon niet aan het werk is; de bijdrage van deze variabele aan werk is dus negatief.

¹⁷ Dit betreft de statushouders die we over minimaal zes maanden hebben kunnen volgen en die hun eerste baan hebben verkregen voor half 2018.

Tabel 6.2 De bijdrage van instrumenten en achtergrondkenmerken aan betaald werk van statushouders (n = 2776, bron: CBS-microdata)

Kenmerk	B	SE	Wald	ExpB (Oddsratio)
Instrumenten				
Taalvaardigheid	-0,86	0,10	73,20	2,37 ^{-1**}
Matchen en solliciteren	0,88	0,11	68,60	2,42 ^{**}
Vrijwilligerswerk	0,00	0,13	0,00	1,00
Vakvaardigheden	0,51	0,21	5,63	1,66 [*]
Werknemers- en Ondernemersvaardigheden	-0,20	0,20	1,09	1,21 ⁻¹
Geslacht (vrouw)	-1,60	0,13	161,95	5,00 ^{-1**}
Leeftijd (<20 jaar referentiegroep)				
21 t/m 25 jaar	-0,34	0,16	4,37	1,40 ^{-1*}
26 t/m 30 jaar	-0,82	0,17	22,55	2,28 ^{-1**}
31 t/m 35 jaar	-0,86	0,19	21,25	2,37 ^{-1**}
36 t/m 40 jaar	-1,08	0,21	25,81	2,96 ^{-1**}
41 t/m 50 jaar	-1,53	0,22	45,65	4,60 ^{-1**}
ouder dan 50 jaar	-2,70	0,35	59,12	14,85 ^{-1**}
Herkomstland (overig referentiegroep)				
Syrië	0,10	0,09	0,81	1,10
Eritrea	0,29	0,14	4,17	1,34 [*]
Huishoudsamenstelling (alleenstaand zonder kinderen referentiegroep)				
Paar zonder kinderen	-0,22	0,15	2,08	1,25 ⁻¹
Paar met kinderen	-0,45	0,15	8,78	1,56 ^{-1*}
Alleenstaande ouder	-0,40	0,29	2,02	1,50 ⁻¹
Constante	0,67	0,17	16,25	1,95 ^{**}

Model chi kwadraat(18)=798,03, $p < .001$.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

De uitkomsten van de logistische regressieanalyse (tabel 6.2) zullen we in deze paragraaf bespreken gecombineerd met de uitkomsten van de kwalitatieve analyse (gesprekken met statushouders, werkgevers en uitvoerders). Per instrument bespreken we de bijdrage om aan het werk te komen en mogelijke verklaringen hiervoor. Ook gaan we in op de ervaren effecten van de instrumenten volgens werkgevers en volgens statushouders.

Taaltrainingen

Tabel 6.2 laat zien dat statushouders die instrumenten voor het verbeteren van hun taalvaardigheid hebben ontvangen een ruim twee keer zo kleine waarschijnlijkheid hebben om aan het werk te zijn dan statushouders die geen taalvaardigheidsinstrument hebben gekregen. Deze uitkomst is deels te verklaren aan de hand van de uitkomsten van de kwalitatieve analyse. Uitvoerders geven aan dat instrumenten gericht op het verhogen van taalvaardigheid vooral worden ingezet wanneer het taalniveau van een statushouder nog niet voldoende is voor (vrijwilligers)werk. Dit kan verklaren waarom statushouders die deze instrumenten hebben ontvangen een lagere waarschijnlijkheid hebben op een baan. Daarnaast kunnen taaltrainingen conflicteren met beschikbaarheid voor werk en vrijwilligerswerk (zie ook paragraaf 4.2). Wel geven zowel statushouders als werkgevers aan dat één van de grootste belemmeringen voor arbeidsparticipatie een te laag taalniveau is. Dat laat het belang zien van instrumenten die dit niveau kunnen verhogen. Uit de bestandsanalyse blijkt ook dat deze instrumenten bij een groot deel van de onderzoeksgroep (bijna de helft) wordt ingezet.

Matchen en solliciteren

Statushouders die de instrumenten voor matchen en solliciteren en instrumenten voor het vergroten van vakvaardigheden hebben ontvangen hebben daarentegen een grotere waarschijnlijkheid op werk: voor matchen en solliciteren is de kans 2,4 keer zo groot dat ze aan het werk zijn dan dat ze dit niet zijn en voor vakvaardigheden is dit bijna 1,7 keer zo waarschijnlijk. Uit gesprekken met uitvoerders blijkt dat

matchingevents (die vallen onder de categorie 'matchen en solliciteren') met name worden ingezet voor statushouders die al bemiddelbaar zijn naar werk. Of een statushouder bemiddelbaar is, heeft onder andere te maken met opleidingsniveau, taalvaardigheid en motivatie. Deze aspecten moeten voldoende aanwezig zijn voordat de instrumenten matchen en solliciteren worden ingezet. Deze omschrijving van de doelgroep kan (deels) verklaren waarom statushouders die de instrumenten matchen en solliciteren hebben ontvangen een grotere kans hebben op werk.

Effecten van matchingevent

Bijna alle gesproken *werkgevers* (n=11) hebben een matchingevent bijgewoond. De meesten van hen (ongeveer driekwart) geeft echter aan dat zij door dit event niet anders zijn gaan kijken naar de mogelijkheden van (het werken met) statushouders. Deze werkgevers hadden al een positief beeld van deze groep, en zijn naar eigen zeggen bekend met de mogelijkheden en beperkingen van deze groep. De meeste werkgevers die wij hebben gesproken werken ook samen met andere groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het beeld dat werkgevers hebben van statushouders is deels gebaseerd op deze ervaringen. Daarnaast horen werkgevers regelmatig ervaringen van andere bedrijven met statushouders.

Drie (van de elf) werkgevers zeggen dat het matchingevent positief heeft bijgedragen aan hun beeld van (werken met) statushouders. Eén van hen geeft aan dat hij positief verrast is door het taal- en opleidingsniveau van statushouders. Een ander zegt dat het matchingevent 'de ogen heeft geopend'. Na het event was hij gemotiveerd om aan de slag te gaan met statushouders. Een andere werkgever omschrijft het als volgt: *'Als je alleen naar een cv krijgt, dan zie je het onvoldoende taalniveau en niet erkende diploma's. Dan denk je: 'hier kan ik niks mee'. Maar als er iemand voor je staat met een goed verhaal, dan is het cv minder belangrijk.'* Deze drie werkgevers geven aan na het matchingevent eerder geneigd zijn statushouders aan te nemen.

Voor een meerderheid van de werkgevers heeft het event echter niet iets concreets opgeleverd. Voor een aantal werkgevers heeft het wel geleid tot een aantal sollicitatiegesprekken, maar is de plaatsing mislukt. Dit had onder andere te maken met een te lage beschikbaarheid of het ontbreken van eigen vervoer bij de statushouders. Ook merken enkele werkgevers op dat tijdens het matchingevent statushouders open lijken te staan voor allerlei soorten werk. Tijdens vervolg gesprekken blijken de statushouders echter vooral gericht te zijn op vergelijkbare werkzaamheden als ze in het land van herkomst uitvoerden. Voor drie werkgevers heeft het event geleid tot één of meerdere plaatsingen (stage of reguliere plaatsing). Daarnaast benoemt een aantal werkgevers dat ze ook de contacten met andere bedrijven en het delen van ervaringen waardeerden aan het event.

Statushouders geven aan dat deelname aan een matchingevent heeft geholpen hun taalniveau te verbeteren. *'Ik vond het nuttig omdat ik Nederlands kon praten en leerde hoe je met mensen moest praten over werk.'* Ook geeft ongeveer de helft van de statushouder die een matchingevent heeft bijgewoond in de vragenlijst aan dat zij mensen hebben leren kennen die hen zouden kunnen helpen bij het vinden van een baan, met andere woorden: dat hun netwerk is vergroot. Een ander effect van het matchings-event dat statushouders noemen, is de toename van motivatie. Eén respondent geeft aan dat hij samen met de begeleider vanuit de gemeente zich heeft voorbereid op het event, door tests in te vullen over wat hij kan en wil. Hierdoor kon hij zich beter presenteren tegenover werkgevers, wat hem ook zelfvertrouwen heeft gegeven. Een andere respondent benoemt dat hij na het event meer inzicht had in zijn mogelijkheden, en de werkaanbiedingen die hij daar heeft gekregen werkten erg motiverend.

In de vragenlijst geeft driekwart van de statushouders die een matchingevent (n=12) heeft bijgewoond, aan het idee te hebben dat hierdoor de kansen op werk zijn vergroot. Een ongeveer even groot deel vindt het matchingevent nuttig. Drie statushouders geven aan dat ze door het matchingevent een baan hebben gevonden.

Effecten van proefplaatsingen

Ook proefplaatsingen vallen onder het cluster matchen en solliciteren. Twee *werkgevers* hebben een aantal statushouders met een proefplaatsing in dienst. Eén van hen had al een goed beeld van de kan-

sen en belemmeringen van de statushouders, dit is niet veranderd door de proefplaatsing. De proefplaatsingen zijn zo goed bevallen door de werkgever dat deze zijn omgezet in contracten. Belangrijk hierbij is volgens de werkgever de intensieve begeleiding van de statushouder. De andere werkgever is de proefplaatsing ook goed bevallen. Deze was van tevoren minder op de hoogte van de mogelijkheden van statushouders, maar door de proefplaatsing heeft hij de statushouder goed leren kennen en andersom heeft de statushouder kunnen kijken of het werk wat voor hem is. De werkgever licht toe: *‘Een proefplaatsing is een prettige manier om te kijken of het een goede match is.’* Ook deze proefplaatsing heeft geleid tot een contract.

Van de [statushouders](#) met een proefplaatsing (n=9) in de vragenlijst is ongeveer de helft van mening dat dit heeft bijgedragen aan het vinden van een baan. Dezelfde groep vindt daarmee de proefplaatsing nuttig. De meerderheid van de statushouders weet door de proefplaatsing beter wat er van hen verwacht wordt wanneer ze een baan krijgen in een Nederlandse organisatie. Ongeveer de helft van de statushouders is van mening dat de proefplaatsing helpt bij het opdoen van werkervaring en dat ze op deze manier mensen hebben leren kennen die kunnen helpen met vinden van een baan. Drie statushouders geven aan dat ze door de proefplaatsing een baan hebben gevonden.

Werknemers- en ondernemersvaardigheden

Hoewel de uitkomsten van de regressieanalyse wat betreft de instrumenten voor werknemers- en ondernemersvaardigheden in de positieve richting wijzen, vergroten deze instrumenten voor statushouders niet significant de waarschijnlijkheid op werk. Door statushouders en werkgevers worden over deze instrumenten wel meerdere positieve effecten genoemd.

Effecten van een werkervaringsplek

Eén van de instrumenten die vallen binnen het cluster ‘werknemers- en ondernemersvaardigheden’ is een werkervaringsplek. Het inzetten van dit instrument heeft volgens de respondenten verschillende effecten, zo kan een werkervaringsplek bijdragen aan het verbeteren van de [taal](#). Een statushouder gaf aan op de werkervaringsplek extra taallessen te ontvangen over gebruik van Nederlands op de werkvloer. Een ander benoemt dat het contact met Nederlanders op de werkervaringsplek zijn taalniveau sterk heeft verbeterd. Ook uit de vragenlijst blijkt dat een werkervaringsplek het taalniveau kan verbeteren: bijna alle statushouders met een werkervaringsplek geven aan dat hierdoor hun niveau verhoogd is. Ten slotte kan een werkervaringsplek ook zorgen voor een toename in zelfvertrouwen. Een respondent geeft aan: *‘Mijn zelfvertrouwen is erg verbeterd omdat ik beter heb geleerd mijzelf in het Nederlands uit te drukken. Maar ook omdat ik me nu belangrijk voel en iets nuttigs doe voel ik me zelfverzekerder.’* Door het opdoen van werkervaring verwacht hij ook eerder een betaalde baan te kunnen vinden.

In de vragenlijst geven bijna alle statushouders met een werkervaringsplek (n=10) aan dat door de ervaring die zij hierbij hebben opgedaan hun kansen op werk zijn vergroot. Dezelfde groep vindt daarom de werkervaringsplek nuttig. Bijna alle statushouders geven aan dat ze door de werkervaringsplek beter weten wat hun kansen op een baan zijn, geholpen zijn met opdoen van werkervaring en dat ze nu beter weten wat er van hen verwacht wordt als ze gaan werken in een Nederlandse organisatie. Zeven statushouders geven aan dat ze door de werkervaringsplek een baan hebben gevonden.

Algemene effecten op werknemersvaardigheden

Een groot deel van de werkgevers heeft via andere kanalen dan de instrumenten die onderdeel maken van de Haagse aanpak ervaring met statushouders (bijvoorbeeld via regulier solliciteren, eigen werkdagen of via een andere gemeente). De meeste werkgevers die ervaring hebben met de groep, benoemen onder andere dat het [taalniveau](#) is verbeterd door gebruik van Nederlands op het werk. Bijna alle werkgevers stimuleren de statushouders om Nederlands te spreken, dit is volgens de werkgevers vooral belangrijk omdat een deel van de statushouders verlegen is en zich schaamt voor hun soms lage taalniveau.

De meeste werkgevers geven aan dat ze statushouders daarnaast extra begeleiden bij het ontwikkelen van [werknemersvaardigheden](#). Nederlandse gewoonten worden besproken, net als de cultuur van het bedrijf en de afspraken die daarbij horen. Dit komt niet alleen aan bod aan het begin van de plaatsing,

maar ook gedurende de periode dat een statushouder in dienst is. De meeste werkgevers benoemen dat er door deze extra aandacht voor werknemersvaardigheden een stijgende lijn te zien is in deze vaardigheden. *‘Op een geven moment, als statushouders meer meedraaien, hoef je ook minder uit te leggen.’*

Ten slotte voegen werkgevers toe dat ze een toename zien in motivatie en zelfvertrouwen. Werkgevers merken dit bijvoorbeeld aan de werkzaamheden die met meer zelftrouwen uitgevoerd worden (meer zelfstandigheid) en dat statushouders meer Nederlands durven te spreken (minder schaamte). Ook de rust die sommige statushouders ervaren omdat ze een baan hebben maakt hen zelfverzekerder. Zoals een werkgever het omschrijft: *‘Ik zie dat hij meer dingen durft. Bijvoorbeeld richting collega’s af en toe een grapje maken. Hij zoekt meer de interactie op.’*

Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk levert volgens de uitkomsten van de regressieanalyse geen significante bijdrage aan het wel of niet aan het werk komen van statushouders. Ook deze uitkomsten zijn deels te verklaren aan de hand van de uitkomsten van de kwalitatieve analyse. Uitvoerders geven namelijk aan dat vrijwilligerswerk niet gezien wordt als een opstap naar werk maar vooral wordt ingezet voor de groep met weinig potentie op de arbeidsmarkt. Uitvoerders benoemen dat voor deze groep over het algemeen vrijwilligerswerk het meest haalbare is. Gezien deze omschrijving van de doelgroep valt te verwachten dat statushouders bij wie vrijwilligerswerk wordt ingezet een minder grote kans hebben om aan het werk te komen. Statushouders en vrijwilligersorganisaties noemen echter meerdere positieve effecten van het inzetten van vrijwilligerswerk.

Taal

Statushouders benoemen zelf regelmatig dat hun taalachterstand een barrière is om aan het werk te kunnen. Alle statushouders met ervaring met vrijwilligerswerk geven in de gesprekken aan dat het oefenen met Nederlands op de vrijwilligersplek heeft bijgedragen aan het verhogen van hun taalniveau. Zoals een respondent aangeeft: *‘Vrijwilligerswerk was voor het leren van de taal nuttiger dan school.’* Een andere respondent voegt toe: *‘Ik leer veel in de taalschool, maar dan gebruik ik de woorden niet. Daarom is vrijwilligerswerk heel belangrijk voor mij.’* Als kanttekening wordt door een aantal respondenten benoemd dat vooral hun luistervaardigheid is toegenomen, spreken blijft voor hen lastig. Ook in de vragenlijst geeft driekwart van de statushouders met ervaring met vrijwilligerswerk dat hun taalniveau is toegenomen.

Ook de **vrijwilligersorganisaties** merken dat het taalniveau bij de meeste statushouders gedurende het vrijwilligerswerk verbetert. Het gaat dan met name om luistervaardigheid en begrip. De meeste statushouders die vrijwilligerswerk uitvoeren volgen tegelijkertijd ook taallessen in het kader van de inburgering, de organisaties voegen toe dat het daarom lastig is om het verhoogde taalniveau geheel toe te schrijven aan vrijwilligerswerk.

Uitvoerders benoemen als kanttekening bij vrijwilligerswerk dat het niet vanzelfsprekend is dat daar Nederlands wordt gesproken. Als voorbeeld geven zij vrijwilligerswerk bij een kringloopbedrijf. Daar zijn een aantal Eritrese mannen samen geplaatst, waardoor zij nauwelijks Nederlands spreken. De uitvoerders voegen daaraan toe dat het al redelijk lastig is om vrijwilligersplekken te vinden, dus het is voor hen lastig rekening te houden met de mate van blootstelling aan de Nederlandse taal. Vrijwilligersorganisaties voegen hieraan toe dat zij proberen om statushouders van hetzelfde herkomstland niet bij elkaar te plaatsen en dat er op gelet wordt dat er voornamelijk Nederlands gepraat wordt. Op deze manier krijgen statushouders voldoende gelegenheid om met de taal te oefenen. Het spreken in eigen taal kan echter niet helemaal uitgesloten worden.

Netwerk en cv

Statushouders geven aan (zowel in de gesprekken als de vragenlijsten) dat door het opdoen van contacten bij vrijwilligerswerk en bij een werkervaringsplek hun netwerk is vergroot. Door een groter netwerk hopen ze doorverwezen te kunnen worden naar andere werkgevers. Een statushouder wil in de toekomst een restaurant openen. De contacten die hij opdoet bij zijn vrijwilligerswerk in een keuken zouden hem kunnen helpen bij het realiseren van zijn droom. Daarnaast benoemt een aantal statushouders dat zij door vrijwilligerswerk werken aan hun cv. Zo heeft één respondent de droom neurochirurg te worden. Hij is van mening dat zijn ervaring als vrijwilliger bij het Rode Kruis goed staat op zijn cv.

Motivatatie

Vrijwilligersorganisaties merken in het begin soms wat weerstand tegen vrijwilligerswerk, en onduidelijkheid over wat er van statushouders verwacht wordt. Aangezien het concept vrijwilligerswerk vaak onbekend is, moet volgens de organisaties duidelijk gecommuniceerd worden over werkzaamheden en verwachtingen. Als hierover meer duidelijkheid is, neemt motivatie en plezier toe. *Statushouders* benoemen ook dat vrijwilligerswerk bijdraagt aan een toename van motivatie en zelfvertrouwen. Een respondent geeft aan dat hij door vrijwilligerswerk het gevoel heeft iets bij te dragen aan een goed doel en aan de maatschappij.

Ongeveer de helft van de statushouders van de vragenlijst met ervaring met vrijwilligerswerk (n=20) heeft het idee dat zij hierdoor grotere kansen hebben om een betaalde baan te vinden. Bijna alle statushouders van deze groep vonden het vrijwilligerswerk nuttig: het grootste deel is van mening dat zij nu meer werkervaring hebben opgedaan. Vier statushouders geven aan dat ze door het vrijwilligerswerk een baan hebben gevonden.

6.4 Samenhang achtergrondkenmerken en arbeidsparticipatie

Behalve de instrumenten die binnen de gemeente worden ingezet om aan het werk te komen blijkt uit de bestandsanalyse dat diverse achtergrondkenmerken relevant zijn (zie tabel 6.1). Vrouwen zijn volgens de schatting vijf keer minder vaak aan het werk dan mannen. Dit blijkt ook uit gesprekken met uitvoerders: vrouwen zijn over het algemeen gemotiveerd om te werken, maar een deel van hen mag niet werken van hun echtgenoten (vanuit culturele opvattingen) of zien weinig in de combinatie zorg voor kinderen en werk. Dit kan verklaren waarom vrouwen een kleinere waarschijnlijkheid hebben op een baan. Uitvoerders gaan regelmatig in gesprek met deze vrouwen om hen te laten inzien dat het gewenst is dat vrouwen in Nederland ook werken (zie ook paragraaf 4.2).

Voor leeftijd geldt dat het voor ouderen minder waarschijnlijk is dat zij aan het werk zijn. Ter illustratie: statushouders zijn naar schatting 14 keer minder vaak aan het werk dan statushouders onder de twintig jaar. Dit kan volgens de uitvoerders deels verklaard worden door het feit dat het lastiger is voor ouderen om de Nederlandse taal te leren. Daarnaast hebben jonge statushouders volgens de uitvoerders over het algemeen een andere houding en willen zij vaak graag deelnemen aan de nieuwe cultuur.

Wat betreft nationaliteit, zijn statushouders uit Eritrea iets vaker (1,3 keer zo vaak) aan het werk dan statushouders uit overige landen. Dit is niet in lijn met de kwalitatieve analyse: uitvoerders geven aan dat de meeste Syriërs dicht bij de Nederlandse cultuur staan en dat hun integratie als gevolg eenvoudiger verloopt (in vergelijking met statushouders uit Eritrea), hierdoor zou men verwachten dat statushouders uit Syrië eerder aan het werk zijn.

Ten opzichte van alleenstaanden zonder kinderen zijn statushouders die een gezin met kinderen hebben naar schatting ruim anderhalf keer minder vaak aan het werk. De uitvoerders geven aan dat de gemeente erkent dat het voor ouders met kinderen moeilijker is een baan te vinden in verband met beschikbaarheid voor werk/vrijwilligerswerk. Uitvoerders proberen daarom voor ouders kinderopvang te regelen. Een knelpunt hierbij is dat sommige statushouders niet gewend zijn hun kind naar de kinderopvang te brengen, en hier huiverig tegenover staan. Uitvoerders gaan met deze groep in gesprek om meer voorlichting te geven over de opvang (zie ook paragraaf 4.2).

6.5 Inzet van de instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden en de kans op duurzaam werk

Zoals eerder genoemd verstaan we onder 'duurzaam werk' van statushouders dat zij minimaal zes maanden achter elkaar voor minimaal 12 uur per week aan het werk zijn. De uitkomsten van de logistische regressieanalyse waarin we kijken naar de bijdrage van de instrumenten om statushouders aan het werk te krijgen en van achtergrondkenmerken van statushouders aan duurzaam werk zijn beschreven in tabel 6.3. De oddsratio's in de tabel geven aan hoe groot de kans is dat iemand met een bepaald ken-

merk/instrument duurzaam werk heeft ten opzichte van de kans dat hij/zij dit niet heeft. De oddsratio's waarbij ¹ is aangegeven betekenen dat de kans *kleiner* is dat de persoon met dat bepaalde kenmerk/instrument duurzaam aan het werk is dan dat deze persoon niet aan het werk is; de bijdrage van deze variabele aan duurzaam werk is dus negatief.

Tabel 6.3 De bijdrage van instrumenten en achtergrondkenmerken aan duurzaam werk van statushouders (n = 2776, bron: CBS-microdata)

Kenmerk	B	SE	Wald	ExpB (Oddsratio)
Instrumenten				
Taalvaardigheid	-1,27	0,16	60,53	3,54 ^{-1**}
Matchen en solliciteren	0,40	0,14	7,70	1,50 ^{**}
Vrijwilligerswerk	-0,11	0,20	0,28	1,11 ⁻¹
Vakvaardigheden	0,55	0,24	5,31	1,73 [*]
Werknemers- en Ondernemersvaardigheden	-0,33	0,28	1,35	1,38 ⁻¹
Geslacht (vrouw)	-1,46	0,22	43,54	4,30 ^{-1**}
Leeftijd (<20 jaar referentiegroep)				
21 t/m 25 jaar	-0,42	0,21	3,96	1,52 ^{-1*}
26 t/m 30 jaar	-0,43	0,23	3,64	1,54 ^{-1*}
31 t/m 35 jaar	-0,27	0,24	1,20	1,30 ⁻¹
36 t/m 40 jaar	-0,60	0,29	4,01	1,82 ^{-1*}
41 t/m 50 jaar	-0,98	0,33	8,59	2,66 ^{-1*}
ouder dan 50 jaar	-2,19	0,62	12,64	8,91 ^{-1**}
Herkomstland (overig referentiegroep)				
Syrië	-0,17	0,15	1,29	1,18 ⁻¹
Eritrea	-0,19	0,19	0,92	1,21 ⁻¹
Huishoudsamenstelling (alleenstaand zonder kinderen referentiegroep)				
Paar zonder kinderen	-0,09	0,22	0,18	1,09 ⁻¹
Paar met kinderen	-0,61	0,25	6,06	1,84 ^{-1*}
Alleenstaande ouder	-0,67	0,49	1,87	1,96 ⁻¹
Constante	-0,79	0,21	14,45	2,21 ^{-1**}

Model chi kwadraat(18)=298,04, $p < .001$.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

Tabel 6.3 laat zien dat, net als wat betreft de uitkomstmaat 'aan het werk op enig moment', mensen bij wie instrumenten voor verbeteren van taalvaardigheid worden ingezet een kleinere kans hebben op een duurzame baan ten opzichte van geen duurzame baan. De statushouders die de taalvaardigheidsinstrumenten ontvangen hebben naar schatting ruim 3,5 minder vaak een duurzame baan als statushouders die deze instrumenten niet hebben gehad. Statushouders die instrumenten voor matchen en solliciteren hebben gehad hebben daarentegen naar schatting anderhalf keer vaker een duurzame baan. Ook de instrumenten voor het vergroten van vakvaardigheden leveren een positieve bijdrage aan duurzaam werk: statushouders die instrumenten binnen dit cluster hebben ontvangen hebben naar schatting ruim 1,7 keer vaker een duurzame baan. De instrumenten die vallen binnen de clusters werknemersvaardigheden en vrijwilligerswerk leveren een kleine positieve, maar geen significante, bijdrage aan duurzaam werk.

Van de achtergrondkenmerken hangen geslacht, leeftijd en huishoudsamenstelling significant samen met duurzaam werk (zie tabel 6.3). Het land van herkomst maakt daarentegen niet uit voor de waarschijnlijkheid op een duurzame baan. Vrouwen hebben een 4,3 keer zo kleine kans op duurzaam werk als mannen. Wat betreft leeftijd zien we dat, met uitzondering van de statushouders in de leeftijdsgroep 31-35 jaar, statushouders die ouder zijn dan 20 jaar een kleinere waarschijnlijkheid hebben op een duurzame baan dan statushouders jonger dan 20 jaar. Statushouders tussen de 21 en 30 jaar hebben bijvoorbeeld naar schatting anderhalf keer minder vaak duurzaam werk dan statushouders onder tot en

met 20 jaar. Wat betreft huishoudsamenstelling laat de analyse zien dat mensen met kinderen minder vaak een duurzame baan hebben dan alleenstaanden zonder kinderen.

6.6 Tijd tussen de inzet van instrumenten en arbeidsparticipatie

Om de samenhang tussen de inzet van de instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden en de arbeidsparticipatie van deze groep te onderzoeken hebben we tot slot gekeken naar de tijd tussen de inzet van de instrumenten en het hebben van een eerste betaalde baan. We nemen hierbij alleen de statushouders in de analyse mee die op enig moment een betaalde baan hebben. Voor de inzet van de instrumenten hebben we daarbij gekeken naar de eerste keer dat een instrument binnen een bepaald cluster is ingezet in de jaren 2017-2018. Tabel 6.4 bevat geen resultaten over de instrumenten voor het vergroten van de vakvaardigheden. Dit heeft ermee te maken dat het aantal statushouders dat dit type instrumenten ontvangt te klein is om onthullingsrisico's te voorkomen. Wegens bescherming van de privacy van de respondenten vermelden we daarom deze uitkomsten niet.

Tabel 6.4 Tijd tussen de inzet van clusters van instrumenten om statushouders aan het werk te helpen en de eerste baan van statushouders (bron = CBS-microdata)

Tijdstip tot eerste baan	Taalvaardigheid	Matchen en solliciteren	Vrijwilligerswerk	Werknemersvaardigheden*
Had al eens werk voor inzet instrument	20%	35%	12%	33%
Werk binnen 1 maand	15%	21%	13%	NB
Werk binnen 2-6 maanden	21%	20%	27%	23%
Werk binnen 7-12 maanden	20%	15%	24%	17%
Werk na 12 maanden	24%	10%	24%	NB

* De percentages in de categorieën met 'NB' kunnen niet vermeld worden in verband met onthullingsrisico's.

De analyse naar de tijd tussen de inzet van instrumenten om statushouders naar werk te begeleiden en het tijdstip van de eerste baan (zie tabel 6.4) laat een aantal opvallende uitkomsten zien. Een relatief groot aandeel statushouders die de instrumenten binnen de clusters matchen en solliciteren en werknemersvaardigheden ontvingen hadden al eens betaald werk voordat zij het instrument kregen aangeboden; dit geldt voor ruim een op de drie statushouders die deze typen instrumenten ontvingen en die op enig moment aan het werk zijn. Dit kan er op wijzen dat deze typen instrumenten vaker worden ingezet bij statushouders met een grotere kans op werk. Dit blijkt ook uit de gesprekken met uitvoerders. Verder laten de uitkomsten zien dat statushouders die instrumenten binnen het cluster matchen en solliciteren ontvangen relatief snel aan het werk komen; ruim een op de vijf statushouders die dit type instrumenten ontving en op enig moment aan het werk komt heeft binnen een maand een baan, terwijl dit voor de overige instrumenten voor een kleiner aandeel statushouders geldt. Statushouders die de instrumenten binnen de clusters taalvaardigheid en vrijwilligerswerk ontvangen lijken een wat langere aanloop nodig te hebben tot hun eerste baan; iets minder dan de helft krijgt (pas) na een half jaar voor het eerst werk.

Zoals ook blijkt uit de vorige paragraaf komt uit de kwalitatieve analyse naar voren dat instrumenten op basis van maatwerk worden ingezet voor bepaalde doelgroepen. Instrumenten gericht op het verhogen van taalvaardigheid en vrijwilligerswerk worden ingezet bij een groep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Deze groep valt veelal binnen de route Participatie. Als gevolg hiervan is het aannemelijk dat deze groep een langere tijd nodig zal hebben om aan het werk te komen. De instrumenten 'matchen en solliciteren' worden juist ingezet bij kansrijke statushouders bij wie veelal de route Werk wordt ingezet. Dit kan verklaren waarom deze groep sneller een baan vindt.

6.7 Uitkomsten samengevat

Uit de bestandsanalyse komt naar voren dat statushouders bij wie bepaalde instrumenten zijn ingezet naar schatting vaker een baan hebben: vooral statushouders bij wie instrumenten in het cluster matchen en solliciteren zijn ingezet vinden vaker werk. Daarentegen hebben statushouders die instrumenten voor het verbeteren van hun taalvaardigheid hebben ontvangen naar schatting juist minder vaak een baan dan dat zij niet aan het werk zijn. Vrijwilligerswerk en instrumenten voor het vergroten van werknemersvaardigheden leveren volgens de bestandsanalyse geen significante bijdrage aan de kansen op een baan. Deze uitkomsten kunnen deels verklaard worden door een omschrijving van de doelgroep van de instrumenten: instrumenten in het cluster matchen en solliciteren worden namelijk met name ingezet voor statushouders met perspectief op een baan (veelal binnen de route Werk), terwijl instrumenten voor taalvaardigheid en vrijwilligerswerk ingezet worden bij statushouders met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (veelal binnen de route Participatie). Daarnaast kan de inzet van taalvaardigheidsinstrumenten en vrijwilligerswerk een belemmering vormen voor een *snelle* instroom in werk. De statushouders ervaren (ook volgens uitvoerders) naast deze activiteiten weinig ruimte om actief met werk (zoeken) bezig te zijn. Desondanks benoemen werkgevers en statushouders verschillende positieve effecten van taaltrainingen en vrijwilligerswerk: met name effecten op het taalniveau, motivatie en werknemersvaardigheden worden genoemd. Er kan echter tijd overheen gaan voordat deze positieve effecten zichtbaar worden en zich vertalen in een plek op de arbeidsmarkt.



Conclusie

7

7 Conclusie

7.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk vatten we de uitkomsten van het onderzoek samen en toetsen we deze aan de aannames over wat werkt om statushouders naar werk te begeleiden die in het kader van de beleids-theorie (zie bijlage 4) zijn opgesteld. Vervolgens reflecteren we op deze uitkomsten in het licht van de nieuwe inburgeringswet en op basis van resultaten van andere onderzoeken over arbeidsparticipatie van statushouders. We eindigen met een overkoepelende conclusie en enkele lessen die op basis van het onderzoek getrokken kunnen worden over de begeleiding van statushouders richting de arbeidsmarkt.

7.2 Wat werkt om statushouders naar werk te begeleiden

Uit dit onderzoek blijkt dat het enige tijd kan duren voordat inspanningen van gemeenten om statushouders naar werk te begeleiden zichtbaar worden. In lijn met het landelijke beeld over de arbeidsparticipatie van statushouders constateren we dat van de statushouders die in 2016 een vergunning hebben gekregen 7 procent 18 maanden later aan het werk is, en dan vooral in kleine en tijdelijke banen.¹⁸ Met dit onderzoek waren we niet in de gelegenheid om statushouders langer te volgen en in kaart te brengen in hoeverre de arbeidsparticipatie na de eerste periode van begeleiding zich ontwikkelt. Hoopgevend is dat naarmate statushouders langer in Nederland zijn zij relatief vaker deelnemen aan de arbeidsmarkt; na 3,5 jaar geldt dat voor een kwart van de statushouders in Nederland (CBS-cohortstudie 2019). Bovendien constateren we in dit onderzoek dat statushouders die niet aan het werk zijn gekomen in de eerste periode na statusverlening lang niet altijd stilzitten. Een groot deel van de statushouders neemt bijvoorbeeld deel aan onderwijs, wat hun kansen op de arbeidsmarkt op langere termijn aanzienlijk vergroot. Het (duurzaam) aan het werk helpen van statushouders lijkt daarmee een lange adem te vereisen.

Uit dit onderzoek komen diverse aangrijpingspunten naar voren om de kans op arbeidsparticipatie van statushouders te vergroten. We onderscheiden daarbij drie belangrijke aspecten in de ondersteuning van de gemeente aan statushouders: maatwerk bij de inzet van instrumenten, regie en continuïteit in de begeleiding en aandacht voor de werkgevers. Deze drie aspecten lichten we aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek in deze paragraaf nader toe.

Maatwerk bij de inzet van instrumenten

De groep statushouders die in de periode 2017-2018 is begeleid door de gemeente Den Haag is zeer divers, met verschillende achtergrondkenmerken en uiteenlopende mogelijkheden en wensen. Als we kijken naar de achtergrondkenmerken van statushouders, dan blijkt dat jonge mannen en statushouders zonder kinderen een relatief grote kans hebben om uit te stromen naar werk. Daarnaast zijn er minder direct meetbare (on)mogelijkheden van statushouders, zoals gezondheid en culturele achtergrond, die relevant zijn en waarvan het belangrijk is om in de begeleiding rekening mee te houden. Zo werkt het positief door op de motivatie en daarmee op de uiteindelijke kansen voor werk als de begeleiding afgestemd is op de specifieke kenmerken en wensen van personen. Statushouders noemen dit zelf als een sterk punt van de begeleiding. Een belangrijk onderdeel van dit maatwerk in de begeleiding is de 'realiteitscheck', waarbij zowel statushouders als werkgevers worden geconfronteerd met reële kansen, wensen van werkgevers en belemmeringen van statushouders. Dit werkt realistische verwachtingen in de hand met betrekking tot de mogelijkheden op werk en kan daardoor motiverend werken.

Tegelijkertijd kunnen we constateren dat statushouders opvallend minder tevreden zijn over de mate waarin naar hen wordt geluisterd en waarin met hen wordt meegedacht op het moment dat er minder specifieke aandacht is voor de groep statushouders. In dit onderzoek ging de verschuiving in tevredenheid met de begeleiding samen met de kanteling die in Den Haag in de onderzoeksperiode plaatsvond

¹⁸ Van alle statushouders in dit onderzoek (dat wil zeggen: mensen die vanaf 2014 een status hebben gekregen en die in de periode 2017-2018 begeleiding hebben ontvangen van de gemeente Den Haag) heeft 33 procent (in totaal 927 statushouders) op enig moment betaald werk.

van het dedicated team statushouders naar een bredere aanpak voor meerdere groepen. Dit onderzoek laat daarmee ook de relevantie zien van het politiek klimaat en de specifieke beleidsdoelstellingen als belangrijke contextfactoren voor de vormgeving en werkzaamheid van de begeleiding van statushouders.

Daarnaast komt maatwerk tot uiting in de mate waarin rekening wordt gehouden met de ontwikkelingsfase waarin statushouders zich bevinden. Vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken worden verondersteld bij te dragen aan het opdoen van vaardigheden die nodig zijn om aan het werk te gaan. Dit zien we duidelijk in de praktijk terug. Het taalgebruik is volgens diverse betrokkenen verbeterd na inzet van deze instrumenten, evenals de werknemersvaardigheden van statushouders, met name het opdoen van een netwerk en opbouwen van een cv. We constateren tevens dat dit volgens statushouders zelf, maar ook vanuit het perspectief van de werkgevers en professionals van de gemeente, bijdraagt aan het groeien van zelfvertrouwen en motivatie voor werk. Met name vrijwilligerswerk wordt door statushouders zelf genoemd als een goede stap naar een betaalde baan, door het oefenen met de taal, contact met Nederlanders en het vergroten van het netwerk. Zoals een statushouder zelf aangeeft: *‘Iemand zonder vrijwilligerswerk heeft minder kans op een betaalde baan.’*

Ondanks dat verschillende betrokkenen positieve *ervaren* effecten van vrijwilligerswerk en taalinstrumenten zien, blijkt uit de bestandsanalyse dat deze instrumenten in de praktijk niet hebben geleid tot een grotere waarschijnlijkheid op een betaalde baan of op duurzaam werk. Een aannemelijke verklaring hiervoor is dat vrijwilligerswerk veelal in de praktijk niet wordt ingezet als een opstap naar werk, maar als een alternatief traject voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hetzelfde geldt voor de taalinstrumenten, die vooral worden ingezet bij statushouders met een kleine kans op werk die tevens nog onvoldoende Nederlands spreken. Het volgen van een taalcursus kan in de praktijk een mogelijke (kortetermijn)belemmering voor werk vormen, aangezien de statushouders een lage beschikbaarheid voor werk hebben tijdens de taaltrainingen. Uit het verschil in uitkomsten van het praktijkonderzoek en de bestandsanalyse kunnen we afleiden dat bepaalde instrumenten, zoals vrijwilligerswerk en taaltrainingen, in potentie effectief kunnen zijn en aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van statushouders, maar dat de timing van de inzet van deze instrumenten en de specifieke kenmerken van de mensen bij wie deze instrumenten worden ingezet zeer relevant zijn voor de uiteindelijke werkzaamheid hiervan.

Regie en continuïteit in de begeleiding

Naast het bieden van maatwerk kan het snel aan de slag gaan met de begeleiding van statushouders na statusverlening als een belangrijk punt van de Haagse aanpak genoemd worden. In Den Haag wordt vrij snel, statushouders noemen zelf na enkele maanden, aan de slag gegaan met de inzet van instrumenten om statushouders te begeleiden. Deze snelle begeleiding is van belang om statushouders te activeren en te motiveren voor werk. Na deze ‘vliegende start’ is het echter van belang dat er geen gaten vallen in de begeleiding van statushouders, aangezien dit juist kan leiden tot inactiviteit, demotivatie en vertraging in het vinden van werk. Het waarborgen van continuïteit van begeleiding is een belangrijk regievraagstuk dat ook in andere domeinen, zoals bijvoorbeeld de begeleiding van jonggehandicapten naar werk (zie Mallee, Bouterse, Gorter & Timmerman, 2018), relevant is gebleken. Een manier om de continuïteit te waarborgen is om in de begeleiding te voorzien in één regiehouder die het overzicht bewaart over de inzet van ondersteuning. Deze regiehouder hoeft niet zelf alle inhoudelijke begeleiding te bieden, maar kan wel voorkomen dat iemand tussen wal en schip valt of juist overlappende begeleiding ontvangt vanuit verschillende dienstverleners. Een ander relevant punt is om bij de overdracht van de begeleiding van het ene naar het andere team aandacht te schenken aan het organiseren van een ‘warme overdracht’, waarmee voorkomen wordt dat er een gat in de begeleiding ontstaat.

Aandacht voor de werkgevers

Als derde aangrijpingspunt voor een goede begeleiding van statushouders naar werk noemen we hier het centraal stellen van de werkgevers. Via de inzet van matchingevents, speedmeets en proefplaatsingen worden statushouders direct in contact gebracht met werkgevers. Verondersteld wordt dat dit directe contact leidt tot realistische verwachtingen bij statushouders en een toename van motivatie en zelfvertrouwen. Werkgevers leren door het contact (de mogelijkheden van) statushouders beter ken-

nen. Het lijkt erop dat hierdoor de kans op werk toeneemt: uit de bestandsanalyse¹⁹ blijkt namelijk dat statushouders bij wie deze instrumenten zijn ingezet, een grotere kans hebben op een baan. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat deze instrumenten vooral worden ingezet bij statushouders met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Dit beïnvloedt hoogstwaarschijnlijk de kansrijkheid van de inzet van deze instrumenten.

Dit onderzoek maakt duidelijk dat specifieke aandacht voor werkgevers in de aanpak om statushouders naar werk te begeleiden onmisbaar is. In de praktijk wordt echter veelal ingezet op werkgevers die al ervaring hebben met het werken met statushouders of die via hun ervaringen met andere doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt op de hoogte zijn van de mogelijkheden en beperkingen van deze groep. Dat kansrijke instrumenten zoals matchingevents en proefplaatsingen niet alleen aangeboden moeten worden aan werkgevers die al ervaring hebben met het werken met statushouders, maar ook aan werkgevers die dit nog in mindere mate in de praktijk hebben gebracht, lijkt in dit kader een interessante uitdaging voor de toekomst, zeker ook gezien de huidige krappe arbeidsmarkt.

7.3 Reflectie: de Haagse aanpak gezien vanuit een breder perspectief

De Haagse aanpak staat vanzelfsprekend niet op zichzelf. De centrale kenmerken in de gekozen werkwijze om statushouders op een meer effectieve wijze naar werk toe te leiden, passen bij een breed gedragen visie op hetgeen noodzakelijk wordt geacht ter ondersteuning van deze nieuwkomers. In deze visie staat namelijk de gedachte centraal dat statushouders (en ook andere nieuwkomers) lang niet altijd voldoende profiteren van generieke beleidsmaatregelen. Deze gaan namelijk meer dan eens voorbij aan de specifieke problemen waar nieuwkomers mee kampen. Het afstemmen en aanpassen van maatregelen wordt dan ook gezien als een belangrijke voorwaarde voor de uitvoering van succesvol beleid. Deze conclusie kunnen we eveneens trekken op basis van dit onderzoek.

Gedurende de afgelopen periode hebben verschillende kennisinstellingen en adviesraden – bijvoorbeeld het Kenniscentrum Integratie & Samenleving, het Sociaal en Cultureel Planbureau, de Sociaal-Economische Raad en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid – deels overlappende overzichten verschaft van de werkzame elementen ten aanzien van een snelle en soepele instroom van deze nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Een op maat gesneden aanpak, waarbij rekening wordt gehouden met individuele kansen en mogelijkheden, blijkt keer op keer aan de basis te liggen van een meer succesvolle ondersteuning van deze nieuwkomers. Deze maatwerkgedachte krijgt verdere invulling door te wijzen op het belang van vraaggericht werken, de noodzaak om doorlopende en geïntegreerde ondersteuning aan te bieden, de betekenis van duale of gecombineerde trajecten (een parallelle aanpak) en de rol van vroegtijdige samenwerking (onder andere met werkgevers in de regio).

Inmiddels blijkt een op maat gesneden aanpak in verschillende steden met succes te worden uitgevoerd. Zo geven enkele gemeenten aan dat het voeren van ervaringsgesprekken met statushouders hen in staat stelt ondersteuning te bieden die veel beter aansluit bij de behoeften van deze doelgroep.²⁰ Ook blijkt het adresseren van gezondheidsproblemen van groot belang voor het bevorderen van maatschappelijke participatie. Onderzoek in verschillende gemeenten geeft aan dat hiervoor maatwerk noodzakelijk is, met aandacht voor voldoende handelingsvrijheid van professionals en voldoende tijd en aandacht voor de statushouder.²¹ Een parallelle aanpak levert eveneens tijdswinst op voor het totale integratieproces en het verwerven van betaald werk. Lokale voorbeelden laten zien dat het aanbieden van parallelle voorzieningen de kans vergroot dat statushouders eerder met werkgevers in aanraking komen of

¹⁹ Matchingevents zijn niet als apart instrument geregistreerd, en als gevolg niet als zodanig opgenomen in de analyse.

²⁰ Deze uitkomst komt in het impulstraject ten behoeve van Eritrese nieuwkomers naar voren. Zie: Kos, S. en M. Martens (2019) Opbrengsten impulstraject Gemeentelijke ondersteuning aan Eritrese nieuwkomers. Den Haag, VNG/Rijksoverheid.

²¹ Witkamp, B. e.a. (2019) Gezondheid en participatie van vergunninghouders. Een verkennende studie naar de rol van gezondheid van vergunninghouders bij de gemeentelijke dienstverlening richting werk en participatie. Onderzoek in opdracht van ZonMw. Amsterdam, RegioPlan/Movisie/Verwey Jonker Instituut.

een onderwijstraject kunnen volgen.²² Daarnaast geeft onderzoek in Amsterdam aan dat begeleiding nog steeds nodig is nadat nieuwkomers bij werkgevers in dienst zijn getreden.²³ Als deze begeleiding voortijdig stopt, is de kans reëel dat statushouders het op de arbeidsmarkt niet redden. Tevens wijst onderzoek uit dat de inzet van instrumenten die herkenbaar zijn voor werkgevers – zoals loonkosten-subsidie, werkervaringsplaatsen en externe begeleiding – van vitaal belang is voor een succesvolle instroom van nieuwkomers op de arbeidsmarkt.²⁴ Ook blijkt het organiseren van matchingevents met werkgevers en werkzoekende statushouders in de praktijk zeer effectief.²⁵ Niet in de laatste plaats voeren sommige gemeenten in de rol van keteneigenaar structureel overleg met belangrijke partners in de regio. Zodoende worden gemeenschappelijke doelen geformuleerd, kan gezamenlijk beleid worden gevoerd en worden knelpunten gedeeld.²⁶

Aldus past het beleid dat Den Haag voerde in de periode van dit onderzoek (2017-2018) in een mooi rijtje van gemeenten die de aanpak van nieuwkomers ten behoeve van een grotere maatschappelijke participatie voortvarend ter hand nemen. Bekijken we de resultaten van de laatste monitor van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (2019) dan wordt duidelijk dat gemeenten in toenemende mate aandacht hebben voor de bijzondere noden en problemen van nieuwkomers en van statushouders in het bijzonder. Zo blijkt dat veruit de meeste gemeenten in dit land met dedicated klantmanagers werken en dat deze professionals daadwerkelijk worden ingezet voor de groep van statushouders. Ook zijn in de meeste gemeenten sollicitatietrainingen en/of trainingen rond werknemersvaardigheden beschikbaar voor statushouders. Maar de monitor geeft ook aan dat niet alle vormen van ondersteuning in de praktijk breed beschikbaar zijn. Dat geldt met name voor de maatregelen die gericht zijn op het opdoen van werkervaring en op het ondersteunen van werkgevers. Volgens het Kennisplatform komt slechts een betrekkelijk kleine groep statushouders voor dit type aanbod in aanmerking. In dit opzicht vormt de gemeente Den Haag een positieve uitzondering. De aandacht voor werkervaringsplekken is er in deze gemeente zeer zeker en deze wordt in vakliteratuur als onmiskenbaar onderdeel van een succesvol activeringsbeleid geïdentificeerd.

Toch gaat de bijdrage van de gemeente Den Haag aan dit onderzoek verder dan dit. De verschillende voornoemde voorbeelden van gemeentelijk beleid geven namelijk slechts een (redelijke) indicatie van het succes ervan. De positieve uitkomsten worden voornamelijk getrokken op basis van kleinschalig en kwalitatief onderzoek. Van een meer robuuste impactmeting is dan ook geen sprake. En dat geldt wel voor de onderhavige studie. Door de kwantitatieve en kwalitatieve invulling die aan de effectmeting is gegeven, berusten de uitkomsten zoals die in de gemeente Den Haag zijn gevonden op een stevig wetenschappelijk fundament. Dit betekent dat de gevonden conclusies geenszins op toeval berusten en ook breder generaliseerbaar zijn. Andere Nederlandse gemeenten kunnen hiermee dus beslist hun voordeel doen.

Eveneens past het zoeken naar de bewezen effectiviteit van beleid bij het streven van het huidige kabinet om in te zetten op het vergroten van kennis over de effectiviteit van instrumenten ten behoeve van anderstaligen en migranten met een niet-Westerse achtergrond. In het departementale Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt, dat loopt gedurende de huidige kabinetsperiode, wordt via acht pilots gewerkt aan het achterhalen van werkzame elementen, om deze vervolgens in de toekomst breder uit te kunnen rollen.²⁷ In totaal gaat het om acht verschillende experimentele pilots, onder andere op het gebied van wervings- en selectiemethoden, de inzet van leerwerktrajecten en het aanbod van intensieve begeleiding ten behoeve van langdurig werklozen. De meeste pilots zijn aan het begin van

²² In de SER-Signalering *Vluchtelingen en Werk: Een nieuwe tussenbalans* worden voorbeelden van een parallelle aanpak in o.a. Amersfoort, Helmond, Leiden en Utrecht uitgewerkt.

²³ Oostveen, A. e.a. (2019) *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse Aanpak*. Overkoepelende eindrapportage. Onderzoek in opdracht van ZonMw. Amsterdam, Regioplan.

²⁴ Bureau Bartels en Regioplan (2017) *Verdiepend onderzoek naar de Evaluatie ESF Actieve inclusie over de periode 2011-2016*.

²⁵ In 2018 organiseerde *Refugee Talent Hub* samen met partners 27 evenementen waarbij in totaal 427 statushouders aanwezig waren en 178 medewerkers van partnerbedrijven. In totaal vonden tot dusver 71 statushouders werk als rechtstreeks gevolg van deze activiteiten (RTH, Nieuwsbrief Januari 2019).

²⁶ Zie bijvoorbeeld de gemeente Hilversum. Uitvoeringsafspraken: verbeteren ondersteuning statushouders gemeente Hilversum. Beleidsdocument van 19 mei 2017.

²⁷ Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 16 november 2018. VIA-Voortgangrapportage, vierde kwartaal 2018.

2019 van start gegaan of zullen in de loop van dit jaar aanvangen. De uitkomsten bieden mogelijk op een later moment aanvullende relevante informatie over wat wel en niet werkt voor zowel statushouders als andere nieuwkomers. Vanzelfsprekend kunnen de uitkomsten die voortkomen uit de Haagse werkwijze hier goed voor gebruikt worden.

Maar ook in het kader van de Veranderopgave Inburgering (VOI) komen deze bevindingen zeer goed van pas. In het nieuwe inburgeringsstelsel zorgen gemeenten ervoor dat nieuwkomers zo snel mogelijk de Nederlandse taal leren en aan het werk gaan.²⁸ Meedoen is immers de beste weg naar een succesvolle inburgering. Daarbij zullen maatwerk en snelheid centraal staan. Het kabinet wil dat statushouders snel een persoonlijk inburgeringsaanbod op maat krijgen. Op basis van een brede intake spreken gemeenten dan met de inburgeraar af welke inburgeringsroute wordt afgelegd. Aldus combineren inburgeraars in het nieuwe stelsel taallessen met (vrijwilligers)werk of stage. Ook gaan alle inburgeraars meer tijd besteden aan het actief kennismaken met de lokale arbeidsmarkt. Het is in dit verband sterk aan te raden dat de landelijke overheid de komende jaren gericht zal investeren in de opzet van een kennisinfrastructuur, waarbinnen gemeenten van elkaars praktijken kunnen leren. Dan ook kunnen andere gemeenten profiteren van de kennis die dit onderzoek heeft opgeleverd.

7.4 Conclusie

De resultaten van dit onderzoek benadrukken hoe ingewikkeld het is om statushouders naar werk te begeleiden. Deze nieuwkomers hebben veel ondersteuning nodig, waarbij een op maat gesneden en op de doelgroep aangepaste begeleiding noodzakelijk is gebleken en geborgd moet worden. In de uitwerking van het concept maatwerk komen twee aspecten naar voren. Ten eerste gaat het bij maatwerk om het aansluiten van de begeleiding op de wensen en (on)mogelijkheden van zowel statushouders als werkgevers en daarbij een realistisch beeld schetsen van de kansen op werk. Ten tweede betreft maatwerk het rekening houden met de ontwikkelingsfase en achtergrondkenmerken van de statushouders bij de inzet van instrumenten om mensen naar werk te begeleiden. Voor het bieden van maatwerk is intensief klantmanagement nodig, waarbij professionals ook voldoende tijd en ruimte moeten hebben om begeleiding aan zowel statushouders als werkgevers te kunnen bieden. De effectiviteit van de inzet van instrumenten staat of valt daarbij met de timing en de context waarbinnen deze instrumenten worden aangeboden. Ter illustratie: vrijwilligerswerk en taaltrainingen kunnen, zo wijst dit onderzoek uit, in potentie effectieve instrumenten zijn richting werk, mits zij worden ingezet in combinatie met het zoeken naar werk en niet (voornamelijk) bij mensen voor wie werk een brug te ver is.

Een tweede constatering betreft het belang van de regievoering en continuïteit in de begeleiding. Om dit in de praktijk te brengen zijn verschillende modellen denkbaar, zoals het inzetten van regiehouders of casemanagers die de voortgang en aansluiting van de begeleiding bewaken en/of de nadruk op warme overdracht tussen diverse begeleiders. Dit is niet alleen van belang om duurzame arbeidsplekken te kunnen realiseren, maar ook om lessen te kunnen leren over wat statushouders op de langere termijn nodig hebben om volwaardig te kunnen participeren in de samenleving. Het duurzaam aan het werk helpen van statushouders kent weinig quick wins, zo maakt ook dit onderzoek immers duidelijk.

Tot slot moeten we niet vergeten om in de begeleiding van statushouders naar werk de vraagzijde een centrale plek te geven. Instrumenten zoals matchingevents, proefplaatsingen en werkervaringsplekken lijken hierbij kansrijk. Met daarbij een belangrijke uitdaging voor de toekomst om deze voorzieningen ook in te zetten voor werkgevers die wel op zoek zijn naar nieuwe werknemers, maar die de mogelijkheid van de inzet van statushouders daarbij nog aan het verkennen zijn. Voor deze groep zou het gericht bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers een manier kunnen zijn om een realistisch beeld op te doen van mogelijkheden voor een succesvolle match met statushouders.

²⁸ Kamerbrief stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Minister Koolmees informeert de Tweede Kamer over de stand van zaken veranderopgave inburgering. Brief van 25 juni 2019.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek kunnen de volgende aanbevelingen geformuleerd worden voor een goede begeleiding van statushouders naar werk:

- *Zet in op intensief klantmanagement*, waarin maatwerk wordt geboden via het aansluiten van de begeleiding op de wensen en (on)mogelijkheden van statushouders en werkgevers en via de afgestemde inzet van instrumenten op de ontwikkelingsfase en achtergrondkenmerken van de statushouders. Geef professionals ook voldoende ruimte om dit vorm te kunnen geven.
- *Onderken het belang van regievoering en continuïteit van de begeleiding van statushouders*, zodat er geen gaten in de begeleiding ontstaan. Zet hierbij in op casemanagement en warme overdacht tussen begeleiders.
- *Reserveer een belangrijke plek voor werkgevers* in de begeleiding van statushouders naar werk en zet hierbij ook in op werkgevers die nog geen of weinig ervaring hebben met het werken met statushouders. De huidige krappe arbeidsmarkt kan hierbij in het voordeel werken.
- *Zet in op continuïteit van beleid* en leer van opgedane ervaringen in de begeleiding van statushouders naar werk. Een belangrijke terugkomende bevinding die we ook in dit onderzoek doen is dat de begeleiding van statushouders een lange adem vraagt en daarmee een langdurige inspanning vereist.

Tot slot formuleren we nog een aanbeveling voor toekomstig onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van statushouders:

- *Breng (overige) relevante factoren voor de arbeidsmarktpositie van statushouder in kaart*. In dit onderzoek is in het kwantitatieve model een aantal relevante factoren, zoals opleidingsniveau, gezondheid en 'zachte' kenmerken zoals motivatie, niet meegenomen. Door deze kenmerken beter te registreren kan beter zicht verkregen worden op welke kenmerken van statushouders van belang zijn voor hun positie op de arbeidsmarkt en daarmee aan welke knoppen in de aanpak van gemeenten gedraaid kan worden om de arbeidsmarktpositie te versterken.



Bijlagen

B

Bijlage 1: Literatuuroverzicht

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

ACVZ (2013) *Verloren tijd. Advies over dagbesteding in de opvang voor vreemdelingen*. Den Haag, Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken.

Bakker, L. Dagevos, J., Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal analysis on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43 (11), 1775-1791.

CBS (2019). *Asiel en integratie. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders*. Den Haag/Heerlen: CBS.

CBS (2019). *De arbeidsmarkt in cijfers 2018*. Den Haag/Heerlen: CBS.

De Klaver, P., Witkamp, A., Geerts, T., & Grijpstra, D. (2018). *Ontwikkelingen op de Haagse arbeidsmarkt 2017-2030*. Zoetermeer: Panteia.

Fase, D., Klaver, J., Odé, A., Oostveen, A., & Witkamp, B. (2019). *Nieuwkomers aan het werk. Inzichten uit de literatuur*. Amsterdam: RegioPlan

Haagse aanpak Statushouders Sociaal Domein: Snelle integratie en participatie. Gemeente Den Haag: 2016.

Kos s., & Martens, M. (2019). *Opbrengsten impulstraject gemeentelijke ondersteuning aan Eritrese nieuwkomers*. Den Haag: VNG/Rijksoverheid.

Mack, A. Odé, A. Witkamp, B. & Witvliet, M. (2018). *Tussenrapport: Bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers in Den Haag*.

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

Sociaal-Economische Raad (SER) (2018). *Signalering Vluchtelingen en Werk: een nieuwe tussenbalans. Inventarisatie en analyse initiatieven gericht op vergroten maatschappelijke participatie statushouders*. Den Haag: SER.

Van Hal, L. & Razenberg, I., m.m.v. De Gruijter, M., Hommes, R., Yohannes, R., Chin, A. (2018). *Meer jongvolwassen statushouders naar school: een kwestie van samenwerken?! Belemmeringen en oplossingsrichtingen voor meer onderwijsparticipatie van jongvolwassen statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Witkamp, B., Klaver, J., Razenberg, I., de Gruijter, M., Panhuijzen, B., & Verweij, S. (2019). *Gezondheid en participatie van vergunninghouders. Een verkennende studie naar de rol van gezondheid van vergunninghouders bij de gemeentelijke dienstverlening richting werk en participatie*. RegioPlan/Movisie/Verwey Jonker Instituut.

Witvliet, M., Mevissen, J., & Oostveen, A. (2016). *Verdiepend onderzoek ESF Actieve Inclusie periode 2014-2015*. RegioPlan en Bureau Bartels.

WRR (2015) *Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. WRR-Policy Brief 4. Den Haag, SCP/WODC/WRR/RegioPlan.

Bijlage 2: Overzicht van de gesprekspartners

- Accounthouders en werkbegeleiders 'dedicated team statushouders' route Werk (*twee groepsgesprekken*)
- Consulenten 'dedicated team statushouders' route Participatie (*twee groepsgesprekken*)
- Manager uitstroom WSP
- Projectmanager statushouders WSP
- Hoofd 'dedicated team statushouders' route Participatie
- Beleidsmedewerker gemeente Den Haag
- Projectleider statushouders gemeente Den Haag
- Statushouders uit de gemeente Den Haag. Tijdens de eerste ronde hebben we *negen* gesprekken gevoerd, tijdens de tweede ronde *zeven*. Ook hebben we *drie* losse gesprekken gevoerd. Daarnaast hebben we 42 ingevulde vragenlijsten retour ontvangen.

- Werkgevers:

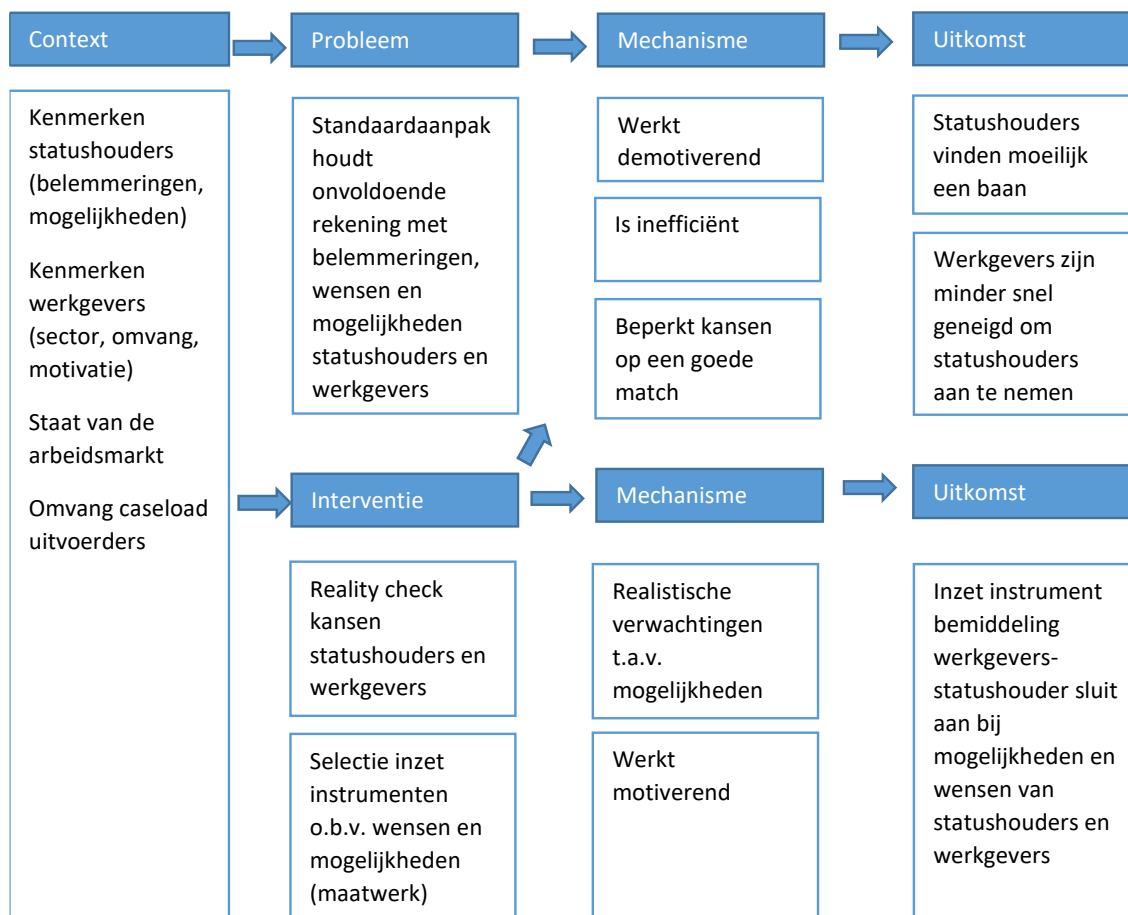
Naam	Gesproken eerste gespreks- ronde (n=11)	Gesproken tweede gespreks- ronde (n=10)
AB Zuid Holland	✓	✓
Axxicom	✓	✓
Eritrea fietst	✓	✓
Greenfox	✓	✓
Hilton	✓	✓
Haags Medisch Centrum	✓	✓
Ikea	✓	✓
NS Retail	✓	✓
Park Wash	✓	✓
Philadelphia	✓	✓
Sportevents	✓	

- Vrijwilligersorganisaties:

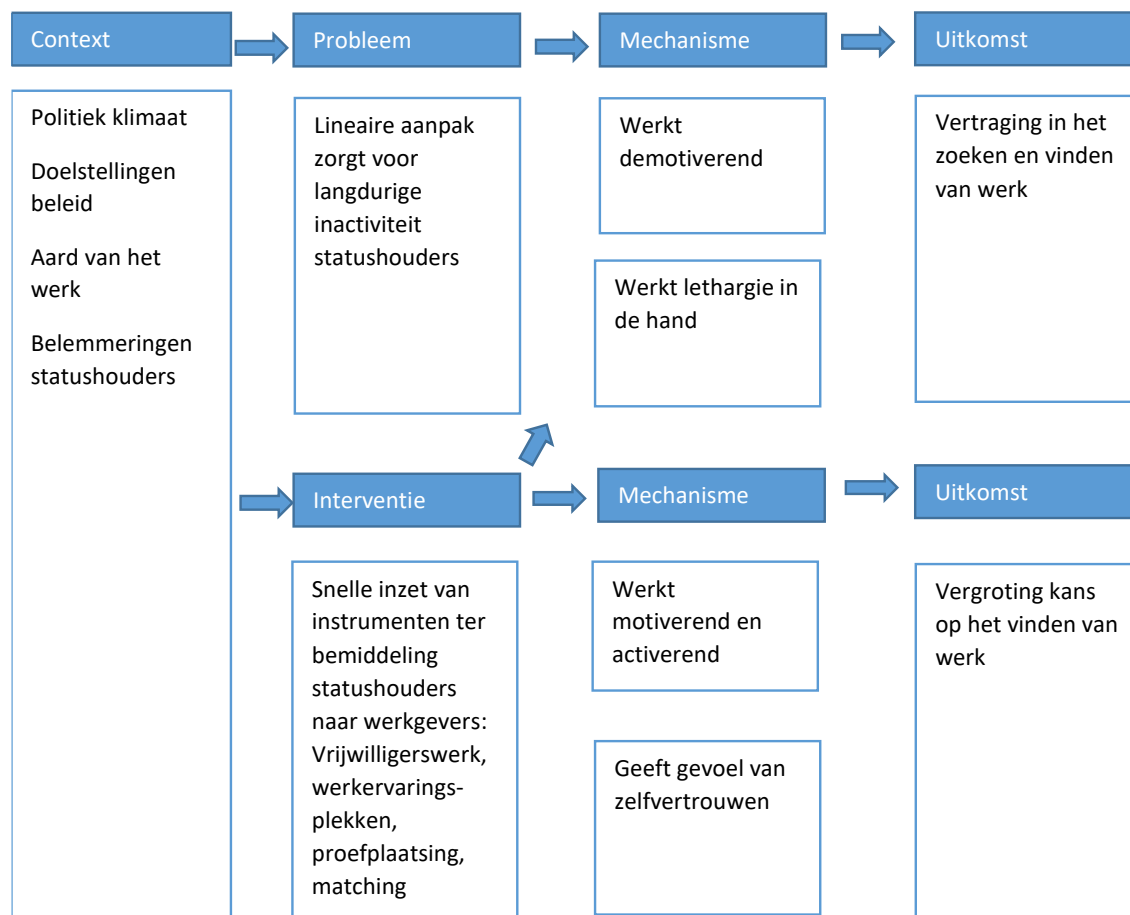
Naam	Gesproken eerste gespreks- ronde (n=4)	Gesproken tweede gespreks- ronde (n=4)
Kringloop	✓	✓
Activiteitencentrum Jan Luijkenlaan	✓	✓
ZuidWest College	✓	✓
Buurt Preventie Team Bouwlust/Vrederust	✓	✓

Bijlage 3: CMO-configuraties

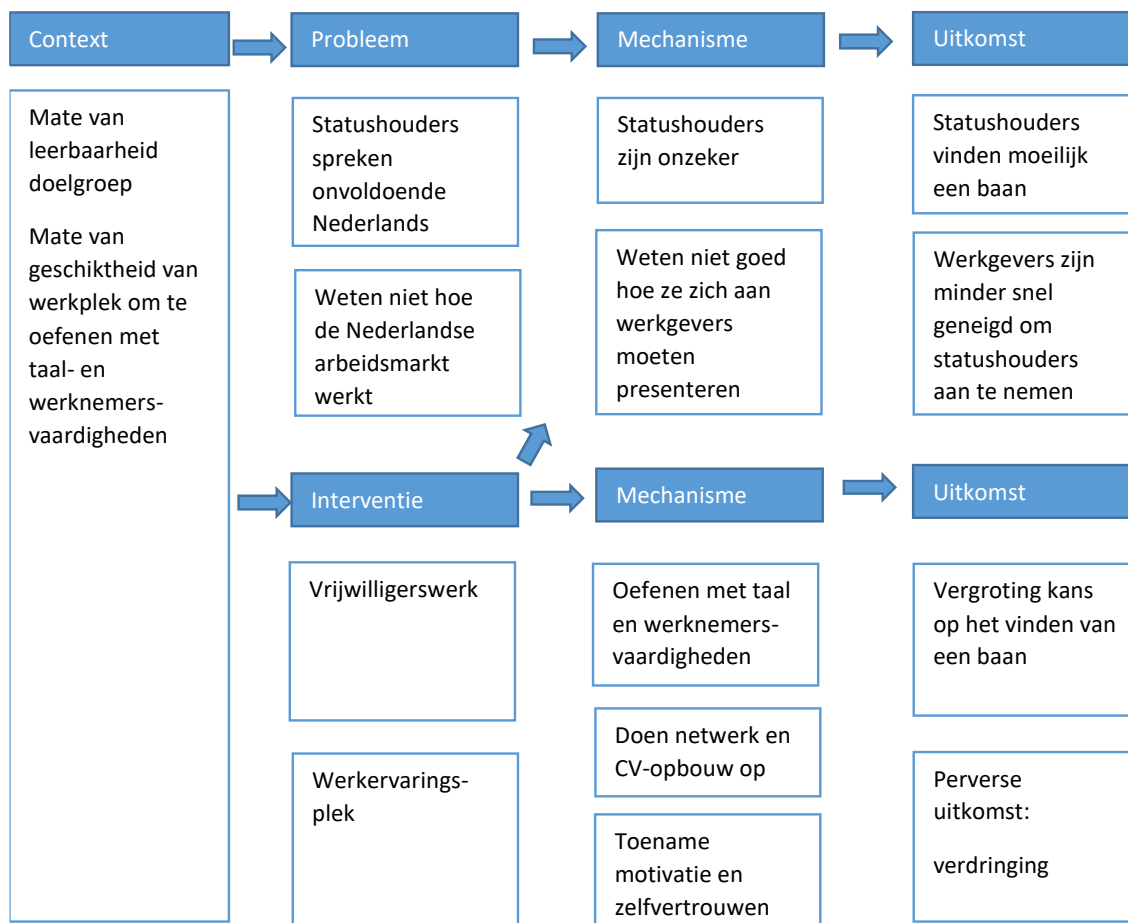
Gerichte voorbereiding op inzet instrumenten



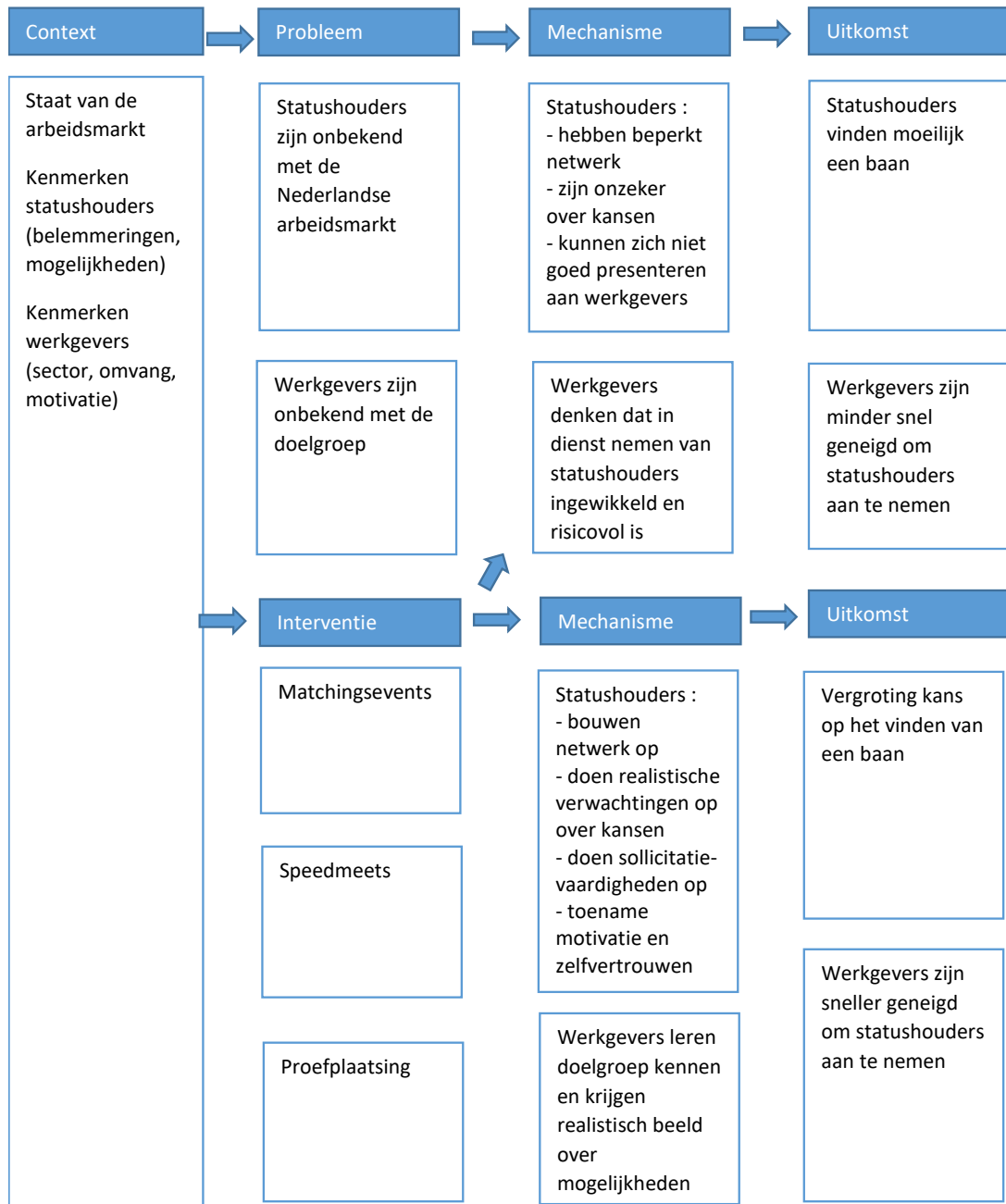
Snelle activering



Opdoen taal- en werknemersvaardigheden



Direct contact statushouders en werkgevers



Bijlage 4: Samenstelling klankbordgroep

Voor dit onderzoek is een klankbordgroep samengesteld bestaande uit:

- Henk Nijhuis (VluchtelingenWerk Nederland)
- Radboud Fransen (VluchtelingenWerk Nederland)
- Wouter van den Berg (RPA Haaglanden)
- Jurgen Woudwijk (RPA Haaglanden)
- Lenneke Niënhuis (gemeente Enschede)
- Shabo Celik (representant doelgroep)
- Niek van der Drift (gemeente Den Haag)
- Sinja Douwes (gemeente Den Haag)
- Sander Mateman (gemeente Utrecht)

Vanuit de gemeente Den Haag heeft Martine Bos meegedacht met het onderzoek en de benodigde registraties voor de bestandsanalyse aangeleverd.



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

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