

1. Inleiding



Programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

In 2018 is Instituut Gak gestart met het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan'. Met dit programma wil Instituut Gak de arbeidsparticipatie van statushouders duurzaam stimuleren. De aanleiding voor het programma was de grote instroom van vluchtelingen in 2014 en 2015 en de moeizame aansluiting van deze groepen bij de Nederlandse arbeidsmarkt. Het programma biedt **subsidie** aan maatschappelijke organisaties, die zich inzetten om statushouders naar een betaalde baan of reguliere opleiding te begeleiden. Projecten kwamen

in aanmerking voor de subsidie als er sprake was van een integrale aanpak, met maatwerk en individuele begeleiding. Er zijn in totaal 70 subsidieaanvragen ingediend, waarvan er 37 zijn gehonoreerd. Uiteindelijk zijn 31 projecten van 28 organisaties ook echt van start gegaan. Naast een directe investering in projecten, heeft het programma ook een **kennisfunctie**. Daarom is RegioPlan gevraagd om de projecten vanaf het begin te volgen met als doel inzicht te verkrijgen in werkzame elementen in de toeleiding van statushouders naar werk op opleiding, waarvan dit rapport het eindproduct is. Daarnaast hebben Open Embassy en Muzus zich ingezet om opgedane kennis meteen toe te passen binnen het programma. Dit deden zij onder andere door een inhoudelijke bijdrage te leveren aan de kennisbijeenkomsten die Instituut Gak organiseerde voor de projectleiders. Op deze bijeenkomsten kregen projectleiders informatie over een bepaald thema en konden ze netwerken.

Het onderzoek

Het onderzoek behelst een **planevaluatie** (hoe zijn de projecten opgezet?), **procesevaluatie** (hoe is de uitvoering in de praktijk verlopen?), een **effectevaluatie** (wat heeft het programma opgeleverd?) en een **verklarend onderzoek** (waarom werken sommige projecten beter dan andere en in welke context?). Om inzicht in al deze elementen te bieden, wordt gebruikgemaakt van een realistische evaluatiemethode, waarbij expliciet wordt gemaakt hoe het project bijdraagt aan het einddoel. De basis voor dit project vormt een interventielogica die we voor elk project opstelden, bestaande uit de volgende onderdelen:

Onderzoeksvraag

Welke interventies worden in het kader van het programma 'Een nieuw bestaan, een nieuwe baan' uitgevoerd? Wat zijn de resultaten en effectiviteit van deze aanpakken voor verschillende groepen? Wat zijn de werkzame bestanddelen van de interventies en de relevante contextfactoren?



In dit onderzoek is gebruikgemaakt van een mixed-method-design. Voor elk project zijn de volgende activiteiten ondernomen:



Methodologisch reflectie

Uit een kritische reflectie op de gekozen onderzoeksofzet, komen drie aandachtspunten naar voren. Ten eerste baseren we ons voor de kwalitatieve onderdelen op de ervaringen van projectleiders, deelnemers en werkgevers. Hierdoor zijn de uitkomsten subjectief en is enige mate van sociale wenselijkheid niet uit te sluiten. Ten tweede is er geen controlegroep in dit onderzoek, waardoor we niet weten in hoeverre de deelnemers de resultaten ook hadden kunnen bereiken zonder deelname aan het programma. Ten slotte zijn de deelnemers aan het programma niet representatief voor de gehele groep statushouders, waardoor we de uitkomsten niet kunnen generaliseren naar statushouders in het algemeen.

2. Literatuurverkenning

Uit een literatuurverkenning komen verschillende belemmeringen voor de arbeidstoeleiding van statushouders naar voren. Deze zijn onder te verdelen in belemmeringen aan de vraagzijde, aanbodzijde en in de matching. Ook komen uit de literatuur werkzame elementen van een effectieve projectaanpakken naar voren.

Belemmeringen aanbodzijde

- Het ontbreken van een opleiding in het land van herkomst of opleiding wordt niet erkend of lager ingeschaald.
- Ontbreken van werkervaring in land van herkomst of werkervaring is maar beperkt relevant.
- Ontbreken van opleiding en/of werkervaring in Nederland.
- Gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal.
- Ontbreken sociale contacten, in het bijzonder met Nederlanders zonder migratieachtergrond.
- Andere normen en waarden, waardoor communicatie op de werkvloer moeizaam gaat.
- Slechte fysieke en/of psychische gezondheid (of slecht ervaren gezondheid).
- Geen of verkeerd zoekgedrag, onder andere door onbekendheid met mogelijkheden, weinig zelfvertrouwen en onbekendheid met procedures en gewoontes.
- Ervaren discriminatie.

Belemmeringen matching

- (Welwillende) werkgevers weten doelgroep niet te bereiken.
- Statushouders weten niet bij welke werkgevers ze moeten zijn en hoe ze die moeten bereiken.
- Gemeentelijke dienstverlening in match niet altijd toereikend.

Belemmeringen vraagzijde

- (On)bewuste vooroordelen over doelgroep, waardoor expliciete en impliciete discriminatie voorkomt.
- Gebrek aan oog voor de doelgroep, onder andere door ontbreken diversiteitsbeleid.
- Twijfels over geschiktheid statushouders (o.a. taalvaardigheid en beroepsvaardigheden).
- Ervaren financiële risico's: angst voor uitval of lage productiviteit.
- Begeleiding blijkt veel (meer dan verwacht) tijd te kosten.

Werkzame elementen van effectieve aanpakken

Uit eerdere literatuur, waaronder effectonderzoek, komen de volgende werkzame elementen naar voren:

1. vroegtijdige ondersteuning gericht op individuele competenties en vaardigheden;
2. vroegtijdige ondersteuning tijdens de asielprocedure;
3. matching bij toewijzen van huisvesting na statusverlening;
4. ondersteuning op maat;
5. intensieve begeleiding met doorlopende lijn;
6. aanbieden van gecombineerde of duale trajecten;
7. ondersteuning bij het zoeken naar een baan;
8. bundelen lokale krachten en het creëren van ontmoeting tussen vraag en aanbod;
9. inzetten op een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

Maatwerk en integrale aanpak

Alle projecten voorzien in een vorm van individuele begeleiding, en daarnaast bevatten de meesten ook groepsgewijze activiteiten zoals vaktrainingen of taallessen. Het organiseren van groepsgewijze activiteiten wordt in de praktijk echter al snel complex, vanwege verschillen tussen deelnemers wat betreft taalniveau, afstand tot de arbeidsmarkt, beschikbaarheid en woonplaats. Waar dit voor problemen zorgde, zijn groepen opgesplitst of is meer individuele begeleiding geboden.

Projectleider: “Iedereen in één groep stoppen werkte niet. Iedereen heeft op een ander moment de inburgering, soms doet de vrouw het 's avonds en de man overdag. En ook het kiezen van een locatie is ingewikkeld; wat voor de één dichtbij is, is voor de ander 1,5 uur fietsen. We kwamen daarom impulsief in kleine groepjes bij elkaar met mensen die dicht bij elkaar wonen. Daardoor was er wel onderling contact, maar niet op een vast moment.”

Veel deelnemers hebben te maken met persoonlijke belemmeringen die hun deelname aan werk in de weg kunnen staan. Vaak gaat het om de mentale (of fysieke) gezondheid, soms ook om een beperkt sociaal netwerk of ontbrekende digitale vaardigheden. Dergelijke problematiek komt vaak pas gaandeweg het traject aan het licht, omdat er dan een sterkere vertrouwensband is opgebouwd met de deelnemer. Dit betekent dat het niet altijd mogelijk is om deelnemers hierop te selecteren. Waar mogelijk bieden de projecten extra individuele ondersteuning om met de problematiek om te gaan, bij zware problematiek verwijzen zij veelal door. Deelnemers waarderen de brede ondersteuning die zij ontvangen vanuit de projecten.

Projectleider: “Als ik de krant lees en zie dat er een bom is gevallen in Idlib, en ik weet dat de broer van een deelnemer die morgen moet solliciteren daar een broer heeft wonen, dan bel ik hem op om te checken hoe het gaat. Zo probeer ik te voorkomen dat hij niet bij zijn sollicitatie komt opdagen.”

Een specifieke belemmering die werk in de weg kan staan, zijn zorgtaken voor kinderen. Deze lijken vooral bij vrouwen een obstakel te vormen.

Samenwerking met gemeenten

Veel projecten werken samen met één of meerdere gemeenten. Zij spelen een belangrijke rol, omdat ze kandidaten kunnen aanmelden voor de projecten en deelnemers gaandeweg ondersteuning kunnen bieden in het geval van persoonlijke belemmeringen. Omdat de meeste statushouders een bijstandsuitkering ontvangen, moet de gemeente bovendien in veel gevallen akkoord geven op hun deelname aan het project als passende invulling van hun re-integratieverplichting. Dit geldt ook voor hun plaatsing op een stage of werk(ervarings)plek. In de praktijk kan er verschil van inzicht bestaan tussen projecten en gemeenten, omdat gemeenten vanuit de Participatiewet vaak sturen op de ‘kortste weg naar werk’, terwijl de projecten meer uitgaan van de toekomstwensen van de statushouder zelf. Dit kan de onderlinge samenwerking en de instroom van statushouders in de projecten frustreren. Daarom investeren projecten veel tijd en energie in het bevorderen van het draagvlak van gemeenten voor hun aanpak, wat het beste gaat als zij een vaste contactpersoon hebben bij de gemeente met wie zij een goede relatie kunnen opbouwen.

Projectleider: “Eén gemeente wilde niet samenwerken met ons project dat zich richt op werk in de kapperssector, omdat ze zorgen hadden over het arbeidsmarktperspectief in die sector.”

Samenwerking met werkgevers

Projectleiders zien dat er onder werkgevers veel interesse en bereidheid is om met de doelgroep te werken. Om dit enthousiasme om te zetten naar plaatsingen voor de doelgroep is het van belang dat de projecten een warm netwerk onder werkgevers hebben, of kunnen benutten via een aangesloten partner. In dit verband is het relevant om te noemen dat de werkgevers die wij interviewden, vrijwel zonder uitzondering positief waren over de samenwerking met de projecten en de begeleiding die zij boden. De coronacrisis vormde wel een belemmering, omdat veel werkgevers het niet aandurften om mensen aan te nemen of geen capaciteit meer hadden voor de begeleiding.

Projectleider: “Het was moeilijk voor ons om in contact te komen met transportbedrijven. Het is een gesloten sector en onze organisatie heeft geen status van uitzendbureau.”

Voor een succesvolle plaatsing van statushouders bij werkgevers benoemen de projectleiders en werkgevers een aantal succesfactoren. Zo is het voor een goede landing en integratie van de statushouder op de werkvloer van belang dat er voldoende draagvlak is onder collega's, zodat zij de deelnemer voldoende tijd en begeleiding gunnen om het werk in de vingers te krijgen. Ook moet er aandacht zijn voor culturele verschillen en een goede onderlinge communicatie, en moeten er realistische verwachtingen zijn bij zowel de werkgever als de statushouder. Over het geheel genomen is het plaatsen van een statushouder voor de meeste werkgevers wel een positieve ervaring geweest.

Projectleider: "We hebben veel gedaan om collega's voor te bereiden op de komst van de statushouders. Een intro-avond, een A4 met wat men kan verwachten, dat men langzaam moet praten en geduld moet hebben. Soms voel ik me een mediator tussen collega en statushouder. Maar alsnog is er soms ergernis bij collega's als een statushouder het werk niet doet zoals zij dat verwachten. Het geduld is er niet altijd. Ze zijn aan het werk en zijn geen coach."

Invloed van COVID-19 op de projecten

De coronapandemie heeft op meerdere manieren impact gehad op de uitvoering van de projecten. Zo was er minder instroom van deelnemers, bijvoorbeeld wanneer zij hun kinderen thuis moesten opvangen, maar ook gemeenten die de doelgroep in coronatijd minder goed in beeld hadden. Verder konden veel activiteiten, met name bedrijfsbezoeken, groepsgewijze activiteiten (zoals trainingen) en stages, geen doorgang vinden. De projecten hebben hun best gedaan om dit op te vangen door alternatieve activiteiten en meer inzet op individuele begeleiding, maar konden veelal niet voorkomen dat er aanzienlijke vertraging optrad. Door de omstandigheden konden deelnemers niet altijd alles uit het project halen wat zij voor ogen hadden, en kon er bij sommigen een 'motivatie-dip' ontstaan. Bovendien hadden zij vanwege de coronacrisis minder perspectief op uitstroom naar betaald werk.

Deelnemer: "Door de coronamaatregelen konden we geen contacten leggen met werkgevers en geen stage lopen. Dat heb ik erg gemist. Het is nu lastig om een toekomstplan te maken. Er is veel werkloosheid, wat onze situatie nog uitzichtlozer maakt."

Randvoorwaarden voor de uitvoering

Voor een goede uitvoering van de projecten moet een aantal randvoorwaarden op orde zijn, die deels wel maar deels ook niet binnen de invloedssfeer van de projecten zelf liggen. Zoals eerder genoemd zijn een goede samenwerking met gemeenten en een warm netwerk onder werkgevers van belang. Maar ook de situatie op de arbeidsmarkt speelt een grote rol; in tijden van krapte zijn er meer kansen voor de doelgroep dan wanneer de economie tot stilstand komt. Van beide situaties is in de projectperiode sprake geweest. De projecten zijn verder veelal afhankelijk van externe financiering, wat onzekerheid met zich mee kan brengen, en bovendien slagen zij er niet altijd in om hun projecten te bemensen. Tot slot kunnen projecten last hebben van (landelijke of lokale) wet- en regelgeving. Zo is het voor statushouders (net als voor de bredere populatie) niet altijd aantrekkelijk om de stap van een bijstandsuitkering naar een betaalde baan te maken, omdat dit gepaard gaat met onzekerheid en bovendien in financieel opzicht weinig vooruitgang betekent.

Projectleider: "De armoedeval is aanzienlijk. Mensen gaan er in eerste instantie bijna altijd even op achteruit, vanwege het wegvallen van gemeentelijke minimaregelingen en toeslagen. Als je kinderen hebt scheelt het al snel 300 tot 400 euro. Dat is veel geld. Het is al lastig om mensen aan het werk te krijgen, maar dit helpt niet."

5. Bijdrage project activiteiten aan tussendoelen

Voordat deelnemers aan het werk kunnen, zijn er vaak nog tussenstappen nodig om een plaatsing tot een succes te maken. De projecten zetten hoofdzakelijk in op het klaarstomen van statushouders voor de arbeidsmarkt (aanbodzijde). De projecten dragen met name bij aan taalverwerving en werknemersvaardigheden van deelnemers. Bij een aantal projecten is ook aandacht voor (mentale) gezondheid, maar bij veel projecten blijft dit onderbelicht. Daarnaast stimuleren de projecten persoonlijke groei door activiteiten te organiseren gericht op zelfinzicht, zelfvertrouwen en activering. Ten slotte wordt ingezet op arbeidsmarktorientatie door deelnemers informatie te geven over de Nederlandse arbeidsmarkt, werk zoeken en solliciteren. Slechts een derde van de projecten zet activiteiten in gericht op het klaarstomen van werkgevers en andere werknemers op de komst van een statushouder. Hierbij gaat het vooral over het bevorderen van interculturele communicatie, het creëren van wederzijds begrip en het aanbieden van handvatten voor de begeleiding van statushouders.

Deelnemer: "Ik voel altijd zelfvertrouwen, maar door dit project heb ik nieuwe dingen over mezelf geleerd en een ander perspectief op zaken gekregen. Het is soms lastig om zelfvertrouwen te houden als dingen misgaan, maar de pitches aan werkgevers gaven mij frisse moed."

Over het algemeen valt op dat veel activiteiten gericht zijn op het vergroten van kennis en ervaring van statushouders door middel van persoonlijke begeleiding, groepslessen of een werkervaringsplaats. Daarnaast is er veel aandacht voor zelfreflectie en ontdekken wat iemand kan en wil. Deze onderdelen zijn belangrijk om deelnemers arbeidsfit te maken, maar niet voldoende om ze ook echt de laatste stap naar de arbeidsmarkt te laten zetten. Er is minder aandacht voor het faciliteren van deelnemers bij het wegnemen van multiproblematiek. Ook is er onder andere vanwege corona in veel projecten onvoldoende gelegenheid geweest voor deelnemers en werkgevers om in contact te komen en positieve ervaring op de werkvloer op te doen.

Deelnemer: "Het hielp met doelen kenbaar maken en naar jezelf kijken waar je goed in bent en niet. Het is een goede training om te weten wat bij jezelf past. Het heeft vooral geholpen om jezelf beter te leren kennen."

6. Bijdrage project activiteiten aan tussendoelen

Het programma heeft **1.012 deelnemers** bereikt. Hieronder zijn een aantal van hun kenmerken weergegeven.



63% man
36% vrouw
0,3% anders



31% woont alleen

30% met partner & kind
7% met partner

4% met ouders

4% met kind

2% anders

22% onbekend



gemiddelde leeftijd **35**
(22-43 jaar per project)



gemiddeld **4 jaar in NL**
(0-26)



43% Syrië 3% Afghanistan
20% Eritrea 3% Irak
7% Iran 24% Andere landen



gemiddeld **2,5 jaar verblijfsstatus**



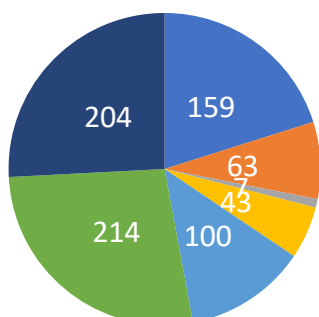
21% laag opgeleid

21% hoog opgeleid

33% middelbaar opgeleid

25% onbekend

Van de projecten, die binnen de onderzoeksperiode afsluiten, vindt **20% van de deelnemers een betaalde baan** en **8% start een reguliere opleiding**.



- Uitstroom naar betaald werk
- Uitstroom naar reguliere opleiding
- uitstroom naar leerwerktraject
- Uitstroom naar werkervaringsplaats
- Voortijdige uitval
- Uitstroom overig
- Onbekend

De meeste voorkomende sectoren waar deelnemers gaan werken zijn **transport en logistiek, horeca, industrie** en **groothandel**. 73% van de werkende deelnemers is na een jaar nog aan het werk.

7. Werkzame elementen

In aanvulling op de beschrijvende informatie uit hoofdstuk 6 over de behaalde resultaten, is een verklarende analyse uitgevoerd op de registratiedata om te laten zien welke factoren van invloed zijn op het vinden van werk of een opleiding. Hierbij maken we onderscheid tussen kenmerken op persoonsniveau en kenmerken op projectniveau. Deze analyse toont aan dat met name persoonskenmerken, zoals leeftijd en opleidingsniveau, van invloed zijn op de kans op werk of deelname aan een opleiding.

Werk

Deelnemers van de projecten van Vista College, Droomstatus, Dutch Tulip, Mpowerment of de Workshop hebben relatief veel kans op werk. Het enige projectkenmerk dat een (positief) effect heeft op de kans om werk te vinden is de aanwezigheid van taalles. Daarnaast is de kans op werk groter voor jongeren, mannelijke deelnemers, hoogopgeleiden, deelnemers die niet alleen met hun partner wonen, deelnemers die de Nederlandse taal goed beheersen en deelnemers die vrijgesteld zijn van de inburgering.

Opleiding

Deelnemers van de projecten van Social Enterprise Lab of VluchtelingenWerk West en Midden-Nederland hebben relatief veel kans om een opleiding te starten. Deelnemers starten eerder een opleiding als zij jonger zijn, vrouw zijn, hoogopgeleid zijn of een matige taalbeheersing hebben.

8. Conclusies en aanbevelingen

Opbrengsten van het programma

Projecten dragen bij aan het arbeidsfit maken van deelnemers

De projecten dragen sterk bij aan het arbeidsfit maken van deelnemers. Belangrijke tussenopbrengsten die projectleiders en deelnemers benoemen zijn:

- taalverwerving;
- werknemersvaardigheden;
- netwerkuitbreiding;
- zelfinzicht;
- zelfvertrouwen;
- arbeidsmarktoriëntatie.

Een belangrijk element in dit programma was individuele begeleiding. De projectmedewerkers hebben sterk geïnvesteerd in de vertrouwensband met deelnemers en het traject gericht op hun wensen en ambities.

Een op de vijf deelnemers vindt werk, een op de dertien een opleiding

Twintig procent van de deelnemers vindt na het project een betaalde baan en acht procent begint een reguliere opleiding. Bij een deel van de projecten is er onvoldoende aandacht voor bemiddeling naar werk of komt deze te laat op gang, waardoor deelnemers hun opgedane kennis en vaardigheden niet meteen kunnen toepassen op de arbeidsmarkt. Projecten met hoge uitstroom naar werk kenmerken zich door actieve bemiddeling tussen deelnemers en werkgevers of door een sectorale insteek waarbij werkgevers al vroegtijdig zijn betrokken.

Een op de vijf deelnemers vindt werk, een op de dertien een opleiding

De kans op werk is minder groot voor deelnemers die ouder zijn, laagopgeleiden en deelnemers met een slechte mondelinge taalbeheersing. Voor deze kwetsbare doelgroep blijken zelfs deze intensieve maatwerktrajecten nog vaak onvoldoende om een plek op de arbeidsmarkt of in het onderwijs te vinden.

Resultaten passen in breder beeld over participatie van statushouders

De gemiddelde verblijfsduur in Nederland van de deelnemers is vier jaar. We weten uit de migratieliteratuur dat nieuwkomers vaak vele jaren nodig hebben om een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Zo heeft slechts een minderheid van de statushouders binnen vier jaren een inburgeringsdiploma gehaald; velen zijn dan nog bezig of inmiddels ontheven van de inburgeringsplicht. Ook neemt de arbeidsparticipatie van deze nieuwkomers na vier jaar verblijf nog altijd toe. Uit de cohortanalyse van het CBS blijkt bijvoorbeeld dat van de statushouders die rond 2014 naar Nederland kwamen, ruim een kwart (28%) na drieënhalve jaar werk had gevonden. Na viereñhalve jaar was dit al 38 procent. Dit impliceert dat het ook voor de deelnemers van dit programma goed mogelijk is dat hun participatiegraad in de toekomst verder zal toenemen.

Geleerde lessen over de aanpak

Deelnemers van het programma hebben stappen gezet naar of richting werk. Er is echter ook verbetering mogelijk in de aanpak van de projecten. We benoemen hier de belangrijkste vijf lessen die we leren uit dit onderzoek voor de arbeidsbemiddeling van statushouders:

1. Er is nog te weinig aandacht voor werkgevers en potentiële collega's

De projecten binnen dit programma zetten allen sterk in op het voorbereiden van statushouders op de arbeidsmarkt, maar de rol van werkgevers en potentiële collega's is vaak nog onderbelicht. Interculturele communicatie vaardigheden en inzicht in de begeleidingsbehoeften van statushouders kunnen werkgevers helpen om een positieve ervaring op te doen met statushouders op de werkvloer. Projecten kunnen bijdragen aan een goede match tussen werkgever en statushouders door een netwerk op te bouwen van relevante werkgevers.

2. Mentale gezondheidsproblemen verdienen een plek in de begeleiding.

Vluchtelingen kampen relatief vaak met mentale gezondheidsproblemen. Ook in dit project vormt dit een belemmering van sommige deelnemers. Projecten hanteerden dit vaak als selectiecriteria, omdat zij niet toegerust zijn om deelnemers te ondersteunen met dergelijke problematiek. Toch komt dergelijke problematiek wel voor in de projecten, deze komt namelijk vaak pas aan het licht als er een vertrouwensband is opgebouwd. We raden projectleiders daarom aan om te investeren in goede signaleren van mentale gezondheidsproblemen, doorverwijzing naar de juiste partijen en eventueel zelf ondersteuning aan te bieden.

3. Het is van belang om te achterhalen wat er speelt bij 'motivatiegebrek'.

Een op de acht deelnemers valt tijdens een project uit. Projectleiders wijzen vaak motivatiegebrek als oorzaak aan, maar er lijkt meer te spelen. Zo komt het voor dat deelnemers worden belemmerd door multiproblematiek. Ook kan het zijn dat werken niet financieel aantrekkelijk is vanwege het wegvallen van toeslagen (de 'armoedeval'). Daarnaast kan het zijn dat ze ontdekken dat het werk of het project niet aansluit bij hun wensen. Het is belangrijk om te achterhalen wat er precies speelt bij deelnemers, ook als zij uitvallen, zodat zij eventueel kunnen worden doorverwezen naar andere ondersteunende organisaties.

4. De arbeidsbemiddeling van vrouwen verdient aandacht en een specifieke aanpak.

De positie van vrouwen vergt in het bijzonder aandacht. We zien dat mannen vaker uitstromen naar werk, terwijl vrouwen eerder een opleiding gaan doen. Dit terwijl mannen in land van herkomst vaker laagopgeleid zijn. Ook gelden bepaalde obstakels sterker voor vrouwen. Zij kunnen bijvoorbeeld minder goed in beeld zijn bij de gemeente voor begeleiding of dragen meer verantwoordelijkheid voor de opvoeding van kinderen. Bij de begeleiding van vrouwen moet dan ook rekening gehouden worden met de route richting werk die zij afleggen en de obstakels die zij

5. De samenwerking tussen maatschappelijke organisaties en gemeenten kan beter.

Een deel van de projecten binnen het programma heeft een goede samenwerking met de gemeente, maar bij teveel projecten verloopt de samenwerking nog moeizaam. Aangezien gemeenten in het nieuwe inburgeringsstelsel de regie op de inburgering krijgen en maatschappelijke partners nodig hebben om trajecten vorm te geven, is het zaak om de samenwerking vlot te trekken. Succesfactoren voor een goede samenwerking met de gemeenten zijn een vast aanspreekpunt bij de gemeente, voldoende informatie uitwisseling en gezamenlijk tussengesprekken met de deelnemer.

Meerwaarde van programma Een nieuw bestaan, een nieuwe baan

Voor 1.012 statushouders een kans om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen

Het programma heeft 1.012 deelnemers een kans geboden om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. Twintig procent vond een plek op de arbeidsmarkt en acht procent in het onderwijs. De andere deelnemers zetten stappen richting de arbeidsmarkt. De meeste maatschappelijke organisaties konden door de subsidies van dit programma een uitgebreider traject aanbieden en enkele projecten zijn zelfs volledig gefinancierd door Instituut Gak. Maatschappelijke organisaties hebben een goede positie om statushouders te begeleiden, omdat zij dicht bij de doelgroep staan en de tijd kunnen nemen om te investeren in een vertrouwensband.

Kennisgemeenschap van maatschappelijke organisaties en onderzoekers

Het programma draagt ook bij aan de kennisontwikkeling over de arbeidstoeleiding van statushouders. De lessen uit dit onderzoek worden gebruikt om de uitvoeringspraktijk van de organisaties te verbeteren. Daarnaast is het programma erin geslaagd een gemeenschapsgevoel te creëren onder de deelnemende organisaties waarbij kennisdeling wordt gefaciliteerd.