

Een blik op het onderzoek naar Platform Nieuwkomers en Werk

Wat werkt bij het begeleiden van nieuwkomers naar
de arbeidsmarkt?

BEVINDINGEN UIT ONDERZOEK 2021-2023

Marina Lazëri, MSc, Job Velseboer, MSc & Mariska Veenstra, MSc

1. Inleiding

1.1. Evaluatieonderzoek van Platform Nieuwkomers en Werk

Het Platform Nieuwkomers en Werk ondersteunt initiatieven die nieuwkomers naar werk begeleiden, en is een samenwerking tussen Goldschmeding Foundation, OpenEmbassy en Regioplan. Het platform wordt gefinancierd door de Goldschmeding Foundation. Regioplan evalueert al sinds 2019 de initiatieven die worden ondersteund door het platform. Regioplan onderzoekt wat wel en niet werkt bij het begeleiden van nieuwkomers naar betaald werk, en vertaalt dit naar lessen en handvatten voor het initiatief en het platform. Op deze manier wordt bijgedragen aan een inclusieve arbeidsmarkt voor nieuwkomers en de kennisverwerving over de 'werkzame mechanismen' die hen naar werk begeleiden.

De initiatieven die het Platform Nieuwkomers en Werk ondersteunt variëren in aard en omvang. Momenteel richt het platform zich op initiatieven binnen de digitale sector en de sector zorg, aangezien er in deze beide sectoren arbeidstekorten zijn. Zo beoogt het platform een tweezijdige maatschappelijke impact te hebben: enerzijds nieuwkomers ondersteunen bij het vinden en behouden van werk, en anderzijds arbeidstekorten in de sector zorg en de digitale sector aanpakken. De expliciete focus op deze twee sectoren bestaat sinds 2021. In de periode hiervoor was er een grotere verscheidenheid aan sectoren. Om deze reden richt deze rapportage zich op de initiatieven die door het platform ondersteund werden in de periode 2021 tot en met 2023.

In deze korte rapportage koppelt Regioplan de belangrijkste inzichten uit het onderzoek terug aan de hand van praktische voorbeelden. Regioplan identificeert de factoren waardoor een aantal initiatieven succesvol is in het begeleiden van nieuwkomers naar werk, de kansen voor groei binnen de sectoren en de aandachtspunten die hierbij komen kijken.

1.2. Methodologie

Regioplan doet al jaren onafhankelijk onderzoek naar de initiatieven die door het platform worden ondersteund en naar de methoden die zij hebben ontwikkeld om nieuwkomers naar werk te begeleiden. Dit doen we middels een aantal stappen. Ten eerste brengen we in beeld welke aanpakken de initiatieven hanteren om nieuwkomers naar werk te begeleiden. Vervolgens onderzoeken we in hoeverre de initiatieven deze doelen realiseren. Dit doen we door middel van het opstellen van de beleidstheorie van de initiatieven, het uitzetten van vragenlijsten en door interviews af te nemen met deelnemers, werkgevers en andere betrokkenen.

De methodologische aanpak is gebaseerd op de methode van een *realistische evaluatie*. Het doel van het onderzoek is voornamelijk om inzicht te verkrijgen in effectieve interventies van initiatieven om nieuwkomers naar arbeid toe te leiden. Centraal hierin staat: 'wat werkt, voor wie, en waarom?'. Er wordt gekeken naar werkzame elementen die ervoor zorgen dat een initiatief zijn doelen kan bereiken.

De evaluatieonderzoeken starten met het opstellen van de verandertheorie: wat zijn de doelen, beoogde activiteiten en de achterliggende mechanismen binnen het project? Vervolgens voeren we een procesevaluatie uit, waarin we in kaart brengen in hoeverre de projecten in de praktijk zo worden uitgevoerd als beoogd en welke eventuele knelpunten zich hierbij voordoen. We laten vervolgens zien of de projecten leiden tot (duurzame) uitstroom naar de arbeidsmarkt (en eventuele andere uitkomstindicatoren). Het verklarend onderzoek brengt tot slot in kaart waarom de projecten (niet) werken, in welke context en onder welke randvoorwaarden.

1.3. Afbakening doelgroep

Het platform richt zich op nieuwkomers. De definitie die door OpenEmbassy wordt gehanteerd is de volgende: "Vreemdelingen die van buiten de Europese Unie naar Nederland komen met een niet-tijdelijk verblijfsdoel, en die verplicht zijn om in te burgeren. In de praktijk zijn dit vooral statushouders (asielzoekers met een voorlopige of voorwaardelijke verblijfsvergunning in Nederland), inclusief hun gezinnen, en gezinsmigranten."

In de praktijk zien we dat de initiatieven vaak gericht zijn op statushouders, maar ook algemener op mensen met een migratieachtergrond die recentelijk naar Nederland zijn gekomen en hier uitdagingen ondervinden bij hun arbeidsparticipatie. De doelgroep van de initiatieven kan hierdoor bestaan uit mensen met een vluchtachtergrond, maar ook uit gezinsmigranten of een enkele EU-migrant. Soms bereiken de initiatieven ook mensen met een migratieachtergrond die al langer in Nederland wonen. Bij sommige initiatieven zien we dat er rekening wordt gehouden met de verschillende behoeftes van nieuwkomers die recent naar Nederland zijn gekomen en mensen met een migratieachtergrond die hier al langer wonen.

1.4. De initiatieven in het kort

In tabel 1.1 worden de sector, het doel en de activiteiten van de verschillende betrokken initiatieven tussen 2021 en 2023 benoemd.

Tabel 1.1 Overzicht initiatieven 2021-2023

	Peerenboom	Edu4U	Echocardiografie Academie
Sec-tor	Zorg	Zorg	Zorg
Doel	Nieuwkomers in een zorgfunctie op de Nederlandse arbeidsmarkt laten instromen. Focus ligt met name op doktersassistenten.	Buitenlands gediplomeerde zorgprofessionals (artsen en verpleegkundigen) voorbereiden op de Nederlandse arbeidsmarkt door de juiste begeleiding en training te bieden gedurende en na het assessment voor een BIG-registratie.	Nieuwkomers met een academische achtergrond in de zorg opleiden tot echocardiografist. De Academie is opgezet en wordt aangeboden door Cardiologie Centra Nederland (CCN).
Acti-vitei-ten	Werving van ziekenhuizen, het koppelen van deelnemers aan een VTGM-opleiding en het aanbieden van een cultuurtraject. Nieuwkomers worden bijgestaan door o.a. één persoon die helpt met cv's, netwerk en sollicitatiebrieven.	Edu4U biedt een onderwijstraject ter voorbereiding op de AKV-toets en de BI-examens. Daarnaast bieden zij ook medische (Nederlandse) vaktaal en sollicitatietrainingen.	Het traject biedt een speciaal ontwikkeld curriculum aan en intensieve dagelijkse praktijkbegeleiding op CCN-locaties. Onderdeel van het curriculum is vakinhoudelijke kennis en een aantal workshops over culturele verschillen in de zorg, taal, en andere aspecten van werken in Nederland.
	Kleurrijk Zorgen	NewBees	Blue Road Academy ¹
Sec-tor	Zorg	Zorg	Digitale sector
Doel	Nieuwkomers begeleiden naar een baan met BBL-opleiding in de intramurale ouderenzorg.	NewBees beoogt nieuwkomers te matchen en een traineeship te laten volgen bij lokale zorginstellingen in Amsterdam, Arnhem en Leiden.	Nieuwkomers opleiden in Salesforce (bedrijfssoftware) zodat zij een baan kunnen vinden in het Salesforce-ecosysteem.
Acti-vitei-ten	Kleurrijk Zorgen heeft een traject ontwikkeld waarbij deelnemers een cultuursensitiviteitstraining volgen, een voorbereidende vooropleiding doen voor werken in de zorg en stages volgen bij zorginstellingen. Daarnaast volgen ook werkgevers uit deelnemende organisaties de cultuursensitiviteitstraining.	Nieuwkomers worden door een matcher gekoppeld aan een lokale zorginstelling waar zij werkervaring opdoen en meedoen aan intervisiewerkshops.	Blue Road Academy biedt de deelnemers technische training, training in professionele vaardigheden, coaching en verbindt de deelnemers met de Salesforce-community.

¹ Voorheen RefugeeForce.

Vervolg tabel 1.1 Overzicht initiatieven 2021-2023

	DOK030	We'RHERE	UMCG
Sector	Digitale sector	Digitale sector	Digitale sector
Doel	Het doel van DOK030 is om nieuwkomers te begeleiden naar een baan in de digitale sector (datacenterprofessional).	We'RHERE biedt nieuwkomers met interesse om in de IT te werken een Voorbereiding IT (VIT) traject aan, om hen voor te bereiden op een leerwerktraject.	Het project beoogt het gat te dichten tussen het tekort aan zorgpersoneel en het potentiële aanbod nieuwkomers met een achtergrond in de zorg.
Activiteiten	DOK030 biedt een leerwerktraject, empowermenttraining, taalbegeleiding en coaching aan.	Het traject bestaat uit trainingen IT en Engels, contact met ervaringsdeskundigen en plaatsing in een leerwerktraject.	Het UMCG biedt een vaktaaltraject, trainingen en werkervaring op verpleegafdelingen aan.
Ithaka Academie			
Sector	Digitale sector		
Doel	Ithaka Academie beoogt nieuwkomers met een laag taalniveau en/of weinig vooraf geroepen opleiding of onvoldoende aansluitende opleiding te begeleiden naar een instapbaan in de digitale sector.		
Activiteiten	Ithaka Academie biedt een traject met trainingen aan om deelnemers bekend te maken met de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt, en ook soft skills te laten ontwikkelen. Daarnaast vindt peer-to-peerbegeleiding plaats, en ook nazorg bij plaatsing bij een werkgever.		

2. Veronderstelde werkzame elementen

In tabel 2.1 beschrijven we alle veronderstelde werkzame elementen uit de tot nog toe onderzochte initiatieven. Met 'verondersteld' wordt bedoeld dat dit elementen zijn waarvan door de initiatieven wordt verwacht dat zij bijdragen aan de effectiviteit van de verschillende trajecten.

Werkzame elementen gaan over de manier waarop men het beoogde effect van een interventie kan bereiken en welke technieken daarvoor moeten worden ingezet. Werkzame elementen liggen ten grondslag aan een interventie en moeten ervoor zorgen dat een interventie daadwerkelijk werkt. Wanneer een initiatiefnemer beslissingen neemt over welke werkzame elementen worden ingezet, moet hij of zij rekening houden met het doel van een initiatief en hoe dit doel kan worden bereikt. Is een initiatief bijvoorbeeld gericht op individuele vaardigheden en prestaties van deelnemers? Dan moeten werkzame elementen worden ingezet die deelnemers deze individuele vaardigheden helpen bevorderen. Is een initiatief gericht op maatschappelijke processen? Dan moeten de werkzame elementen gericht zijn op externe betrokkenen. In de praktijk richten initiatieven zich vaak op meerdere elementen.

In de onderzoeken naar de reeds opgezette initiatieven van het Platform Nieuwkomers en Werk brengen we in kaart welke werkzame elementen de initiatieven inzetten. Hoe willen de initiatieven daadwerkelijk hun doelen bereiken? De onderstaande tabel geeft hiervan een overzicht. In dit overzicht hebben we een onderscheid gemaakt tussen procesmatige elementen en elementen gericht op het individu: het ontwikkelen van de kwaliteiten, vaardigheden, motivatie en zelfvertrouwen van individuele deelnemers.

Tabel 2.1 Veronderstelde werkzame elementen initiatieven 2021-2023

Categorie	Veronderstelde werkzame elementen	Omschrijving	Waargenomen in welke initiatieven?	Waarom werkzaam? Welke mechanismen zien we?
Proces	Geborgd netwerk van werkgevers	Zorg voor toegang tot en samenwerking met een groot netwerk van werkgevers (lieft gerealiseerd vóór de start van het project).	DOK030, Newbees, Blue Road Academy, Kleurrijk Zorgen, Ithaka Academie.	Verbinding met meerdere werkgevers vergroot de kans op succesvolle plaatsing. Aangesloten werkgevers zijn bekend met het initiatief en zullen mogelijk eerder iemand aannemen vanuit het initiatief.
	Initiatief is werkgever	Initiatieven die naast initiatiefnemer ook zelf werkgevers zijn.	Echocardiografie Academie, UMCG.	Kunnen veel maatwerk leveren door de flexibiliteit (eigen behoeftes en die van de deelnemers beter opvangen). Deelnemers in een vroeg stadium bekend laten worden met het werk.
	Structurele nazorg	Structureel aandacht voor nazorg na plaatsing bij werkgever. Zorg ook voor ontwikkelperspectief en zie de werkgever eveneens als actor die ontwikkeling doormaakt.	DOK030, Newbees, Blue Road Academy, Kleurrijk Zorgen, Ithaka Academie.	De uitdagingen op de werkvloer beginnen bij de daadwerkelijke baan. Er liggen nog vele belemmeringen op de loer die voor uitval kunnen zorgen, zoals onvoldoende (culturele) aansluiting met de organisatie, interpersoonlijke relaties op de werkvloer, of het daadwerkelijk toepassen van soft skills en inzichten in de werkwijze in Nederland.
	Vroege kennismaking tussen de partijen	Faciliteer in een vroeg stadium ontmoetingen tussen werkgevers en nieuwkomers in het traject.	Echocardiografie Academie, Newbees, Blue Road Academy, Kleurrijk Zorgen, UMCG, Ithaka Academie.	Deze ontmoetingen vergroten de kans op succesvolle plaatsing. Bovendien kan zo beter onderzocht worden of er een 'klik' is.
	Ervaringsdeskundigen	Maak gebruik van ervaringsdeskundigen (zoals deskundigen die het traject eerder hebben doorlopen of relevante werkervaring hebben). Dit kan bijdragen aan (culturele) herkenning in de vorm van rolmodellen en peer-to-peerbegeleiding.	Newbees, Edu4U, Blue Road Academy, Ithaka Academie, We'RHERE, Kleurrijk Zorgen.	Alumni staan dicht bij de belevingswereld van de deelnemers. Dit vergroot de kans op succesvolle afronding.
	Community building onder deelnemers	Creëer een groepsgevoel onder de deelnemers waarin een veilige en open sfeer heerst. Bijvoorbeeld door fysieke bijeenkomsten in kleine groepen te organiseren.	Edu4U, Blue Road Academy, DOK030, Kleurrijk Zorgen, Ithaka Academie.	Wanneer de deelnemers onderling elkaar kennen en zich prettig bij elkaar voelen zullen ze elkaar beter weten te vinden voor bijvoorbeeld een hulpvraag. Ook kan dit helpen bij het vinden van een baan omdat het netwerk van werkgevers gezamenlijk groter is.

Vervolg tabel 2.1 Veronderstelde werkzame elementen initiatieven 2021-2023

Categorie	Veronderstelde werkzame elementen	Omschrijving	Waargenomen in welke initiatieven?	Waarom werkzaam? Welke mechanismen zien we?
Proces	Inclusieve werkvloer	Directe betrokkenen van de deelnemers (matchers, collega's) worden getraind of zijn gespecialiseerd in het creëren van een inclusieve werkvloer.	NewBees, UMCG, Kleurrijk Zorgen.	Door het waarborgen van een inclusieve werkvloer wordt er wederzijds begrip en vertrouwen gecreëerd en voelen deelnemers de ruimte om zich uit te spreken.
Individu	Begeleiding werkgevers	Begeleiding aanbieden aan werkgevers: bijdragen aan inclusievere werkvloer en draagvlak bij werkgevers.	Kleurrijk Zorgen, NewBees.	Zo kunnen werkgevers beter begrijpen waar de knelpunten zitten, maar ook hoe ze die knelpunten voortaan zelf kunnen aanpakken.
	Aandacht voor persoonlijke omstandigheden	Besteed aandacht aan en houd rekening met persoonlijke achtergrond, niveau, interesses en andere persoonlijke kenmerken van de nieuwkomer.	DOK030, Edu4U, Peerenboom, Newbees, Blue Road Academy, Kleurrijk Zorgen, UMCG.	Individuele problemen op verschillende leefdomen hebben invloed op het vermogen om het traject goed te kunnen afronden. Wanneer door het initiatief maatwerk wordt geleverd en rekening wordt gehouden met persoonlijke factoren en eventuele belemmeringen wordt de kans op succesvol afronden van het traject vergroot.
	Motivatie	Selecteer deelnemers op (intrinsieke) motivatie als deelnamecriterium.	DOK030, Edu4U, Newbees, Blue Road Academy, Peerenboom, Echocardiografie, Kleurrijk Zorgen.	Hierdoor past het programma goed bij de behoeften van de deelnemer en is de kans groter dat diegene het traject succesvol afrondt en uitstroomt naar werk.
	Vertrouwen	Zet in op het creëren van vertrouwen tussen initiatief en deelnemers.	Ithaka Academie, NewBees, We'RHERE, Kleurrijk Zorgen.	Een vertrouwensband tussen initiatief/begeleider en deelnemer verhoogt betrokkenheid en openheid van de deelnemers. Hiermee wordt de kans op succesvolle afronding vergroot.
	Aandacht voor Nederlandse werkcultuur en werknemersvaardigheden	Versterk het aanbod door training aan te bieden in de Nederlandse werkcultuur en werknemersvaardigheden.	DOK030, Edu4U, Blue Road Academy, Echocardiografie Academie, Kleurrijk Zorgen, Ithaka Academie.	Door aandacht te hebben voor de Nederlandse werkcultuur weten nieuwkomers beter wat ze kunnen verwachten van hun toekomstige baan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hierdoor is de kans groter dat zowel werkgever als werknemer dezelfde verwachtingen heeft en de deelnemers hun toekomstige functie succesvol uitvoeren.

Vervolg tabel 2.1 Veronderstelde werkzame elementen initiatieven 2021-2023

Categorie	Veronderstelde werkzame elementen	Omschrijving	Waargenomen in welke initiatieven?	Waarom werkzaam? Welke mechanismen zien we?
Individueel	Soft skills	Aandacht voor soft skills (zoals sollicitatievaardigheden en het schrijven van cv's).	DOK030, Edu4U, Peerenboom, Blue Road Academy, Ithaka Academie.	Het vinden, krijgen en behouden van een baan gaat niet alleen om technische vaardigheden, maar ook om soft skills.
	(Beroepspecifieke) taalles	Includeer taalcurricula in het traject. Probeer daarbij rekening te houden met de taalniveaus van de nieuwkomers.	DOK030, Edu4U, Newbees, UMCG, We'RHERE, Echocardiografie Academie, Kleurrijk Zorgen.	Taal is één van de grootste belemmeringen van nieuwkomers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Taalles (gericht op het vakgebied) verlagen de drempel voor arbeidsmarktparticipatie.
	Intensieve begeleiding	Begeleid de nieuwkomers intensief, waar mogelijk dagelijks. Hierbij is veel persoonlijke inzet van de initiatieven belangrijk.	Echocardiografie, Edu4U, Newbees, Blue Road Academy, Kleurrijk Zorgen.	Op deze wijze wordt de betrokkenheid van de nieuwkomer vergroot en daarmee automatisch ook de afronding van het traject. Ook geeft intensieve begeleiding, door middel van veel ontmoetingsmomenten, veel houvast aan deelnemers, en mogelijkheden om vragen te stellen, knelpunten te betrekken en informatie te verwerken.
	Empowerment	Inzetten op het bevorderen van zelfvertrouwen en zelfstandigheid bij deelnemers.	DOK030, Kleurrijk Zorgen, Ithaka Academie.	Op deze wijze worden deelnemers aangemoedigd om hun eigen krachten te ontdekken, en daarop te leunen. Zo kunnen ze zelfstandiger worden, wat kan bijdragen aan duurzame toegang tot de arbeidsmarkt.

3. Geleerde lessen

3.1. Succesfactoren

In de jaren dat RegioPlan onderzoek doet naar initiatieven die nieuwkomers naar werk begeleiden hebben we veelvoorkomende veronderstelde werkzame elementen geïdentificeerd. De tabel hierboven is hiervan een weerspiegeling. Enkele van deze veronderstelde werkzame elementen zijn effectiever gebleken dan anderen. Onder 'succesfactoren' verstaan we dan ook de werkzame elementen die bijzonder effectief zijn gebleken in het begeleiden van nieuwkomers naar werk, zowel individuele als procesmatige factoren. We hebben ook enkele succesfactoren geïdentificeerd die niet als werkzame elementen kunnen worden beschouwd, maar behoren tot overige aspecten van een traject of initiatief.

Succesfactoren: procesmatige werkzame elementen

- Initiatieven die grote, [geborgde netwerken](#) van werkgevers hebben (en korte lijnen hebben met deze werkgevers) slagen vaak in het plaatsen van deelnemers bij werkgevers. Ze kunnen al vanaf het begin van een traject samenwerken met werkgevers en meer contacten en bekendheid creëren tussen werkgevers en

deelnemers. Hierbij helpt in het bijzonder de samenwerking met werkgevers met een gedeelde visie voor het initiatief. Het blijft aan de andere kant een aandachtspunt hoe initiatieven ook werkgevers kunnen werven die verder van de doelgroep af staan.

- Het vermogen van een initiatief om een traject gaandeweg aan te passen kan heel positief bijdragen. Zo kunnen behoeftes van deelnemers (en werkgevers) beter worden opgevangen. Dit wordt het beste gedaan door **initiatieven die ook zelf werkgever** zijn.

Ter illustratie: geborgde netwerken

Kleurrijk Zorgen

Kleurrijk Zorgen werkt samen met zorginstellingen die dezelfde visie en commitment delen. Hierdoor kennen de werkgevers het project en de doelgroep en zijn bereid om de benodigde aanpassingen te maken.

Succesfactoren: werkzame elementen gericht op de individu

- **Intensieve begeleiding** met betrokken begeleiders en veel aandacht voor maatwerk en de persoonlijke ontwikkeling van de nieuwkomers komt steeds terug als een van de belangrijkste succesfactoren van de meeste aanpakken. Intensieve begeleiding zorgt ervoor dat deelnemers veel ontmoetingsmomenten hebben om vragen, knelpunten en twijfels te bespreken. Ook is het bij intensieve begeleiding vaak beter mogelijk om grote hoeveelheden informatie goed te verwerken: deelnemers kunnen de informatie vaak en diepgaand bespreken en op die manier eigen te maken.
- **Trainers en begeleiders die cultureel dicht bij de doelgroep staan** kunnen ook bijdragen aan succesvolle arbeidsbegeleiding doordat ze een betere connectie hebben met de doelgroep dan wanneer zij ver van de leefwereld van de deelnemers af staan.
- Eén van de grootste belemmeringen die nieuwkomers ervaren op de arbeidsmarkt is taal. **Aandacht voor taal**, in de vorm van taalcursussen of informele taalbegeleiding, draagt bij aan succesvolle plaatsing van nieuwkomers bij werkgevers. Hierbij is vaktaal in het bijzonder belangrijk, in de zorg bijvoorbeeld is bekendheid met de vaktaal een voorwaarde voor succes.
- Nieuwkomers die moeilijk aansluiting vinden met de arbeidsmarkt zijn vaak statushouders, die zich om meerdere redenen in een lastige situatie bevinden en minder vertrouwen in hunzelf en hun vaardigheden hebben. Initiatieven die zich inzetten voor **empowerment** van de doelgroep slagen goed in het koppelen van deelnemers met werkgevers. Dit omdat deelnemers steeds zelfstandiger op hun eigen kracht vertrouwen en de baas over hun eigen leven worden.
- Aansluitend: aandacht voor persoonlijke ontwikkeling is in het algemeen een belangrijke succesfactor. Initiatieven die deelnemers – naast taal- en vakinhoudelijke vaardigheden – ook **soft skills** helpen ontwikkelen slagen goed in het koppelen van deelnemers met werkgevers.

Ter illustratie: aandacht voor taal

Edu4U

De Nederlandse taal spreken in de zorgsector is belangrijk om goed mee te komen op de werkvloer. Daarom biedt Edu4U beroepsspecifieke taallessen aan, zoals de cursus ‘medische vaktaal’. Uit een survey kwam naar voren dat alle respondenten vonden dat de cursus goed bijdraagt aan hun beheersing van Nederlandse medische vaktaal.

Ter illustratie: soft skills ontwikkelen

Ithaka Academie

Ithaka Academie begeleidt deelnemers bij het ontwikkelen van soft skills. Dit heeft deelnemers gefaciliteerd in hun zoektocht naar een baan, doordat ze bijvoorbeeld cv's hebben kunnen aanleveren die beter aansluiten bij de verwachtingen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Overige succesfactoren

- Ook het regelen van **werkervaringsplekken** is belangrijk. Een initiatief kan als bemiddelaar fungeren, door nieuwkomers te koppelen aan werkgevers die werkervaringsplekken willen aanbieden. De drempel is soms echter te hoog: zowel voor nieuwkomers, die mogelijk weinig netwerken hebben waardoor ze zulke plekken moeilijk kunnen vinden, als voor werkgevers, die onbekend met zijn de doelgroep en mogelijk minder bereid zijn om werkplekken aan te bieden zonder de garanties van een bemiddelaar.

- Ook **intensieve en hoogwaardige training**, waarbij deelnemers duidelijke handvatten krijgen (vakinhoudelijk of anders), helpt bij het succesvol begeleiden van nieuwkomers naar werk. Zo krijgen deelnemers, naast persoonlijke ontwikkeling, grip op hoe ze het vak goed kunnen uitoefenen.

Ter illustratie: hoogwaardige training

Blue Road Academy

De technische trainingen over Salesforce bij Blue Road Academy worden gegeven door experts uit het veld. Zij bezitten naast de benodigde inhoudelijke kennis ook over ervaring met werken met Salesforce in het werkveld. Hierdoor kunnen zij hun deelnemers goed voorbereiden op de arbeidsmarkt en al hun vragen beantwoorden. Ook hebben deze experts verschillende casussen vanuit de praktijk opgesteld waarmee de deelnemers in kleine groepjes gedurende de training kunnen oefenen. Op die manier bootst Blue Road Academy een mogelijke opdracht in het werkveld na. De deelnemers zijn erg enthousiast over de praktijkkennis die de trainers meebrengen.

3.2. Aandachtspunten en kansen

Naast de succesfactoren die we tegenkomen in de evaluaties kunnen de initiatieven alsnog geconfronteerd worden met uitdagingen en belemmeringen:

- **Werkgevers werven** blijft een grote uitdaging. Soms vergt de samenwerking met de initiatieven en de deelnemers namelijk een grotere tijdsinvestering dan de werkgevers gewend zijn. Hoe kunnen initiatieven meer werkgevers geïnteresseerd krijgen in de samenwerking?
- **Taal blijft een aandachtspunt**, met name voor werkgevers. Soms willen werkgevers een hoger taalniveau van de deelnemers dan die machtig zijn. Maar ook als het hebben van een bepaald taalniveau geen vereiste is voor een werkgever, moeten de meeste nieuwkomers alsnog voldoen aan taaleisen vanuit hun inburgerings-traject voordat zij kunnen deelnemen aan een initiatief. Daarnaast willen nieuwkomers zich ook graag prettig voelen op de werkvloer en in informele gesprekken, en ervaren zij de taal dan soms als een belemmering. Hoe kunnen de initiatieven verdere taalontwikkeling ondersteunen? En hoe kunnen initiatieven (nog) beter de mogelijkheden verkennen waarbij taal minder centraal staat?
- **De tijdsbesteding vanuit initiatieven en werkgevers** kan een knelpunt vormen. Wanneer intensieve begeleiding van deelnemers nodig is die buiten een regulier takenpakket valt, zijn betrokkenen soms minder geneigd om de meerwaarde van een initiatief te zien. Hoe kunnen initiatieven werkgevers hierin ondersteunen? Bevindingen uit de verschillende evaluaties laten zien dat wanneer een traject eenmaal afgerond is en deelnemers werkzaam zijn als reguliere collega's, het de werkdruk van de overige medewerkers kan verlagen. Wel wordt de tijdsinvestering die nodig is om dat punt te bereiken nog vaak als belastend ervaren.

Er zijn kansen om deze en andere uitdagingen aan te pakken, met name door de genoemde werkzame elementen die we hebben geïdentificeerd in de initiatieven. Het blijft een aandachtspunt om de aanpak van initiatieven die nieuwkomers naar werk willen begeleiden aan te laten sluiten bij deze knelpunten. Het continu ontwikkelen van innovatieve initiatieven, gebaseerd op wat we al weten over de arbeidstoeleiding van nieuwkomers, kan de arbeidsparticipatie dan ook sterk verbeteren.

Daarnaast zien we groeimogelijkheden bij de **samenwerking tussen verschillende initiatieven en organisaties die nieuwkomers (willen) ondersteunen**. Initiatieven onderscheiden zich van elkaar in hoe effectief zij een bepaald aspect van het begeleiden van nieuwkomers naar werk aanpakken. Zo weten sommige initiatieven beter de zelfredzaamheid van nieuwkomers aan te moedigen, zijn andere initiatieven in de gelegenheid om uitgebreide taalondersteuning aan te bieden, en is er een aantal initiatieven dat erin slaagt om werkgevers al vroeg met deelnemers te verbinden. Door intensievere samenwerking kunnen initiatieven zich specialiseren in wat ze het beste doen, maar kunnen ze tegelijkertijd ook hun kennis en kunde aan andere initiatieven overdragen. Kennisverwerking is dan ook een gezamenlijk project, en door ons evaluatieonderzoek dragen we hieraan bij.

3.3. Sectorale overeenkomsten en verschillen

De initiatieven die het Platform Nieuwkomers en Werk ondersteunt zijn gericht op de sector zorg en de digitale sector. Het reeds uitgevoerde onderzoek voor het Platform laat verschillende sectorale overeenkomsten en verschillen zien wanneer het gaat om het begeleiden van nieuwkomers naar werk.

Overeenkomsten

In de evaluaties is te merken dat de barrières die nieuwkomers ervaren bij de aanloop naar en het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt in de zorg en de digitale sector vrijwel gelijk zijn. Hierbij kan gedacht worden aan het opbouwen van een netwerk, eventuele in het land van herkomst behaalde diploma's laten erkennen in Nederland of nieuwe kwalificaties ontvangen, kennis opdoen over de Nederlandse arbeidsmarkt en werkcultuur, soft skills met betrekking tot het toetreden tot de arbeidsmarkt (zoals een cv maken of solliciteren) en persoonlijk profileren. Ook wat werkt is grotendeels hetzelfde voor beide sectoren: de geïdentificeerde succesfactoren pakken deze gezamenlijke barrières aan en helpen nieuwkomers om deze belemmeringen weg te nemen, of dragen bij aan het inclusiever maken van de processen eromheen.

Verschillen

In ons onderzoek merken we echter drie belangrijke verschillen op tussen de zorg- en de digitale sector. Dit zijn belemmeringen die het begeleiden van nieuwkomers naar een baan in de zorg uitdagender maken dan het begeleiden van nieuwkomers naar een baan in de digitale sector.

- Uit ons onderzoek blijkt dat [het voldoende beheersen van de Nederlandse \(vak\)taal belangrijk is om te werken in het Nederlandse zorgsysteem](#). Dit is voor een baan binnen de digitale sector in Nederland minder van belang, gezien hier de voertaal vaak Engels is en veel van de programma's en methodieken waarmee wordt gewerkt ook in het Engels zijn. Ook werken er in de digitale sector relatief meer internationale werknemers waardoor het spreken van Engels meer vanzelfsprekend is. Onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal is daardoor een grotere belemmering voor iedereen die in de zorg wil werken en vormt daardoor ook een belangrijke aandachtspunt voor alle initiatieven die nieuwkomers naar een baan in de zorg willen begeleiden. Voor initiatieven gericht op werken in de digitale sector is dit een veel minder belangrijk aandachtspunt.
- Ook zijn de benodigde certificeringen voor de zorg veeleisender. [Voor de meeste zorggerelateerde beroepen dient men een BIG-registratie te hebben](#): dat wil zeggen geregistreerd te zijn in het register Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG). De BIG-registratie halen is een veeleisend proces en vergt vaak veel tijd en inzet van individuen. Dit kan een beperking vormen voor initiatieven, omdat zij deelnemers vaak moeten begeleiden naar een BIG-registratie, afhankelijk van het beroep. Als alternatief zouden ze zich kunnen richten op beroepen in de zorg waarvoor dat niet nodig is. Deze aanvullende belemmering is er niet voor mensen die in de digitale sector willen werken. In de digitale sector is het meestal voldoende als de werkgever de vaardigheden van een individu als voldoende acht voor de positie.
- Tot slot merken we dat [in de zorg ook begeleiding vanuit werkgevers vaker terugkomt als een uitdaging](#). Dit zou bijvoorbeeld kunnen liggen aan de grote werkdruk binnen de zorg, gepaard met tekorten op de werkvloer. Hierdoor houden medewerkers zich voornamelijk bezig met hun voornaamste werkzaamheden en schiet begeleiding van een nieuwe collega of stagiair er vaak bij in. Toch zou verder onderzoek nodig zijn om dit verschil beter in kaart te brengen.

4. Conclusie en lessen voor de toekomst

Aan de hand van voorbeelden en reflecties hebben we de belangrijkste succesfactoren en aandachtspunten laten zien van aanpakken die nieuwkomers willen begeleiden naar een baan. Er is een verscheidenheid aan belemmeringen die moeten worden aangepakt en er is daarom geen sprake van een homogene aanpak die alle nieuwkomers beter aan het werk zou kunnen helpen. Er moet bijvoorbeeld rekening worden gehouden met onder andere sectorale verschillen, contextfactoren en individuele behoeftes van nieuwkomers. Toch kunnen we een viertal aanknopingspunten bieden op basis van de geleerde lessen, die van belang zijn voor de meeste initiatieven die de kloof tussen nieuwkomers en de arbeidsmarkt willen dichten.

1. **Faciliteer de zelfredzaamheid van nieuwkomers, maar laat ze niet los.** We merken dat inzetten op empowerment resultaten boekt. Nieuwkomers de tools geven om hun vaardigheden te identificeren en hierop te vertrouwen leidt tot zelfstandige en veerkrachtige mensen die zelf hun weg vinden op de arbeidsmarkt. Toch is het belangrijk om mensen ondersteuning te blijven aanbieden, gezien hun mogelijke kwetsbaarheid in de maatschappij. Daarom is een combinatie van inzetten op empowerment en het aanbieden van nazorg belangrijk.
2. **Bied intensieve begeleiding aan, maar zorg ervoor dat deze opgenomen wordt in een duidelijk en gestructureerd traject.** Over het geheel genomen zien we dat intensieve begeleiding een hoeksteen van alle succesvolle aanpakken is. Wanneer er veel aandacht voor de deelnemer is, veel bijeenkomsten en ontmoetingsmomenten plaatsvinden en de nieuwkomers duidelijke handvatten worden aangeboden, komt een nieuwkomer makkelijker aan een baan. Wel merken we dat intensieve begeleiding vaak wordt aangeboden doordat individuele projectleiders of andere betrokkenen veel persoonlijke inzet tonen. Op de langere termijn is dat niet duurzaam en daarom zouden alle initiatieven moeten investeren in efficiëntere begeleidingsstructuren, waarbij de intensive begeleiding gewaarborgd blijft, maar niet enkel afhankelijk is van persoonlijke inzet.
3. **Zet in op het vergroten van netwerken met werkgevers, maar probeer ook werkgevers te betrekken die verder van de doelgroep af staan.** In het onderzoek merken we dat een groot werkgeversnetwerk van groot belang is voor de slagingskansen van een initiatief. Alleen door voorafgaand werkgevers te betrekken bij een initiatief kunnen initiatieven ook daadwerkelijk de plaatsing van nieuwkomers borgen. Meestal lukt het initiatieven om werkgevers te werven die al hart voor de zaak hebben en hetzelfde doel als het initiatief delen bij het begeleiden van nieuwkomers naar de arbeidsmarkt. Toch moet er ook voldoende aandacht gaan naar het werven van werkgevers die dit maatschappelijke doel niet delen. Dat zou mogelijkheden voor bredere netwerken kunnen opleveren en zou ook bijdragen aan de normalisering van het aannemen van nieuwkomers, wat door werkgevers nog vaak als een risico wordt opgevat.
4. **Bied taalondersteuning aan, maar houd rekening met de behoefte aan maatwerk.** Het beheersen van de Nederlandse taal blijft een belangrijk aandachtspunt en ook een belangrijke wens vanuit alle partijen. Hoewel bij sommige werkgevers taal een minder grote belemmering vormt, of zelfs helemaal niet (bijvoorbeeld in de digitale sector), is het voor een duurzame arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers vaak toch nodig om hierop in te zetten. Tegelijkertijd is er veel maatwerk nodig: mensen die al langer in Nederland wonen zouden andere behoeftes kunnen hebben dan nieuwkomers die recentelijk naar Nederland zijn gekomen.