

Statushouders aan het werk

Een onderzoek naar de bijdrage van VIP2 aan de arbeidsparticipatie van statushouders.



Anne-Wil Rozendaal 400581 | Saxion Hogeschool te Deventer | VluchtelingenWerk
Nederland | HBO Toegepaste Psychologie | Stagebegeleider en onderzoeksbegeleider:
Dr. Petra Uphoff | Eerste begeleider: Drs. Alice Klaver | Tweede begeleider: Dr. Janneke F.
Jolij

Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie klaar om gelezen te worden. Ik heb dit onderzoek uitgevoerd in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Saxion te Deventer. Het onderzoek richt zich op wat de bijdrage is van de training “Vluchtelingen Investeren in Participeren” (VIP2), op de arbeidsparticipatie volgens de deelnemers. Dit wordt gedaan aan de hand van de ervaringen van de aan het onderzoek deelnemende statushouders. Dit onderzoek is geschreven in opdracht van de organisatie VluchtelingenWerk Nederland. Deze organisatie heeft mij in het voorgaande jaar de gelegenheid geboden bij hen stage te lopen. Tijdens deze stage was ik nauw betrokken bij VIP2. Dit maakte het voorliggende onderzoek voor mij interessant om uit te voeren.

Tijdens dit onderzoek heb ik mij zowel praktisch als mentaal gesteund gevoeld door verschillende personen. Allereerst wil ik mijn dank uitspreken naar mijn stagebegeleider en onderzoeksbegeleider Petra Uphoff. Zij heeft mij vanaf het eerste begin in zowel mijn stage als onderzoek bijgestaan in het proces. Door haar bemoedigende woorden, kritische feedback en betrokkenheid heb ik dit onderzoek kunnen uitvoeren en voltooien. Ik heb onze samenwerking als enorm prettig ervaren.

Daarnaast gaat mijn dank uit naar Alice Klaver die mij als eerste begeleider heeft bijgestaan tijdens mijn onderzoeksperiode. Door haar kritische feedback, geduldige uitleg en betrokkenheid heb ik mijn onderzoek goed kunnen uitvoeren en verbeteren waar dit nodig was. Ook Janneke Jolij, mijn tweede begeleider, wil ik hartelijk bedanken voor haar enthousiaste support en de feedback op mijn onderzoeksverslag.

In het bijzonder wil ik de respondenten bedanken die tijd hebben vrijgemaakt om met mij in gesprek te gaan. Ze hebben zich open en eerlijk opgesteld en ik heb alle interviews als prettig en ongedwongen ervaren.

Tenslotte wil ik mijn partner, familie en vrienden ontzettend bedanken voor hun steun, liefde en vertrouwen in mijn kunnen tijdens mijn scriptieperiode. Dit heeft mij enorm geholpen.

Ik wens u veel leesplezier toe,

Anne-Wil Rozendaal

Samenvatting

De arbeidsparticipatie van statushouders in Nederland loopt ver achter op de arbeidsparticipatie van de Nederlandse beroepsbevolking. Om deze achterstand te niet te doen is het van belang dat de statushouders hun kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt vergroten. Trainingen die worden ingezet ter ondersteuning van het zoeken naar werk kunnen bijdragen aan de arbeidsparticipatie.

VluchtelingenWerk Nederland biedt een soortgelijke training, genoemd Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP2). Deze training is erop gericht de deelnemende statushouders te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Om meer inzicht te krijgen in de ervaring van de deelnemende statushouders wordt er een antwoord gezocht op de onderzoeksvraag: *‘In hoeverre heeft VIP2 (volgens de deelnemende statushouders) bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie?’*

Om inzicht te krijgen in hoeveel deelnemende statushouders een praktijkplek of (betaalde) baan krijgen na de deelname aan VIP2 wordt gebruik gemaakt van deskresearch. De bestaande database van VluchtelingenWerk Nederland wordt geraadpleegd om informatie over de deelnemende statushouders te verzamelen. Aan de hand van de verworven informatie wordt het percentage vastgesteld van deelnemende statushouders en het al dan niet bemachtigen van een praktijkplek of (betaalde) baan.

Het in kaart brengen van de ervaringen van de deelnemende statushouders wordt gedaan door middel van het afnemen van semigestructureerde interviews bij tien statushouders. Tijdens het semigestructureerde interview worden alle onderdelen van VIP2 besproken met de statushouder om zo de ervaring van de deelnemers inzichtelijk te maken.

Naar aanleiding van het onderzoek blijkt dat de statushouders over het algemeen positief zijn over VIP2. Voornamelijk de begeleiding van een individuele coach tijdens VIP2 wordt gewaardeerd door de deelnemers. Ook de praktische informatie die besproken wordt tijdens de trainingen ervaren de deelnemende statushouders als nuttig en goed. Het gaat dan om het opstellen van een CV of sollicitatiebrief en het zoeken naar passende vacatures. Ook het oefenen aan de hand van de verstrekte informatie wordt als prettig ervaren. De meest genoemde tekortkoming van VIP2 is het taalniveau. Statushouders geven aan regelmatig last te hebben van een taalbarrière. Ook het spreken voor een grote groep wordt als moeilijk ervaren door de deelnemers.

Op basis van deze resultaten wordt aanbevolen een toelatingseis te stellen wat betreft het taalniveau van de statushouders die in de toekomst willen deelnemen aan VIP2. Daarnaast is het van belang dat het onderdeel coaching ook in de toekomst aangeboden blijft aan de deelnemers van VIP2. Tenslotte is het aan te bevelen de praktische zaken zoals het opstellen van een CV of sollicitatiebrief te blijven begeleiden tijdens de training. Om ongemak bij het spreken voor een groep te voorkomen is het aan te bevelen in de toekomst het oefenen en spreken uit te laten voeren in kleinere groepen.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding.....	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Onderzoeksvraag	7
1.3 Doelstelling van het onderzoek	7
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	9
Conceptueel model	11
Hoofdstuk 3 Onderzoeksdesign	14
3.1 Onderzoeksmethode	14
3.2 Onderzoeksdoelgroep	14
3.3 Onderzoeksinstrument.....	15
3.4 Procedure.....	16
3.5 Analyse.....	16
Hoofdstuk 4 Onderzoeksresultaten	18
4.1 Verloop onderzoek	18
4.2 Resultaten kwantitatief onderzoek	18
4.3 Resultaten kwalitatief onderzoek	19
Hoofdstuk 5 Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	23
5.1 Conclusie	23
5.2 Discussie.....	24
5.3 Aanbevelingen.....	25
Literatuurlijst	27
Bijlage A Voorbeeld interview	31
Bijlage B Plan van aanpak aanbevelingen	33
Bijlage C Stellingen	36
Bijlage D Eigen werkverklaring.....	37

Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de aanleiding van het onderzoek is. Aan de hand daarvan wordt er een onderzoeksvraag en verschillende deelvragen opgesteld. Tenslotte wordt het doel van het onderzoek beschreven.

1.1 Aanleiding

Uit onderzoek blijkt dat statushouders ver achterblijven wat betreft arbeidsparticipatie in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking (Van Den Enden, De Winter-Kocak, Booijsink & De Gruijter, 2018). In 2014 had, tweeënhalf jaar na het krijgen van een verblijfsvergunning, gemiddeld 11 procent van de 18- tot 65-jarige statushouders werk, aldus het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018). Uit recenter onderzoek van CBS (2019) blijkt dat dit een jaar later al 25 procent van de 18- tot 65-jarige statushouders is. Dit laat zien dat de arbeidsdeelname van statushouders gestaag stijgt (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019). Ondanks deze stijging ligt de arbeidsdeelname van statushouder nog steeds beduidend lager dan die van de rest van de Nederlandse bevolking (Van Den Enden et al., 2018). Een oplossing voor dit probleem zou het traject VIP2 kunnen zijn. Dat blijkt uit het onderzoek van Blonk, Van Twuijver, Van De Ven en Hazelzet (2005). Daarin geven zij aan dat interventies ter ondersteuning van zoekgedrag bijdragen aan het vinden van werk. Dit geldt voor uitkeringsgerechtigden in het algemeen waaronder ook statushouders. Voorbeelden van zulke interventies zijn trainingen die gericht zijn op het leren presenteren, het ontwikkelen van zoekvaardigheden, het hebben van sociale steun of het vertrouwen in het eigen kunnen, ook wel *self-efficacy* genoemd (Van Den Enden et al., 2018). Het is van belang dat in deze trainingen voornamelijk aandacht wordt besteed aan het leren van (werknemers)vaardigheden en in mindere mate aan presteren. Uit onderzoek blijkt dat trainingen die zich voornamelijk richten op leren en minder op presteren, een positiever effect hebben op de arbeidsparticipatie (Blonk et al., 2005). “Het werkt beter als er na elke sollicitatie gekeken wordt wat de vluchteling beter kan doen (leren) dan dat de werkzoekende een specifiek aantal verplichte sollicitaties moet doen (presteren)” aldus Van Den Enden et al. (2018).

VIP2

VluchtelingenWerk Nederland (VWN) is een non-profit belangenorganisatie die zich bezighoudt met de belangenbehartiging van vluchtelingen en asielzoekers in Nederland. Dit begint al bij binnenkomst in Nederland en loopt door tot en met de start van de integratie in de Nederlandse samenleving (VluchtelingenWerk Nederland, 2017). Door VluchtelingenWerk Nederland (VWN) wordt het traject Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP2) aangeboden. Het deelnemen aan dit traject is geheel vrijwillig. Dit traject richt zich op het aanleren en verbeteren van de werknemersvaardigheden van statushouders en het vergroten van het zelfvertrouwen en de zelfredzaamheid bij de integratie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel hiervan is om statushouders zo goed mogelijk te begeleiden bij hun integratie en participatie op de Nederlandse arbeidsmarkt zodat zij volwaardig en duurzaam kunnen deelnemen aan de maatschappij (VluchtelingenWerk Nederland, 2018b). VIP2 is een voorbeeld van de eerder genoemde trainingen die gericht zijn op *self-efficacy* en bijdragen aan het vinden van werk.

Zoals in de onderstaande tabel 1.1 te zien is bestaat VIP2 uit twee fases: een trainingsfase en een praktijkfase. De trainingsfase bestaat uit negen trainingen waarbij elke week een ander thema besproken wordt rondom de arbeidsintegratie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tijdens

de praktijkfase zal de deelnemer in de praktijk werkzaam zijn op een stageplek, leerwerkplek of een soortgelijke werkplek. Gedurende de zes maanden dat deze training wordt aangeboden zal de statushouder individuele coaching ontvangen van een coach. De statushouder heeft minimaal een keer in de week contact met de coach die hem of haar begeleidt bij het maken van de huiswerkopdrachten en het zoeken naar een praktijkplek. De huiswerkopdrachten bestaan uit het maken van een curriculum vitae, een sollicitatiebrief en andere oefeningen gerelateerd aan de lesstof.

VIP2				
Trainingsfase				
Week				
1	Training 1 Kennismaking		De deelnemer heeft wekelijks contact met de coach	
2	Training 2 Persoonlijke oriëntatie			
3	Training 3 Beroepsbeeld ontwikkelen			
4	Training 4 Presenteren en netwerken			
5	Training 5 Werkbezoek			
6	Training 6 Zo vind je werk			
7	Training 7 CV en sollicitatiebrief			
8	Training 8 Leren, pitchen en solliciteren			
9	Training 9 Afronding en vooruitblik			
10	Praktijkplek zoeken			
Praktijkfase				
11	Praktijkervaring opdoen	Groepsbijeenkomst	De deelnemer heeft wekelijks contact met de coach	
12				
13				
14		Groepsbijeenkomst		
15				
16				
17		Groepsbijeenkomst		
18				
19				
20				

Tabel 1.1: Overzicht VIP2 traject

Tijdens VIP2 wordt er nauw samengewerkt met betrokken partijen, zoals andere collega's van de organisatie, gemeenten, opleiders en ondernemers die stage- en werkervaringsplekken aanbieden. Deze integrale aanpak maakt VIP2 een krachtig traject (VluchtelingenWerk Nederland, 2018a).

Ondanks de inzet van VWN zijn er nog altijd statushouders die geen praktijkplek hebben na de deelname aan VIP2. Om de kans op arbeidsparticipatie te vergroten, is het van belang dat de organisatie inzicht krijg in zowel de tot dusver behaalde doelen, als de ervaring van de deelnemende statushouders. De vraag van de opdrachtgever is dan ook; *'Hoeveel van de deelnemers van VIP2 vinden daadwerkelijk een praktijkplek en hoe ervaren zij de deelname aan dit traject?'*. Door antwoord te krijgen op deze vraag is het voor VWN mogelijk inzicht te krijgen in de sterke onderdelen van VIP2 en de valkuilen. Aan de hand van die inzichten kunnen er in de toekomst eventuele aanpassingen aangebracht worden in het traject om zo kans op arbeidsparticipatie van statushouders te vergroten.

1.2 Onderzoeksvraag

Naar aanleiding van de opdracht van VWN en de eerder beschreven theorie is er voor dit onderzoek de volgende onderzoeksvraag opgesteld:

‘In hoeverre heeft VIP2 (volgens de deelnemende statushouders) bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie?’.

Om deze onderzoeksvraag zo volledig mogelijk te kunnen beantwoorden zijn er enkele deelvragen opgesteld. Deze deelvragen luiden als volgt:

1. *‘Hoeveel statushouders vinden een praktijkplek naar aanleiding van de deelname aan VIP2?’*
2. *‘Hoeveel deelnemende statushouders stromen na VIP2 door naar een betaalde baan?’*
3. *‘Hoeveel statushouders die deelnemen aan VIP2 zijn aanwezig bij het werkbezoek?’*
4. *‘Hoeveel VIP2-deelnemers zijn aanwezig bij de netwerkbijeenkomst?’*
5. *‘Welke onderdelen binnen VIP2 dragen bij aan het proces richting arbeidsparticipatie volgens de statushouders?’*
6. *‘Welke onderdelen van VIP2 worden bij de statushouders als belemmerend ervaren voor de arbeidsparticipatie?’*
7. *‘In hoeverre draagt coaching vanuit VWN bij aan de kans op arbeidsparticipatie volgens de VIP2 deelnemers?’*
8. *‘In hoeverre beïnvloeden persoonlijke omstandigheden de kans op arbeidsparticipatie na het volgen van VIP2 volgens de deelnemers?’*

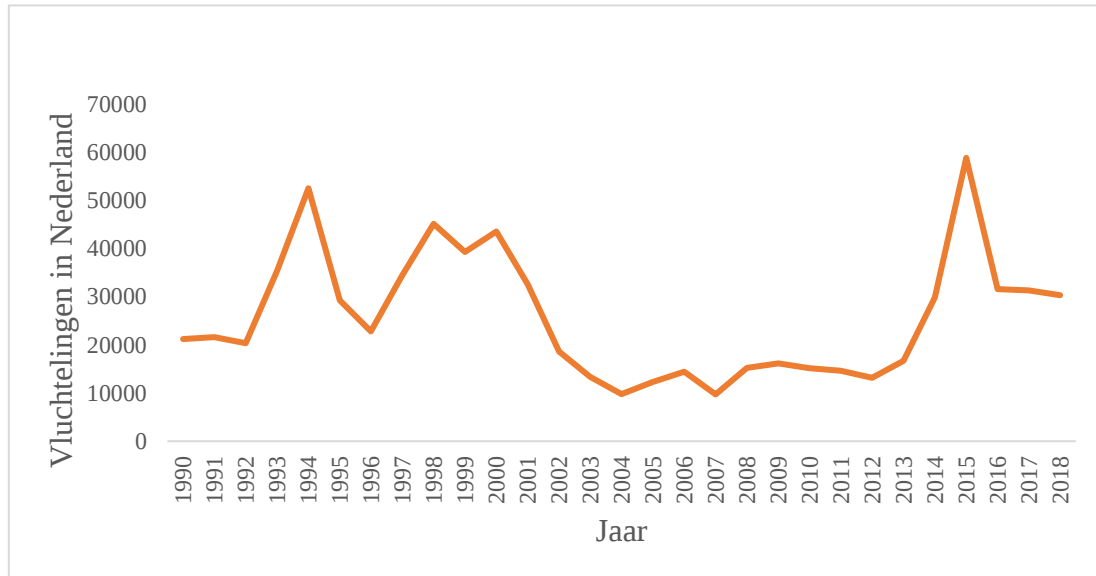
1.3 Doelstelling van het onderzoek

Zoals eerder beschreven is VluchtelingenWerk Nederland een non-profit belangenorganisatie die zich bezighoudt met het behartigen van de belangen van asielzoekers en vluchtelingen in Nederland. Het doel en de missie van VluchtelingenWerk Nederland omschrijven zij als volgt: “VluchtelingenWerk streeft naar een samenleving waarin burgers, rijksoverheid en gemeenten, bedrijven en instellingen zich actief inzetten voor de opvang en integratie van vluchtelingen. Een samenleving die zich openstelt voor opvang en integratie van vluchtelingen, waarin vluchtelingen die mogen blijven de kans krijgen hun leven op te bouwen en in te richten. Een samenleving die gericht is op participatie van vluchtelingen aan de maatschappij en waar zelfredzaamheid van vluchtelingen voorop staat. En een samenleving die uitgeprocedeerde asielzoekers ondersteunt bij eventuele terugkeer naar het land van herkomst” (VluchtelingenWerk Nederland, 2017). VWN zet zich op verschillende manieren in om het bovenstaande doel na te streven. Dit doen zij door middel van verschillende projecten die onder andere gericht zijn op vluchtelingenkinderen, taal of het vinden van werk. Een voorbeeld van zo’n project is het muziekproject ‘Samenspel’ die kinderen in een asielzoekerscentrum de mogelijkheid biedt te ontsnappen aan hun zorgen en in contact te brengen met andere kinderen (VluchtelingenWerk Nederland, z.d.-b). Andere projecten die VWN inzet zijn ‘Bekend maakt bemind’ die andere organisaties de mogelijkheid biedt om in gesprek te gaan met een vluchteling en het project ‘Vluchtelingen Investeren in Participeren’ waar dit onderzoek zich op zal richten (VluchtelingenWerk Nederland, 2018b; VluchtelingenWerk Nederland, z.d.-a).

Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de ervaring van statushouders die hebben deelgenomen aan VIP2 en het in kaart brengen van het aantal deelnemers dat in de afgelopen twee jaar betrokken zijn geweest bij VIP2. Het gaat dan om het aantal statushouders wat deelneemt aan onderdelen als het werkbezoek, netwerkbijeenkomst en het aantal wat een praktijkplek of (betaalde) baan bemachtigt. Door inzicht te krijgen in de ervaring van de deelnemers wordt het voor VWN duidelijk wat volgens de deelnemers sterke en minder sterke onderdelen zijn van VIP2. De ervaring van de statushouders in combinatie met de feitelijke informatie over de deelname aan de trainingen zorgen voor een evenwichtig inzicht in VIP2. Op deze manier is het voor de opdrachtgever mogelijk om sterke onderdelen van VIP2 verder uit te werken en eventuele valkuilen binnen VIP2 aan te pakken om zo nog meer statushouders zo goed mogelijk te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Zo kan de kans op arbeidsparticipatie van statushouders vergroot worden.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

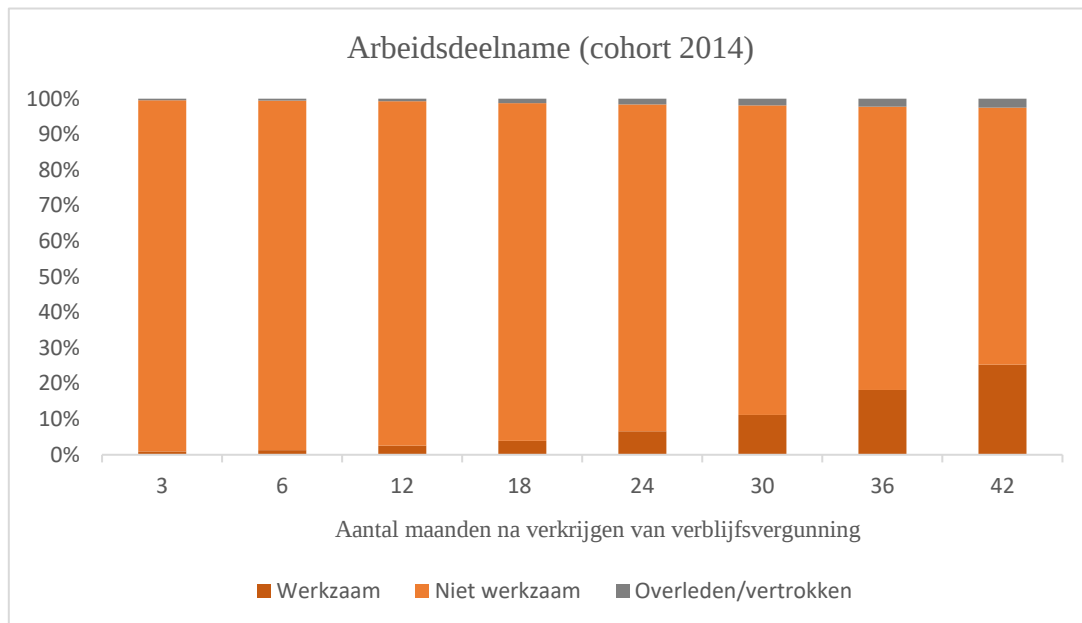
In de laatste vijf jaar zijn er in vergelijking met voorgaande jaren veel vluchtelingen gekomen naar Nederland. In 2015 steeg het aantal tot wel 60.000 asielaanvragen zoals zichtbaar is in onderstaande figuur 2.1 (VluchtelingenWerk Nederland, 2018c). Ondanks de daling die te zien is na 2015 is het aantal asielaanvragen nog steeds aanzienlijk hoger dan in voorgaande jaren.



Figuur 2.1: Asielaanvragen in Nederland

Wanneer een vluchteling in Nederland arriveert kan er een asielaanvraag ingediend worden bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). Aan de hand van het internationale ‘*verdrag betreffende de status van vluchtelingen*’ wordt er beoordeeld of men daadwerkelijk vluchteling is. Dit verdrag wordt ook wel vluchtelingenverdrag genoemd en is in 1951 door de Verenigde Naties opgesteld in Genève (Overheid, 2018). Wanneer de vluchtelingenstatus door het IND erkend wordt beschikt de vluchteling over een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd. Vanaf dat moment is de vluchteling een statushouder en mag hij of zij volgens de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV) werken of een eigen onderneming starten (Van den Enden, De Winter-Kocak, Booijsink, & De Gruijter, 2018). De statushouder valt dan onder de participatiewet. Het doel van deze wet is om zoveel mogelijk mensen, ondanks eventuele belemmeringen, deel te laten nemen aan de arbeidsmarkt (Rijksoverheid, 2018). De uitvoering van deze wet is de verantwoordelijkheid van gemeenten en deze gebruiken daarvoor verschillende instrumenten zoals stages, werkervaringsplekken, taalcursussen of trainingen gericht op (arbeids)participatie (Razenberg, Kahmann, & De Gruijter, 2017).

Zoals eerder al beschreven blijft de arbeidsdeelname van statushouders achter op de arbeidsdeelname van de Nederlandse bevolking ondanks de langzame stijging zoals zichtbaar is in figuur 2.2 (Van Den Enden et al., 2018). De gegevens in figuur 2.2 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2019) gaan over de statushouders die in het jaar 2014 een verblijfsvergunning hebben ontvangen. Er is gebruik gemaakt van dit cohort omdat hierover in 2019 de meeste informatie verzameld is en er uitspraken gedaan kunnen worden over een langere termijn.



Figuur 2.2: Arbeidsdeelname statushouders cohort 2014

Naast de achterstand op de Nederlandse bevolking is er ook een achterstand wat betreft arbeidsdeelname waarneembaar in vergelijking met ander type migranten, zoals gezinsmigranten of arbeidsmigranten. Deze achterstand wordt de *refugee gap* genoemd (Connor, 2010). Een verklaring voor deze verschillen is het doel wat de verschillende migranten voor ogen hebben. Arbeidsmigranten hebben de focus liggen op het vinden van werk en gezinsmigranten op hun sociale netwerk. Asielmigranten daarentegen hebben als doel om een onveilige situatie te ontvluchten (Bakker & Dagevos, 2017). De achterstand van statushouders in arbeidsdeelname kan onder andere veroorzaakt worden door een beperkte taalbeheersing, de druk van de inburgering of gezinshereniging. Dit wordt ook wel het *refugee entry effect* genoemd (Bakker & Dagevos, 2017). Deze achterstand zorgt voor een verspilling van talenten en het is een onnodige belasting van de bijstand (Engbertsen, Dagevos, Jennissen, Bakker & Leerkans, 2015).

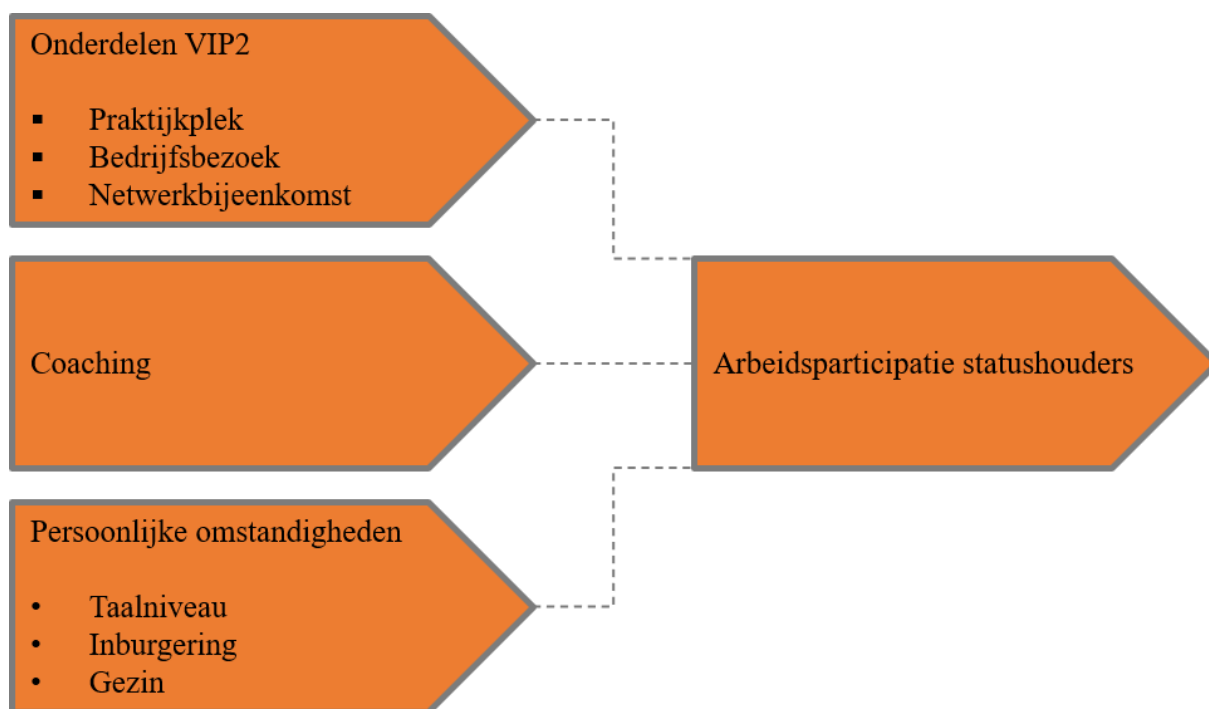
Dat taalbeheersing van grote invloed is en het ontbreken ervan een belemmering kan zijn voor de statushouder bij hun arbeidsparticipatie blijkt uit verschillende nationale (Guiaux, Uiters, Wubs & Beenackers, 2008; Klaver, Mallee, Odé, & Smit, 2015) als wel internationale onderzoeken (Martín, Arcarons, Aumüller, Bevelander, Emilsson, Kalantrian, & Zorlu, 2016). Deze beperkte taalbeheersing wordt als een belemmerende factor gezien voor een succesvolle arbeidsparticipatie van de statushouder (Engbertsen, Dagevos, Jennissen, Bakker & Leerkans, 2015). Dit wordt ook bevestigd in onderzoek onder de Nederlandse gemeenten (Razenberg & De Gruijter, 2016).

Daarnaast kan volgens Bakker en Dagevos (2017) een verklaring voor deze achterstand in arbeidsdeelname gevonden worden in de psychische gevolgen van een oorlog waaruit de statushouder is gevlucht. De mentale (on)gezondheid is van grote invloed op de arbeidsparticipatie (Odé & Dagevos, 2017). Ook het gebrek aan een sociaal netwerk en een beperkt contact met de Nederlandse bevolking kan in zo'n geval belemmerend zijn. Onderzoek laat zien dat het hebben van informele contacten de arbeidsparticipatie positief beïnvloedt (Kanas, Chiswick, Lippe & Tubergen, 2012). Uit onderzoek blijkt dat een sterk sociaal contact niet direct effectiever is dan een minder sterk sociaal contact als het gaat om arbeidsparticipatie. Sterke sociale contacten zijn bijvoorbeeld familie en vrienden. Als deze sociale contacten voornamelijk werkloos zijn zal de invloed op de arbeidsparticipatie van de statushouders wellicht niet zo groot zijn. In dit geval zijn zwakke sociale contacten die wel actief zijn op de arbeidsmarkt van grotere invloed op de arbeidsparticipatie (Gelderblom, Koning & Lachhab, 2007). Verder is gebleken dat als het hebben van een baan de norm is binnen een sociaal netwerk, de statushouder meer gemotiveerd zal zijn om een baan te zoeken dan wanneer dit niet het geval is (Bouwman, Knijn & Van Berkel, 2011). Daartegenover kan het sociale netwerk het zoeken naar werk ook belemmeren als de statushouder in kwestie informele zorg moet verlenen aan bijvoorbeeld kinderen of andere familieleden (Varekamp, Bos, Knijn & Van Wel, 2014).

Verder hebben statushouders vaak onvoldoende kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt en is de statushouder vaak niet op de hoogte van eventuele omgangsvormen tijdens een sollicitatiegesprek of het samenwerken met collega's. Ook het effectief zoeken naar vacatures wordt door de beperkte kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt belemmerd, aldus Klaver, Mallee, Odé & Smith (2015). Een sociaal netwerk kan deze kloof dichten door het delen van kennis over sollicitatieprocedures, zoekkanalen en algemene kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt (Martín et al., 2016). Het gaat hier voornamelijk over de sociale contacten met de autochtone bevolking die van grote invloed kunnen zijn (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Autochtone bevolking beschikt over het algemeen over veel kennis over het land en zijn arbeidsmarkt en daarnaast beschikken zij over een sociaal netwerk dat invloedrijk kan zijn bij de arbeidsparticipatie van de statushouder in kwestie (Gericke, Burmeister, Löwe, Deller & Pundt, 2018). De coaching binnen VIP2 draagt bij aan het sociale netwerk van de statushouders. Door gebruik te maken van de kennis en het sociale netwerk van de coach wordt de kans op arbeidsparticipatie van de statushouders vergroot.

Conceptueel model

Zoals eerder genoemd is, zijn trainingen ter ondersteuning van het zoekgedrag zoals VIP2 van belang om de kans op arbeidsparticipatie van statushouders te vergroten (Blonk et al., 2005). Naast deze trainingen spelen ook het sociale netwerk, de persoonlijke omstandigheden en een beperkte kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt een wezenlijke rol in de arbeidsparticipatie van statushouders (Bakker & Dagevos, 2017; De Vroome & Van Tubergen, 2010; Klaver, et al., 2015). Binnen VIP2 wordt er naast de trainingen ook aandacht besteed aan het uitbreiden van het sociale netwerk van de statushouder door middel van individuele coaching. Deze concepten zijn weergegeven in figuur 2.3 en komen aan bod in dit onderzoek.



Figuur 2.3: Conceptueel model van de variabelen in het onderzoek

Over de door de deelnemers ervaren bijdrage van de drie verschillende onderdelen binnen VIP2 kunnen op basis van de literatuur verschillende veronderstellingen gedaan worden. Zo kan er door middel van het hebben van een praktijkplek tijdens de stageperiode van VIP2 recente werkervaring verworven worden. Dit is vaak een vereiste bij het vinden van een baan (Klaver & Van Der Welle, 2009). Vanuit de *human capital theory* gezien nemen werkgevers statushouders alleen aan als dit voor de werkgever wat oplevert (Bills, 2003). Een werkgever zal een statushouder eerder aannemen als die bijvoorbeeld recente werkervaring heeft (Blommaert, Coenders & Van Tubergen, 2014). Gebaseerd op deze theorie wordt verwacht dat het hebben van een praktijkplek bijdraagt aan de arbeidsparticipatie van de deelnemende statushouders. De deelname aan het werkbezoek tijdens VIP2 kan gezien worden als het uitbreiden van de kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt. Uit de theorie blijkt dat veel statushouders een beperkte kennis hebben van de Nederlandse arbeidsmarkt en de omgangsvormen op de werkvloer waardoor de kans op arbeidsparticipatie afneemt (Klaver et al., 2015). Deelname aan het werkbezoek kan ervoor zorgen dat de kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt uitgebreid wordt maar of dit genoeg is om bij te dragen aan de arbeidsparticipatie van de statushouders is op basis van de beschikbare literatuur niet te zeggen. Er wordt dan ook geen verwachting uitgesproken over de ervaren bijdrage aan de arbeidsparticipatie van dit onderdeel van VIP2. Tenslotte wordt er binnen VIP2 een netwerkbijeenkomst georganiseerd waarbij de statushouders in gesprek kunnen gaan met verschillende bedrijven en organisaties. Dit biedt hen de gelegenheid hun sociale netwerk uit te breiden. Ook het onderdeel coaching biedt hen die mogelijkheid. Het concept coaching wordt apart genoemd omdat dit een groot onderdeel is van VIP2 dat voornamelijk buiten de bijeenkomsten ingezet wordt. De coaching is ingezet om de statushouders te begeleiden en om het sociale netwerk van de statushouders uit te breiden en zo de kans op arbeidsparticipatie te vergroten (Gericke et al., 2018). Volgens de *social capital theory* neemt het sociale kapitaal van een persoon toe naarmate die meer sociale contacten heeft die weer contacten hebben en zij die contacten willen delen met hun netwerk (De Vroome & Van

Tubergen, 2010). Putnam (2000) spreekt over het *bridging social capital* dat ontstaat wanneer statushouders sociale contacten onderhouden met autochtonen. Er ontstaat dan een ‘brug’ tussen twee groepen die de statushouder de mogelijkheid geeft gebruik te maken van de kennis en het sociale netwerk van het autochtone sociale contact. Autochtonen zijn vaker hoger opgeleid, hebben banen en invloedrijkere sociale contacten dan de migrant. Dit kan bijdragen aan de arbeidsparticipatie van de migrant (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Op basis van deze theorie wordt verwacht dat de deelnemers de bijdrage van zowel de coaching als de netwerkbijeenkomst positief ervaren in hun arbeidsparticipatie.

Het concept persoonlijke omstandigheden is onderdeel van het onderzoek omdat onder andere in de praktijk gebleken is dat verschillende statushouders belemmerd worden in de deelname van VIP2 door persoonlijke omstandigheden als inburgering, de zorg voor het gezin of juist het ontbreken van het gezin in Nederland (Bakker & Dagevos, 2017). Ook het taalniveau speelt hierin een rol (Klaver et al., 2015). Uit onderzoek blijkt dat een beperkte beheersing van de Nederlandse taal een succesvolle arbeidsparticipatie van statushouders in de weg staat (Engbersen et al., 2015). Daarnaast zijn werkgevers eerder geneigd een statushouder aan te nemen als deze de Nederlandse taal beheerst (Blommaert et al., 2014). Gebaseerd op deze theorie is de verwachting dat de statushouders met een beperkte taalbeheersing belemmerd worden in hun arbeidsparticipatie. Of een beperkte taalbeheersing ook belemmerend is tijdens de trainingen van VIP2 is nog onbekend en zal blijken uit het huidige onderzoek. Hier kunnen dan ook geen onderbouwde verwachtingen over uitgesproken worden.

Het proces van inburgering kan in de weg staan voor een succesvolle deelname aan VIP2. Bakker en Dagevos (2017) geven in hun onderzoek aan dat de achterstand op de arbeidsdeelname van statushouders onder andere veroorzaakt kan worden door de druk van inburgering. Deze druk ontstaat doordat een statushouder verplicht is het inburgeringsexamen binnen drie jaar te behalen om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd en een geldboete te voorkomen (Algemene Rekenkamer, 2017). Ook de zorg voor het gezin kan een succesvolle deelname aan VIP2 in de weg staan. Bij ziekte of het ontbreken van kinderopvang kan dit mogelijk een belemmering vormen voor de deelname van VIP2. Gezien het beperkte beschikbare onderzoek hiernaar kan er geen veronderstelling gevormd worden over de invloed van inburgering en de zorg voor het gezin op de deelname van VIP2.

Met uitzondering van enkele verwachtingen die gebaseerd zijn op de eerder beschreven theorie kan er weinig geconcludeerd worden over de bijdrage van de door VluchtelingenWerk Nederland gegeven VIP2 trainingen op de arbeidsparticipatie van de deelnemende statushouders. Om toch een passend antwoord te kunnen geven op de specifieke vraag van VluchtelingenWerk Nederland ‘*In hoeverre heeft VIP2 (volgens de deelnemende statushouders) bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie?*’ is een onderzoek dat specifiek gericht is op VIP2 en de ervaring van de deelnemers gewenst.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksdesign

In dit hoofdstuk wordt er stilgestaan bij de onderzoeksmethode en onderzoeksdoelgroep die terugkomen in dit onderzoek. Daarnaast wordt er ingegaan op het onderzoeksinstrument en zal de procedure en de analyse van het onderzoek beschreven worden.

3.1 Onderzoeksmethode

Bij dit onderzoek wordt zowel de kwantitatieve als kwalitatieve methode van dataverzameling gebruikt, ook wel *Mixed Method-benadering* genoemd. Deze manier van onderzoeken is een vorm van *triangulatie* waarbij er gebruik gemaakt wordt van verschillende onderzoeksmethoden (Verhoeven, 2018).

Allereerst zal er kwantitatief onderzoek uitgevoerd worden om inzicht te krijgen in de kenmerken van deelnemers en de behaalde doelen van VIP2. Kenmerken van de deelnemers zijn geslacht, deelname aan intakegesprekken, deelname aan de trainingen, deelname aan het werkbezoek, praktijkplek en werk. In dit exploratieve onderzoek zal geïnventariseerd worden hoeveel van de uitgenodigde deelnemers daadwerkelijk deelnemen aan VIP2 en hoeveel hiervan een praktijkplek of werk vinden. Hiervoor zal gebruik gemaakt worden van de verzamelde data van de organisatie zelf omtrent VIP2. Deze manier van onderzoeken wordt *deskresearch* genoemd (Fischer & Julsing, 2015). Er is voor dit secundaire onderzoek gekozen om het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek te kunnen ondersteunen met concrete feiten over VIP2. Het zal duidelijkheid geven over het aantal deelnemers dat na deelname aan VIP2 daadwerkelijk participeert op de arbeidsmarkt.

Naast kwantitatief onderzoek zal er ook een kwalitatief onderzoek uitgevoerd worden. Bij het doen van kwalitatief onderzoek is het verzamelen van informatie flexibel. Er is ruimte voor onverwachte situaties en de gegevens zullen worden verwerkt in taal en niet in cijfers (Maso & Smaling, 1998). Er is voor kwalitatief onderzoek gekozen omdat deze methode de mogelijkheid biedt om dieper in te gaan op de onderwerpen die besproken zullen worden met de doelgroep. Op deze wijze wordt geïnventariseerd welke onderdelen van het huidige VIP2 programma volgens de deelnemers de kans op arbeidsparticipatie vergroot. Tijdens dit kwalitatieve onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een semigestructureerd interview. Een semigestructureerd interview is een interview waarbij de te bespreken onderwerpen vooraf zijn vastgelegd in de vorm van algemene vragen. De onderzoeker heeft de vrijheid om af te wijken van de volgorde van de vragen of dieper op een bepaald onderwerp in te gaan als de situatie hierom vraagt (Verhoeven, 2018). De ruimte om dieper op bepaalde vragen in te gaan geeft de onderzoeker de gelegenheid zo veel mogelijk informatie te verzamelen over de ervaring van de respondent. De interviews worden afgenomen bij, voor de onderzoeker, bekende respondenten. Dit zorgt ervoor dat de respondenten gemakkelijker hun verhaal vertellen (Boeije, 2014). Het doel is dat er binnen het aantal af te nemen interviews verzadiging zal optreden. Dit is het geval als er geen nieuwe informatie meer uit de interviews gehaald wordt. De respondenten zullen allen individueel geïnterviewd worden door de onderzoeker op een neutrale locatie. Op deze manier kunnen respondenten vrijuit spreken zonder dat de aanwezigheid van medewerkers of andere betrokkenen hun antwoorden beïnvloedt.

3.2 Onderzoeksdoelgroep

De onderzoeksdoelgroep voor het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek bestaat uit tien statushouders die in de afgelopen twee jaar hebben deelgenomen aan VIP2 bij VluchtelingenWerk Nederland. Deze respondenten zullen door middel van een semigestructureerd interview worden bevraagd over hun ervaring tijdens hun deelname aan

VIP2. Door middel van het interview zal worden onderzocht wat VIP2 volgens de statushouders al dan niet heeft bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie. De keuze voor het aantal respondenten is voortgekomen uit het feit dat de omvang en tijd van het onderzoek relatief beperkt is omdat er naast het kwalitatieve onderzoek ook kwantitatief onderzoek verricht. De respondenten worden in samenwerking met de teamleider geselecteerd op basis van taalniveau, bereidheid mee te werken aan het onderzoek en de beschikbare tijd. Het taalniveau is toereikend wanneer de statushouder in staat is de interviewvragen te begrijpen en te beantwoorden. De selectie is ontstaan door middel van de methode *doelgerichte steekproef*. In deze methode wordt er door de onderzoeker doelgericht een bepaalde subgroep uit de populatie opgenomen in de steekproef (Baarda & De Goede, 2006).

Vanuit VluchtelingenWerk zijn er gegevens beschikbaar gesteld van desbetreffende respondenten om hen telefonisch te benaderen voor een fysieke ontmoeting als dit mogelijk is of een telefonisch interview. De verwachting is dat er onder de statushouders voldoende bereidheid is voor een deelname aan dit onderzoek. Dit vermoeden van bereidheid tot deelname bleek uit een gesprek met de VIP2 coördinator en de onderzoeker (P. Uphoff, persoonlijke communicatie, 1 mei 2019). De bereidheid van de statushouders zal vermoedelijk ontstaan uit een vertrouwen in de organisatie door het regelmatige contact met de betrokken medewerkers, waaronder de onderzoeker zelf.

De onderzoeksdoelgroep voor het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek betreft alle statushouders die de afgelopen twee jaar betrokken zijn geweest bij VIP2. Dit zijn ongeveer 300 statushouders. Door VWN wordt bijgehouden welke deelnemers hebben deelgenomen aan VIP2 en of zij een praktijkplek hebben gevonden. Daarnaast is bijgehouden of zij aanwezig zijn geweest bij activiteiten als werkbezoek en netwerkbijeenkomsten. Deze gegevens zullen worden gebruikt voor het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek en zijn beschikbaar gesteld door de opdrachtgever aan de onderzoeker.

3.3 Onderzoeksinstrument

Voor de deskresearch van het kwantitatieve deel van dit onderzoek zal gebruik gemaakt worden van de bestaande database van VWN met de gegevens van de deelnemers die de afgelopen twee jaar hebben deelgenomen aan VIP2. VluchtelingenWerk Nederland beschikt over een digitaal platform waarin elk contact en activiteit met de statushouders wordt bijgehouden. Dit geldt ook voor de deelname van statushouders aan VIP2. Alle deelnemers van VIP2 tekenen bij hun aanmelding een formulier waarmee zij toestemming geven aan VWN om deze gegevens bij te houden en te gebruiken. Uit deze geanonimiseerde gegevens zal blijken hoeveel statushouders in 2018 en 2019 hebben deelgenomen aan VIP2 en of zij een praktijkplek hebben kunnen bemachtigen. Verder zijn er cijfers beschikbaar gesteld over het aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan de netwerkbijeenkomst en werkbezoek. Door middel van deskresearch worden de eerste vier deelvragen beantwoord. *‘Hoeveel deelnemende statushouders vinden een praktijkplek gedurende de deelname aan VIP2?’*, *‘Hoeveel deelnemende statushouders stromen na VIP2 door naar een betaalde baan?’*, *‘Hoeveel statushouders die deelnemen aan VIP2 zijn aanwezig bij het werkbezoek?’* en *‘Hoeveel VIP2-deelnemers zijn aanwezig bij de netwerkbijeenkomst?’*.

Voor het kwalitatieve deel van dit onderzoek zal door middel van semigestructureerde interviews de overige vier deelvragen beantwoord worden. Het betreft allereerst de volgende vragen: *‘Welke onderdelen binnen VIP2 dragen bij aan het proces richting arbeidsparticipatie volgens de statushouders?’*, *‘Welke onderdelen van VIP2 worden bij de statushouders als belemmerend ervaren voor de arbeidsparticipatie?’*. Om deze vragen te

beantwoorden wordt er in het interview over elke training de vraag gesteld of deze heeft bijgedragen aan het vinden van werk (zie Bijlage 1). De deelvraag *‘In hoeverre draagt coaching vanuit VWN bij aan de kans op arbeidsparticipatie volgens de VIP2 deelnemers?’* komt in het interview aan bod door middel van de vragen onder het kopje coaching (zie Bijlage 1). Tenslotte de laatste deelvraag *‘In hoeverre beïnvloeden persoonlijke omstandigheden de kans op arbeidsparticipatie na het volgen van VIP2 volgens de deelnemers?’*. Deze deelvraag komt terug in de interviewvragen onder de titel persoonlijke omstandigheden en taal (zie Bijlage 1).

De vragenlijst die door de onderzoeker in samenspraak met de opdrachtgever is opgesteld voor het semigestructureerd interview komt voort uit de thema's die besproken worden tijdens VIP2. Er is voor deze opstelling gekozen omdat de verwachting is dat op deze manier elk onderdeel van VIP2 dat is behandeld of uitgevoerd wordt besproken met de deelnemer. Dit zorgt ervoor dat de deelvragen met betrekking tot de onderdelen van VIP2 afdoende beantwoord kunnen worden. Daarnaast zijn er nog enkele thema's toegevoegd die zowel in de praktijk als in de theorie belangrijk zijn gebleken over de arbeidsparticipatie van een statushouder (P. Uphoff, persoonlijke communicatie, 11 juli 2019; Bakker & Dagevos, 2017). Het gaat om de thema's taalbeheersing, persoonlijke omstandigheden en de coaching vanuit VluchtelingenWerk Nederland.

3.4 Procedure

Het onderzoek bestaat uit twee delen, namelijk het kwantitatieve deel en het kwalitatieve gedeelte. Voor het kwantitatieve gedeelte zal gebruik gemaakt worden van de bestaande database van VWN. Er is toestemming verleend om gebruik te maken van de data die de organisatie heeft over VIP2. De informatie omtrent de deelnemers van VIP2 zullen uit deze database verzameld worden en daarna als geheel gevisualiseerd worden in een diagram. Alle verzamelde cijfers worden omgerekend naar percentages die worden gebundeld in één overzicht zodat duidelijk zichtbaar is hoeveel procent van de statushouders deelnemen aan de onderdelen van VIP2 en hoeveel er een (betaalde) baan vinden na dit traject.

Het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek bestaat uit verschillende onderdelen. Zoals eerder beschreven wordt er eerst een selectie gemaakt van tien deelnemers van VIP2 op basis van beschikbaarheid, bereidwilligheid en taalniveau. De geselecteerde respondenten worden allemaal telefonisch benaderd met de vraag of zij willen meewerken aan het onderzoek. Met de respondenten die hiermee instemmen wordt er een afspraak gemaakt over de tijd en plaats voor de afname van het interview. Vervolgens worden de tien interviews afgenomen door de onderzoeker. De interviews worden in twee weken tijd afgenomen en nemen ieder ongeveer een uur in beslag. Met toestemming van de geïnterviewde neemt de onderzoeker het gesprek op om deze opname na het interview te kunnen gebruiken om het gesprek te transcriberen. De verzamelde informatie van de respondenten zal anoniem verwerkt worden. Na de afname van de tien vragenlijsten zullen de woordelijk getranscribeerde interviews gecodeerd worden zodat de informatie geanalyseerd kan worden. Er wordt begonnen met het *open coderen* van de tekst, vervolgens *axiaal coderen* en tenslotte het *selectief coderen*. Voor het coderen wordt gebruik gemaakt van het programma ATLAS.ti.

3.5 Analyse

De analyse van de verzamelde data zal op verschillende wijzen uitgevoerd worden. De analyse van het kwantitatieve onderzoek gaat om het verzamelen van concrete cijfers

waarmee percentages kunnen worden berekend. De gekoppelde deelvragen kunnen met een concreet en eenduidig antwoord beantwoord worden.

De analyse van de kwalitatieve data zal voornamelijk bestaan uit het coderen van de antwoorden van de statushouders. Om de resultaten van de semigestructureerde interviews te kunnen analyseren zullen alle interviews woordelijk getranscribeerd worden. De getranscribeerde teksten zullen worden gecodeerd, beginnend met het zogenaamde '*open coderen*' (Boeije, 2012). Dit is het uiteenrafelen van een tekst om een codewoord te kunnen koppelen aan een tekstfragment. Alle gecodeerde fragmenten zullen worden gegroepeerd en geordend op relevantie. De relevantie van de informatie zal bepaald worden door de overkoepelende thema's die gebruikt zijn voor het opstellen van het interview. Als de informatie betrekking heeft op één van de deelvragen is dit relevant voor het onderzoek. Vervolgens worden er verbanden tussen de relevante groepen gezocht en op basis daarvan worden de groepen samengevoegd of gesplitst. Dit proces heeft '*axiaal coderen*' (Boeije, 2012). Tenslotte zullen de teksten '*selectief gecodeerd*' worden waarbij structuur wordt aangebracht in de begrippen. Deze begrippen zullen worden weergegeven in een diagram (Boeije, 2012).

Hoofdstuk 4 Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk wordt allereerst het verloop van en de respons op het onderzoek beschreven. Verder worden de resultaten van zowel het kwantitatief onderzoek als het kwalitatief onderzoek beschreven. De volgorde van de resultaten wordt bepaald door de eerder opgestelde deelvragen te beginnen met het kwantitatieve onderdeel van het onderzoek.

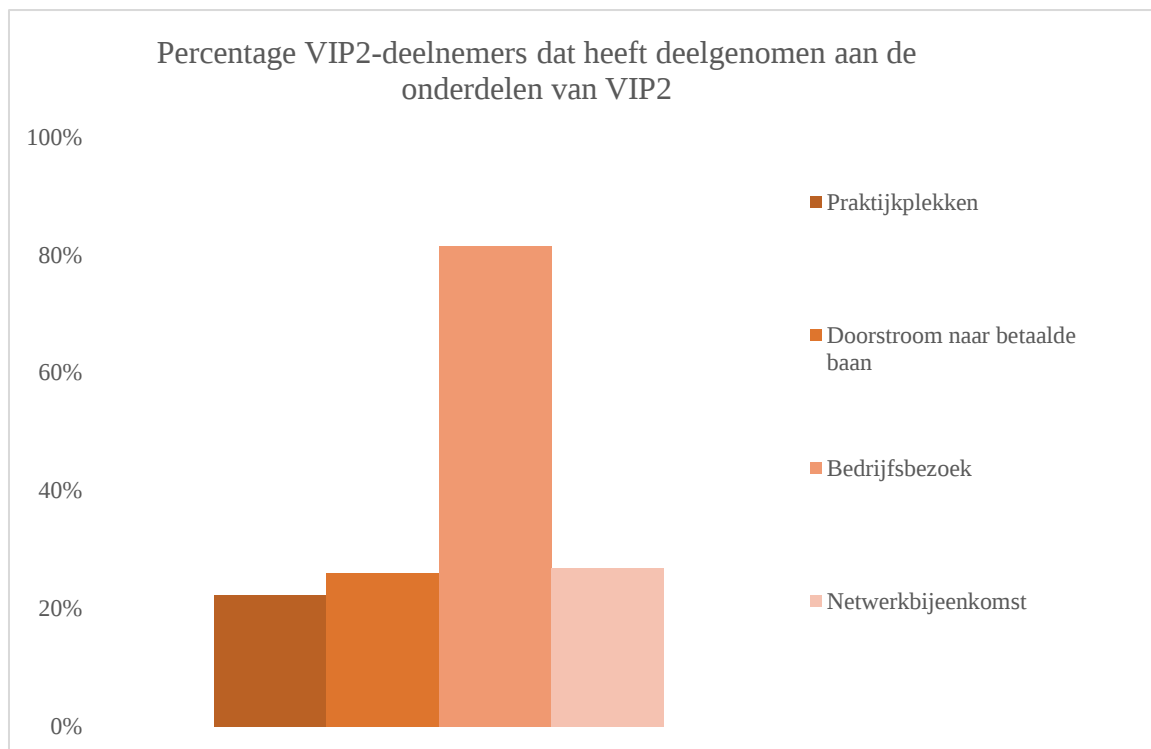
4.1 Verloop onderzoek

Voor het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek is gebruik gemaakt van de bestaande database van VluchtelingenWerk Nederland. Er is uit deze database informatie verzameld over de statushouders die hebben deelgenomen aan VIP2. De verzamelde informatie betreft de deelname van de statushouder aan het werkbezoek, de netwerkbijeenkomst en de eventuele praktijkplek en/of baan van de statushouder. Op het moment van de uitvoering van het onderzoek is er van 215 deelnemende statushouders informatie verzameld.

Het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek is uitgevoerd door middel van het eerder genoemde semigestructureerde interview. Elk interview heeft ongeveer een uur in beslag genomen. De omstandigheden van de interviews wat betreft locatie en contactvorm varieert per respondent. Er is geprobeerd voor elke respondent een rustige en neutrale omgeving te vinden om het interview in alle rust te kunnen afnemen. Tijdens de afname van de interviews bleek voor meerdere respondenten het taalniveau van de vragen te hoog te liggen. Ondanks de poging de vragen te verduidelijken of te vereenvoudigen voor de statushouder zorgde dit voor ongemak bij de respondent en in sommige gevallen het (gedeeltelijk) ontbreken van een duidelijk antwoord op de vraag. Gedurende de tien interviews is inhoudelijke verzadiging waarneembaar. Na de afname zijn de interviews getranscribeerd en vervolgens gecodeerd. Voor het coderen van de interviews is gebruik gemaakt van het programma ATLAS.ti. Dit programma biedt de mogelijkheid om teksten digitaal te coderen. Na het coderen is inzichtelijk geworden welke labels herhaaldelijk terugkomen tijdens de interviews. Aan de hand van deze labels zal er zo helder mogelijk antwoord gegeven worden op de laatste vier deelvragen die betrekking hebben op het kwalitatieve deel van het onderzoek.

4.2 Resultaten kwantitatief onderzoek

In hierop volgend figuur (figuur 4.1) zijn de resultaten van het kwantitatieve onderzoek in percentages weergegeven. Er is weergegeven welk percentage van het totaal aantal deelnemers een praktijkplek en/of betaalde baan heeft gevonden. Daarnaast is weergegeven welk percentage heeft deelgenomen aan het werkbezoek en netwerkbijeenkomst.

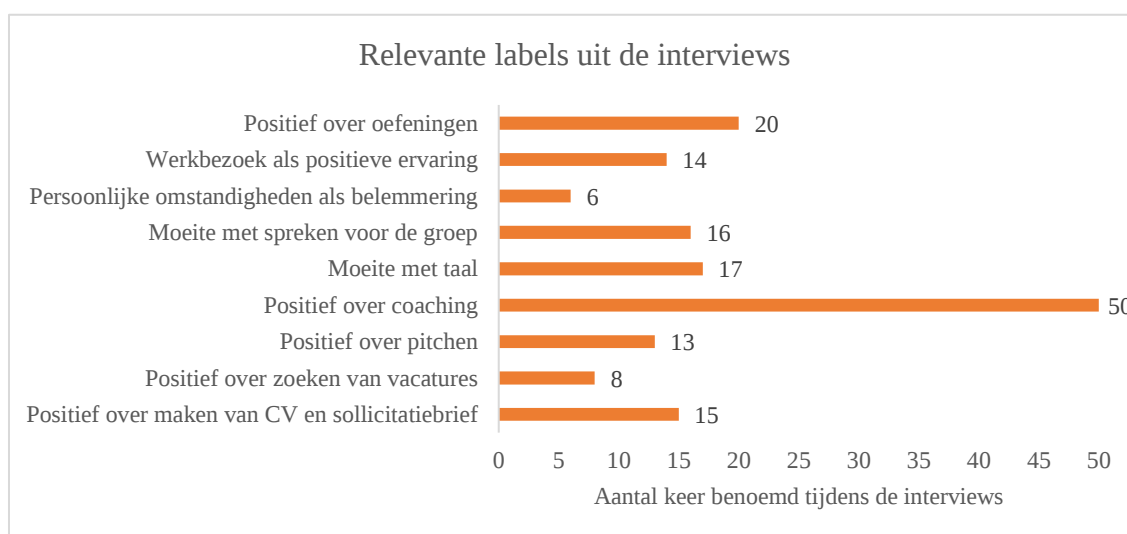


Figuur 4.1: Resultaten kwantitatief onderzoek

Het antwoord op de eerste deelvraag ‘*Hoeveel deelnemende statushouders vinden een praktijkplek gedurende de deelname aan VIP2?*’ luidt als volgt: 22,3% van de deelnemende statushouders. Uit de analyse van de verzamelde informatie blijkt dat van de 215 deelnemers 48 statushouders een praktijkplek vinden tijdens de stageperiode van VIP2. De tweede deelvraag ‘*Hoeveel deelnemende statushouders stromen na VIP2 door naar een betaalde baan?*’ wordt beantwoord. Van het totaal aantal deelnemers stromen 56 statushouders door naar een betaalde baan, dit is 26,1% van het totaal aantal deelnemers. Op de derde deelvraag ‘*Hoeveel statushouders die deelnemen aan VIP2 zijn aanwezig bij het werkbezoek?*’ luidt het antwoord 175 deelnemers. Dit is 81,4% van het totaal aantal deelnemers. Tenslotte kan ook de vierde deelvraag ‘*Hoeveel VIP2-deelnemers zijn aanwezig bij de netwerkbijeenkomst?*’ beantwoord worden. Het gaat hier om 27% van de deelnemers die aanwezig zijn bij de netwerkbijeenkomst, dit zijn er 58 van de 215.

4.3 Resultaten kwalitatief onderzoek

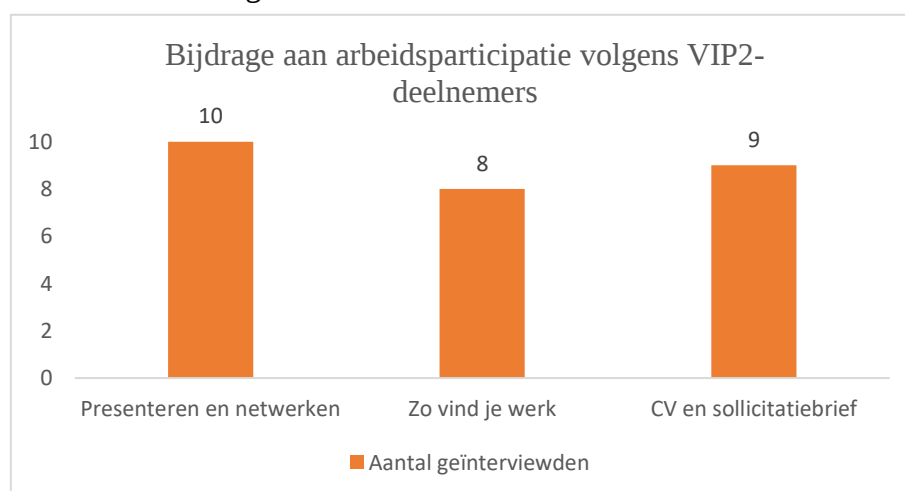
In onderstaand figuur 4.2 is weergegeven welke relevante labels er te onderscheiden zijn en hoe vaak deze benoemd zijn tijdens de interviews door de statushouders.



Figuur 4.2: Relevante labels uit de interviews

Sterke onderdelen VIP2

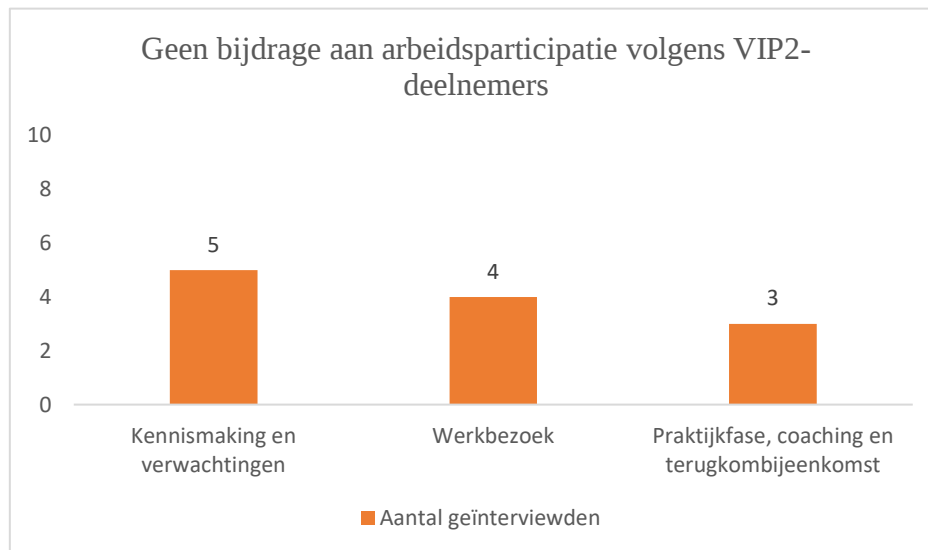
Voor elke module die de statushouders binnen VIP2 hebben gevolgd is aan hen gevraagd of deze module heeft bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie. Aan de hand van deze verworven informatie kan deelvraag vijf: *‘Welke onderdelen binnen VIP2 dragen bij aan het proces richting arbeidsparticipatie volgens de statushouders?’* beantwoord worden. De bijdrage aan arbeidsparticipatie wordt voornamelijk bevestigd voor module vier *‘Presenteren en netwerken’*, module zes *‘Zo vind je werk’* en module zeven *‘CV en sollicitatiebrief’*. Over module vier geven alle respondenten aan dat deze training heeft bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie. Eén van de geïnterviewden zegt hierover: “Dit kan je goed gebruiken bij het solliciteren, dan moet je jezelf ook presenteren aan je werkgever”. Ook over module zes en zeven gaf de meerderheid van de geïnterviewden aan dat deze modules hebben bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie. Dit is weergegeven in figuur 4.3. Over module zeven zei een geïnterviewde statushouder: “Ik heb een goed CV hierdoor gekregen en een goede Nederlandse brief. Die heb ik gebruikt met solliciteren.”



Figuur 4.3: Aantal VIP2-deelnemers dat de module ervaart als een bijdrage aan arbeidsparticipatie

Belemmerende onderdelen VIP2

Deelvraag zes, ‘Welke onderdelen van VIP2 worden bij de statushouders als belemmerend ervaren voor de arbeidsparticipatie?’, kan ook beantwoord worden. Geen van de modules wordt door de respondenten als belemmerend ervaren voor de arbeidsparticipatie. Wel zijn er modules te onderscheiden waar verschillende statushouders geen bijdrage aan de arbeidsparticipatie ervaren hebben. Het betreft de modules één ‘*kennismaking en verwachtingen*’, vijf ‘*werkbezoek*’ en tien ‘*praktijkfase, coaching en terugkombijeenkomst*’. De helft van de respondenten geeft aan geen bijdrage aan de arbeidsparticipatie te hebben ondervonden tijdens module één. Over module vijf en tien is dit minder dan de helft van het totaal aantal geïnterviewden zoals zichtbaar is in figuur 4.4. Eén van de geïnterviewden gaf aan dat hij tijdens de eerste module geen nieuwe dingen heeft geleerd. Tijdens de netwerkbijeenkomst in module 10 wordt de aanwezigheid van verschillende partijen van buiten VIP2 als onduidelijk en druk ervaren. Voor verschillende deelnemers is het onduidelijk met welke reden de externe partijen uitgenodigd zijn en wat zij daar als deelnemers aan kunnen hebben.



Figuur 4.4: Aantal VIP2-deelnemers dat de module niet ervaart als een bijdrage aan arbeidsparticipatie

Coaching

Om deelvraag zeven ‘In hoeverre draagt coaching vanuit VWN bij aan de kans op arbeidsparticipatie volgens de VIP2 deelnemers?’ te kunnen beantwoorden heeft iedere respondent tijdens het interview een aantal vragen over de coaching tijdens VIP2 beantwoord. Alle respondenten geven aan tevreden te zijn over hun coach. Een respondent zegt over zijn coach: “Ik had een heel aardige coach. Zij heeft mij goed geholpen met alle opdrachten en bij het zoeken naar werk.”. Een andere statushouder beschrijft de coaching als volgt: “Ik heb het als goed ervaren. Ze heeft mij erg goed geholpen. Ook als ik de taal moeilijk vond heeft zij mij geholpen.”. Drie van de respondenten geven aan tevreden te zijn over het feit dat hun coach ook tijdens de praktijkperiode regelmatig contact heeft gehouden. Ook tijdens de modules wordt de hulp van de coaches gewaardeerd. Met name tijdens module zes en module zeven blijkt er veel gebruik te zijn gemaakt van de coaches. In module zes ‘*Zo vind je werk*’ geven acht van de respondenten aan hulp gekregen te hebben van hun coach. In module zeven ‘*CV en sollicitatiebrief*’ betreft het alle respondenten.

Naast de tevredenheid over de coaching worden er ook enkele negatieve ervaringen aangedragen door de respondenten. Drie statushouders geven aan dat hun coach niet goed bereikbaar is voor hen. Eén van hen zegt hierover: “Ze was wel vaak op vakantie en was dan niet bereikbaar. Dat was wel lastig soms.” Verder geven vier deelnemers aan de coaches gemist te hebben tijdens de trainingen. Tenslotte geven vier respondenten aan dat het voor hen niet vanaf het begin duidelijk was wie hun coach was. Eén van hen geeft aan nog geen coach toegewezen gekregen te hebben tijdens module één terwijl andere deelnemers wel een coach hadden op dat moment.

Persoonlijke omstandigheden

Tijdens het interview heeft de respondent enkele vragen beantwoord die betrekking hebben op de persoonlijke omstandigheden van de statushouder om deelvraag acht *‘In hoeverre beïnvloeden persoonlijke omstandigheden de kans op arbeidsparticipatie na het volgen van VIP2 volgens de deelnemers?’* te kunnen beantwoorden. Het betreft hier de gezinssituatie, taalniveau, inburgering en andere activiteiten die de deelnemer ten tijde van VIP2 bezigde. Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat alle deelnemers bezig waren met inburgering ten tijde van VIP2. Vier van de deelnemers deden naast inburgering en VIP2 ook vrijwilligerswerk. Tenslotte geven negen respondenten aan tijdens VIP2 ook de zorg te dragen voor hun gezin. Zes van de deelnemers geven te kennen dat door persoonlijke omstandigheden de aanwezigheid bij VIP2 soms werd verhinderd.

Het taalniveau op het moment van VIP2 loopt uiteen van A2 tot C1. Tijdens de interviews geven de deelnemers in totaal 17 keer aan moeite te hebben met de Nederlandse taal tijdens VIP2. Eén van de respondenten zegt: “Soms was het moeilijk de trainer te begrijpen. Mijn taal was niet goed genoeg.”. Een andere deelnemer merkt op: “De taal was te moeilijk. Ik begreep de trainer niet altijd en dan wist ik niet wat ik moest doen.”.

Hoofdstuk 5 Conclusie, discussie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal aan de hand van de eerder beschreven resultaten de conclusie beschreven worden. Daaropvolgend worden de discussie en de aanbevelingen voor de opdrachtgever beschreven.

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is er gezocht naar een antwoord op de vraag: *‘In hoeverre heeft VIP2 (volgens de deelnemende statushouders) bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie?’*. Hiervoor is zowel kwantitatief onderzoek naar deelname van statushouders aan de verschillende onderdelen van VIP2 gedaan en kwalitatief onderzoek naar de ervaring van deelnemende statushouders.

Uit de resultaten van het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek blijkt dat 22,3% van de statushouders die deelnemen aan VIP2 een praktijkplek hebben tijdens de stageperiode. Daarnaast stroomt 26,1% van de statushouders die hebben deelgenomen aan VIP2 door naar een betaalde baan. De invloed van VIP2 op deze percentages is niet te bepalen zonder de ervaring van de deelnemers omdat er geen vergelijkend onderzoek is gedaan. Dit maakt ook dat het op de juiste wijze interpreteren van de informatie uit het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek onmogelijk is.

De onderdelen van VIP2 die al dan niet hebben bijgedragen aan de arbeidsparticipatie volgens de deelnemers blijkt uit de resultaten van het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek. De deelnemers geven aan dat VIP2 heeft bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie. Volgens de deelnemende statushouders draagt het werkbezoek ook bij aan de arbeidsparticipatie. Ook zaken die tijdens VIP2 behandeld worden zoals het opstellen van een curriculum vitae of sollicitatiebrief worden gewaardeerd en gezien als een directe bijdrage aan arbeidsparticipatie. Evenals het oefenen van een sollicitatiegesprek en het zoeken van passende vacatures. Hieruit kan geconcludeerd worden dat concrete en praktische zaken die betrekking hebben op het zoeken van werk en solliciteren volgens de deelnemers bijdragen aan de arbeidsparticipatie.

Naast alle onderdelen van VIP2 die volgens de deelnemers bijdragen aan de arbeidsparticipatie zijn er ook onderdelen die als belemmerend worden ervaren. Het betreft hier voornamelijk de Nederlandse taal die tijdens de trainingen van VIP2 regelmatig als barrière wordt ervaren door de statushouders. Verschillende onderzoeken die zich richten op de arbeidsparticipatie van statushouders bevestigen dit (De Vroome & Van Tubergen, 2010; Martín et al., 2016; UNHCR, 2013). Het gevolg hiervan is dat informatie niet op de juiste wijze overgedragen kan worden en er onduidelijkheid ontstaat over het desbetreffende onderwerp. Een logische conclusie hieruit kan zijn dat de taalbarrière ten grondslag ligt aan andere belemmeringen die zijn ervaren door de deelnemers. Met als gevolg onduidelijkheid over onderwerpen die in de training besproken worden of onduidelijkheid over opdrachten die uitgevoerd dienen te worden door de deelnemers. Ook het ontbreken van een praktijkplek tijdens de stageperiode is een belemmerende factor voor de arbeidsparticipatie volgens de deelnemers.

Uit de interviews met de deelnemers blijkt dat zij met name te spreken zijn over de coaching die zij ontvangen tijdens de gehele periode van VIP2. De praktische hulp en persoonlijke begeleiding van een coach wordt als helpend ervaren en draagt volgens de statushouders bij

aan de arbeidsparticipatie. De deelnemers geven aan dat zij vooral hulp krijgen van hun coach bij praktische zaken als het opstellen van een CV of een sollicitatiebrief, het zoeken van werk en het solliciteren op een vacature. Een enkele respondent noemt verbeterpunten die betrekking hebben op de coaching, namelijk de bereikbaarheid en de tijdige toewijzing van een individuele coach.

5.2 Discussie

De ondervonden resultaten zijn specifiek gericht op de VIP2-deelnemers van VluchtelingenWerk Nederland en dus niet generaliseerbaar naar andere organisaties. Het ‘theoretische kader’ dat opgenomen is in het onderzoek is net zo relevant voor deze organisaties maar de specifieke resultaten van het onderzoek zijn niet te generaliseren. Dit maakt dat de externe validiteit van dit onderzoek laag is. De interne validiteit daarentegen is hoog omdat de resultaten geldig zijn voor de specifieke onderzoeksdoelgroep (Van Thiel, 2015). Ook de instrumentele bruikbaarheid is hoog voor deze specifieke organisatie omdat zij de resultaten kunnen gebruiken voor het optimaliseren van VIP2 in de toekomst (Boeije, Hart, & Hox, 2009). Door het inzicht in de ervaringen van VIP2-deelnemers dat is gecreëerd door dit onderzoek, is het mogelijk om aanpassingen door te voeren in VIP2. Hiermee worden de deelnemende statushouders tegemoetgekomen en wordt mogelijk de kans op arbeidsparticipatie vergroot. Dit maakt de resultaten en aanbevelingen van belang voor VluchtelingenWerk Nederland.

Wat betreft de betrouwbaarheid van het onderzoek kan het volgende gezegd worden. De onderzoeksdoelgroep is door de tijd en omvang van het onderzoek vrij beperkt. Ook is er gebruik gemaakt van een selecte steekproef om er zeker van te zijn dat de respondenten bereid waren deel te nemen en de Nederlandse taal voldoende beheersen om deel te kunnen nemen aan het onderzoek. Deze manier van selecteren maakt dat het moeilijk is om te bepalen of de onderzoeksdoelgroep representatief is voor de gehele doelgroep. Dit maakt het onderzoek niet generaliseerbaar en de resultaten alleen relevant voor deze specifieke groep binnen VluchtelingenWerk Nederland. Gezien de onderzoeksvraag van de organisatie staat dit een waardevolle conclusie en aanbevelingen niet in de weg.

Verder was de onderzoeker voor de respondenten een bekend persoon door de eerdere betrokkenheid bij de organisatie. Dit kan als gevolg hebben dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden gaven omdat de onderzoeker een bekende voor hen was en de interviewvragen betrekking hebben op de desbetreffende organisatie (Baarda & van der Hulst, 2017). Ook de taalbarrière die tijdens de afnames van de interviews naar voren kwam heeft er mogelijk voor gezorgd dat vragen niet goed zijn begrepen of dat er een willekeurig antwoord is gegeven door de respondent. Verder kwam tijdens de interviews naar voren dat voor enkele respondenten de trainingen te lang geleden hebben plaatsgevonden met als gevolg dat zij zich de trainingen niet allemaal meer konden herinneren. Dit heeft negatief effect op de betrouwbaarheid van het onderzoek. Daartegenover wordt de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot door het gebruik van triangulatie en het transcriberen van de afgenomen interviews. Dit geeft de mogelijkheid de gesprekken te herlezen en de beschreven resultaten te controleren.

Tenslotte kan de flexibiliteit van de gebruikte onderzoeksmethode semigestructureerde interviews veroorzaken dat er overbodig van het onderwerp wordt afgeweken en de focus op het onderzoeksdoel afneemt (Boeije, 2014). Er is geprobeerd dit te beperken door de vooraf opgestelde interviewvragen op volgorde af te nemen tijdens het gesprek. Daarnaast is er voorafgaand aan het interview tijd genomen voor kort gesprekje met de respondent over alledaagse zaken om dit tijdens het interview zo minimaal mogelijk te houden.

5.3 Aanbevelingen

Uit de conclusie is gebleken dat de deelnemende statushouders voornamelijk tevreden zijn over VIP2 en zijn bijdrage aan de arbeidsparticipatie. Het is dan ook aan te bevelen VIP2 voort te zetten in de toekomst. Het is van belang dat de organisatie enkele onderdelen van VIP2 aan gaat passen om de kans op arbeidsparticipatie van de deelnemende statushouders te vergroten. Allereerst is het waardevol om in te gaan op de breed gedragen ervaring dat het taalniveau regelmatig te hoog ligt tijdens de trainingen. Het is aan te bevelen het taalniveau van de trainingen en de daarbij horende teksten en opdrachten aan te passen om op deze manier aan te sluiten op het taalniveau van de deelnemers. Daarnaast is het van belang om een toelatingseis te stellen aan het taalniveau voor mogelijke toekomstige deelnemers. Op deze manier kunnen zowel de deelnemers als het niveau van de trainingen op deze toelatingseis toegepast worden waardoor een taalbarrière minder aanwezig zal zijn. Daarnaast zorgt het ervoor dat het taalniveau van de deelnemers ongeveer gelijk is en er niet onnodig veel uitleg gegeven hoeft te worden aan deelnemers met een lager taalniveau. Dit kan eenvoudig gerealiseerd worden door de toekomstige deelnemers door middel van bijvoorbeeld een certificaat aan te laten tonen dat zij het taalniveau A2 bereikt hebben tijdens inburgering.

De coaching tijdens VIP2 wordt door de deelnemers erg goed ontvangen. Iemand die vragen kan beantwoorden bij onduidelijkheid en ondersteuning kan bieden tijdens het proces van arbeidsparticipatie is als erg prettig ervaren door de deelnemers. De benaderde respondenten hebben zich unaniem positief uitgesproken over de coaching. Naast de ervaring van de respondenten bevestigt ook de theorie het belang van (autochtone) sociale contacten ter bevordering van de arbeidsparticipatie (Gericke et al., 2018; De Vroome & Van Tubergen, 2010). Het is dan ook zeker aan te raden het onderdeel coaching tijdens VIP2 aan te houden in de toekomst.

Als het gaat over de onderwerpen van de modules in VIP2 worden voornamelijk de modules positief benoemd waarbij praktische zaken worden behandeld. Het gaat dan om het opstellen van een CV en sollicitatiebrief of het zoeken naar vacatures. Deze praktische zaken worden door de respondenten als goed en nuttig ervaren. Alle respondenten hebben aangegeven dat deze modules hebben bijgedragen aan hun arbeidsparticipatie. Ook het oefenen van sollicitatiegesprekken of het presenteren van zichzelf is goed ontvangen door de deelnemers. Het is dan ook van belang deze onderdelen te blijven verzorgen binnen VIP2. Het is aan te raden de statushouders zelf met de lesstof te laten oefenen zodat zij vertrouwd raken met de informatie. Enkele respondenten hebben aangegeven het niet prettig te vinden om te spreken voor de hele groep en dat de voorkeur uitgaat naar het oefenen in kleinere groepen. Door deze mogelijkheid in de toekomst te bieden kan elke deelnemer oefenen zonder belemmerd te worden door het eventuele ongemak om voor een grote groep te spreken.

Het werkbezoek wordt over het algemeen als waardevol ervaren door de deelnemers. Het biedt de kans om kennis op te doen over de gang van zaken in een Nederlands bedrijf. Enkele respondenten geven aan een stageplaats aangeboden te hebben gekregen tijdens dit bezoek maar dat de afstand het voor hen onmogelijk maakte hier stage te lopen. Het is van belang om mogelijkheden als stageplaatsen voor de statushouders zo goed mogelijk te benutten als deze zich voordoen. Het is dan ook aan te bevelen dit voorafgaand aan het werkbezoek duidelijk af te stemmen met zowel de deelnemers als het bedrijf. Op deze manier is het vooraf bekend of er een optie is voor een stageplaats en of deze reisafstand haalbaar is voor de statushouders. Met het oog op het vergroten van de kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en de positieve ervaring van de deelnemers, is het aan te raden het werkbezoek ook in de toekomst aan te blijven bieden tijdens VIP2.

De netwerkbijeenkomst aan het einde van de trainingsbijeenkomst zorgt bij de meeste deelnemers voor onduidelijkheid. Gebaseerd op de theorie is het toch van belang deze bijeenkomsten voort te zetten om zo het netwerk van de statushouders te vergroten. Een sociaal netwerk vergroot de kans op arbeidsparticipatie (De Vroome & Van Tubergen, 2010). Het is ten eerste aan te bevelen hier in de toekomst voorafgaande aan de bijeenkomst uitgebreid met de deelnemers over te spreken. Door de deelnemers vooraf beter in te lichten over de mogelijkheden van zulke bijeenkomsten kan eventuele onduidelijkheid weggenomen worden en de kans op arbeidsparticipatie vergroot worden.

Het toepassen van de aanbevelingen kan uitgevoerd worden door de coördinator van het traject VIP2 en het betrokken team van medewerkers. De Toegepaste Psychologie (TP) professional kan hieraan bijdragen door de aanpassingen vorm te geven op grond van de (psychologische) theorie. Daarnaast kan deze bijdragen aan het opzetten en verzorgen van een eventuele training om de trainers en coaches van VIP2 kennis te laten maken met een nieuwe, aangepaste methode voor VIP2. Verder zou de TP-professional ook zeer geschikt zijn om als trainer of coach werkzaam te zijn bij VIP2. Om de bovenstaande aanbevelingen op de juiste wijze toe te kunnen passen in de toekomst is in bijlage 2 een concreet plan van aanpak te vinden.

In het onderzoek is aan het licht gekomen dat een deel van de deelnemers een praktijkplek en een (betaalde) baan heeft gevonden na deelname aan VIP2. Voor de meerderheid van de deelnemers bleek dit niet het geval. Van alle deelnemers heeft 77,7% geen praktijkplek gevonden en 73,9% heeft geen (betaalde) baan gevonden. Wat de reden hiervoor is en of er een verband bestaat tussen deze feiten en VIP2 is niet bekend. Om hier antwoord op te krijgen is een grootschalig onderzoek nodig die zich specifiek richt op de groep VIP2-deelnemers zonder praktijkplek en/of (betaalde) baan. De huidige onderzoeksvraag van VluchtelingenWerk Nederland richt zich specifiek op de bijdrage van VIP2 op de arbeidsparticipatie volgens de deelnemende statushouders. Dit maakt het nu van groter belang om de eerder beschreven aanbevelingen binnen VIP2 door te voeren om zo een concrete en waardevolle bijdrage te kunnen leveren aan de arbeidsparticipatie van statushouders. Zodat zij op een duurzame manier participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt en hun waardevolle talenten kunnen benutten. De wens is dat dit onderzoek hieraan heeft mogen bijdragen.

Literatuurlijst

- Algemene Rekenkamer. (2017). *Inburgering - Eerste resultaat van de wet inburgering 2013*. Geraadpleegd van <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2017/01/24/inburgering>
- Auer, D. (2018). Language Roulette-The Effect of Random Placement on Refugee's Labour Market Integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(3), 341-362.
- Baarda, D. B., & De Goede, M. P. M. (2006). *Basisboek methoden en technieken. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwantitatief onderzoek*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Baarda, B., & van der Hulst, M. (2017). *Basisboek Interviewen: Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. (4e editie). Groningen, Nederland: Noordhoff.
- Bakker, L., & Dagevos, J. (2017). Arbeidsmarktparticipatie asielmigranten: stoeve start en blijvende achterstand. In M. Maliepaard, B. Witkamp, & R. Jennissen (Eds.), *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek* (pp. 63–76). Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum (WODC).
- Bills, D. B. (2003). *Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment*. *Review of Educational Research*, Vol. 73, No. 4, pp. 441–469.
- Blommaert, L., Coenders, M. & Tubergen, van, F. (2014). *Ethnic Discrimination in Recruitment and Decision Makers' Features: Evidence from Laboratory Experiment and Survey Data using a Student Sample*. *Social Indicators Research*, 116(3): 731-754.
- Blonk, R. W. B., Van Twuijver, M. W., Van de Ven, H. A., & Hazelzet, A. M. (2005). *Quickscan Wetenschappelijke Literatuur Gemeentelijke Uitvoeringspraktijk*. Den Haag: TNO.
- Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Boeije, H., Hart, H. 't, & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden* (8^e druk). Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Bouwman, M., Knijn, T., & Van Berkel, R. (2011). *Activeren door Participeren. De meerwaarde van de Wet maatschappelijke ondersteuning voor re-integratie van mensen in de bijstand*. Universiteit Utrecht & Onderzoeksgroep Sociaal Beleid en Interventies (SOPINS).

- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2018, 17 april). *11 procent van statushouders heeft werk*. Geraadpleegd op 21 oktober 2019, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/16/11-procent-van-statushouders-heeft-werk>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019). *Asiel en integratie: Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders*. Geraadpleegd van <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2019/>
- Chiswick, B. R. (2008). The economics of language: an introduction and overview. *IZA Discussion Papers*, No. 3568, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Connor, P. (2010). Explaining the refugee gap: Economic outcomes of refugees versus other immigrants. *Journal of Refugee Studies*, 23, 377–397.
<https://doi.org/10.1093/jrs/feq025>
- De Vroome, T., & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44, 376–403.
<https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x>
- Dienst Uitvoering Onderwijs. (z. d.). *U gaat inburgeren - DUO Inburgeren*. Geraadpleegd op 3 maart 2020, van <https://www.inburgeren.nl/u-gaat-inburgeren/index.jsp>
- Engbersen, G., Dagevos, J., Jennissen, R., Bakker, L., & Leerkes, A. (2015). *Geen tijd te verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten*. Den Haag: Wetenschappelijke raad voor het regeringsbeleid.
- Europees Referentiekader. (z. d.). *De niveaubeschrijvingen - Europees Referentiekader*. Geraadpleegd op 3 maart 2020, van <http://www.erk.nl/docent/niveaubeschrijvingen/>
- Fasoglio, D., Jong, K. de, Trimbos, B., Tuin, D., & Beeker, A. (2015) *Taalprofielen 2015: Herziene versie van Taalprofielen 2004*. Enschede: SLO.
- Fischer, T., & Julsing, M. (2015). *Onderzoeksvaardigheden* (2de editie). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers B.V.
- Gelderblom, Koning & Lachhab (2007). *Effecten van 'zachte' kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en AO populatie; een literatuurstudie*. Rotterdam: SEOR
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46–61.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002>
- Guiaux, M., Ueters, A. H., Wubs, H., & Beenackers, E. M. T. (2008). *Uitgenodigde vluchtelingen. Beleid en de maatschappelijke positie in nationaal en internationaal perspectief*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum.
- Kanas, A., Chiswick, B. R., Lippe, T., & Tubergen, F. (2012). Social contacts and the economic performance of immigrants: A panel study of immigrants in Germany. *International Migration Review*, 46(3), 680–709.

- Klaver, J., Mallee, L., Odé, A., & Smit, W. (2015). *De integratie van statushouders op lokaal niveau: belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.
- Klaver, J., & Van der Welle, I. (2009). *Vluchtelingenwerk IntegratieBarometer Rapport 2009*. Vluchtelingen Werk Nederland.
- Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., Zorlu, A. (2016). *From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states. Volume II : Literature review and country case studies. (Vol. II)*. Berlin: Bertelmann Stiftung.
<https://doi.org/10.11586/2016002>
- Maso, I., & Smaling, A. (1998). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma.
- Odé, A., & Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk. *Mens en maatschappij*, 92(4), 447–468.
- Overheid (2018). *Verdrag betreffende de status van vluchtelingen, Genève, 28-07-1951*. Verkregen op 10-04-2019 van wetten.overheid.nl: wetten.overheid.nl/BWBV0001002/1956-08-01.
- Putnam, R. D. (2000) *Bowling alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Razenberg, I., & De Gruijter, M. (2016). *Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Razenberg, I., Kahmann, M., & De Gruijter, M. (2017). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Rijksoverheid (2018). *Participatiewet*. Verkregen op 15-5-2018 van rijksoverheid.nl: https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/participatiewet.
- UNHCR (2013). *A New Beginning: Refugee Integration in Europe*. Brussel: United Nations High Commissioner for Refugees, Bureau for Europe.
<https://doi.org/10.1080/02630672.2008.9689747>
- Van den Enden, T., De Winter-Kocak, S., Booijsink, M., & De Gruijter, M. (2018). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders*. Geraadpleegd van <https://www.kis.nl/publicatie/wat-werkt-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie-van-statushouders>
- Van Thiel, S. (2015). *Bestuurskundig onderzoek*. Coutinho.

- Varekamp, I., Bos, P., Knijn, T. en van Wel, F. (2014). Psychosocial factors explaining job search behavior of long-term welfare recipients in the Netherlands. *European Journal of Social Security*, 16(4), 347-370
- Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek?* (6^e ed.). Amsterdam, Nederland: Boom.
- VluchtelingenWerk Nederland. (2017). *Visie 2020*. Geraadpleegd van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/over-ons/missie-en-visie>
- VluchtelingenWerk Nederland. (2018a). *Handleiding voor participatiecoaches VIP-training*. Arnhem, Nederland, VluchtelingenWerk Nederland.
- VluchtelingenWerk Nederland. (2018b). Project VIP 2 (Vluchtelingen Investeren in Participeren). Geraadpleegd op 24 april 2019, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/project-vip-2-vluchtelingen-investeren-participeren>
- VluchtelingenWerk Nederland (2018c). *Vluchtelingen in Getallen 2018*. VluchtelingenWerk Nederland. Amsterdam.
- VluchtelingenWerk Nederland. (z.d.-a). *Bekend maakt bemind: een vluchteling op bezoek*. Geraadpleegd op 9 maart 2020, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/project-bekend-maakt-bemind>
- VluchtelingenWerk Nederland. (z.d.-b). *Project Samenspel*. Geraadpleegd op 2 maart 2020, van <https://www.vluchtelingenwerk.nl/wat-wij-doen/onze-projecten/project-samenspel>

Bijlage A Voorbeeld interview

Taalbeheersing

- Op welk niveau beheerste u de Nederlandse taal tijdens VIP2?
- Volgde u ten tijde van VIP2 inburgering?
- Hebt u inburgering afgerond? Zo ja, wanneer?

Persoonlijke omstandigheden

- Hoelang bent u al in Nederland?
- Hebt u een gezin?
- Met wie woont u op dit moment samen?
- Was uw gezin ten tijde van VIP2 compleet in Nederland?
- Moest er tijdens het VIP2 traject opvang geregeld worden voor uw kinderen?
- Had u naast VIP2 nog andere verplichtingen als inburgering, werk etc?
- Welke werkervaring hebt u in Nederland?
- Welke werkervaring hebt u in uw land van herkomst?
- Heeft u een opleiding gevolgd?

Coaching

- Hoe hebt u de samenwerking met uw coach ervaren?
- Wat ging er goed in de coaching?
- Wat ging er minder goed in de coaching?
- Wat zou u willen veranderen aan de coaching?
- Heeft uw coach bijgedragen aan het zoeken naar werk?

Module 1 Kennismaking en verwachtingen

- Wat vond u van de module ‘Kennismaking en verwachtingen’ van de VIP2 training?
- Wat hebt u geleerd van deze module?
- Wat ging er goed tijdens deze module?
- Wat ging er minder goed tijdens deze eerste training?
- Wat zou u willen veranderen aan deze training?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 2 Persoonlijke oriëntatie

- Wat vond u van de module ‘Persoonlijke oriëntatie van VIP2’?
- Wat hebt u geleerd van deze module?
- Wat ging er goed in de persoonlijke oriëntatie?
- Wat ging er minder goed tijdens deze training?
- Wat zou u willen veranderen aan de training persoonlijke oriëntatie?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 3 Beroepsbeeld ontwikkelen

- Wat vond u van de module ‘Beroepsbeeld ontwikkelen’?
- Wat heb u geleerd over het ontwikkelen van een beroepsbeeld?
- Wat ging er goed tijdens deze module?
- Wat ging er minder goed tijdens deze module?
- Wat zou u willen veranderen aan het ontwikkelen van het beroepsbeeld?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 4 Presenteren en netwerken

- Wat vond u van de module ‘Presenteren en netwerken’?
- Wat hebt u geleerd van deze module?
- Wat ging er goed in deze module?
- Wat ging er minder goed bij presenteren en netwerken?
- Wat zou u willen veranderen aan deze module?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 5 Werkbezoek

- Wat vond u van het werkbezoek?
- Wat hebt u geleerd van het werkbezoek?
- Wat ging er goed?
- Wat ging er minder goed?
- Wat zou u anders willen zien bij het bezoek aan een bedrijf?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 6 Zo vind je werk

- Wat vond u van de module ‘Zo vind je werk’?
- Wat hebt u geleerd van deze module?
- Wat ging er goed tijdens deze module?
- Wat ging er minder goed tijdens deze module?
- Wat zou u willen veranderen aan deze module?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 7 CV en sollicitatiebrief

- Wat vond u van deze module?
- Wat hebt u geleerd over een CV en sollicitatiebrief en het opstellen hiervan?
- Wat ging er goed tijdens deze module?
- Wat ging er minder goed tijdens deze module?
- Wat zou u willen veranderen aan deze training?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 8 Leren in Nederland, pitchen en solliciteren

- Wat vond u van deze module?
- Wat hebt u geleerd van deze module?
- Wat ging er goed tijdens deze module?
- Wat ging er minder goed in deze module?
- Wat zou u willen veranderen aan de training over pitchen en solliciteren?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 9 Afronding trainingsfase en vooruitblik praktijkfase

- Wat vond u van de afronding van de trainingsfase?
- Wat vond u van de vooruitblik en voorbereiding op de praktijkfase?
- Wat hebt u geleerd van deze bijeenkomst?
- Wat ging er goed tijdens deze bijeenkomst?
- Wat ging er minder goed in deze module?
- Wat zou u willen veranderen aan deze bijeenkomst?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?

Module 10 Praktijkfase, coaching en terugkombijeenkomst

- Wat vond u van deze module?
- Wat hebt u geleerd van deze module?
- Wat ging er goed in de praktijkfase?
- Wat ging er minder goed in de praktijkfase?
- Wat zou u willen veranderen aan de praktijkfase?
- Wat hebt u kunnen gebruiken uit deze module tijdens het zoeken naar werk?
- Hebt u een praktijkplek kunnen vinden?
- Hoe hebt u het ervaren om aan de slag te gaan in de praktijk?

Bijlage B Plan van aanpak aanbevelingen

Aanleiding

Naar aanleiding van het onderzoek naar de bijdrage van VIP2 aan de arbeidsparticipatie van de deelnemende statushouder zijn er aanbevelingen gedaan die naar verwachting zullen bijdragen aan het vergroten van de kans op arbeidsparticipatie. De aanbevelingen zijn gedaan op grond van zowel de ervaring van de deelnemende statushouders als de theorie. In dit plan wordt één van de aanbevelingen beschreven en wordt beschreven op welke manier deze in de toekomst geïmplementeerd kan worden binnen VIP2. Dit plan richt zich op de aanbevelingen rondom het taalniveau binnen VIP2.

Aanbevelingen

Zoals al eerder aangegeven blijkt uit de theorie dat een beperkte taalbeheersing een succesvolle arbeidsparticipatie in de weg staat (Klaver, 2015). Ook vanuit de deelnemende statushouders is naar voren gekomen dat zij moeite ervaren met de Nederlandse taal binnen de trainingen van VIP2. Het taalniveau van VIP2 wordt regelmatig als te hoog ervaren door de deelnemers. Dit staat een goede overdracht van de informatie en kennis rondom de arbeidsparticipatie in de weg en zorgt voor onduidelijkheid over het doel van de trainingen en de bijbehorende huiswerkopdrachten. Hierdoor kan de mogelijke bijdrage van VIP2 aan de arbeidsparticipatie in het geding komen. Om deze taalbarrière binnen VIP2 te voorkomen wordt er aanbevolen dat VluchtelingenWerk Nederland een toelatingseis stelt aan het taalniveau van toekomstige VIP2-deelnemers. Door een minimale taalbeheersing te eisen en de modules van VIP2 op dit taalniveau aan te passen wordt dit taalprobleem ondervangen.

Tijdens de verplichte inburgering volgen statushouders taallessen. Deze taallessen zijn erop gericht de statushouders op te leiden voor het inburgeringsexamen waarbij een minimaal taalniveau van A2 geëist wordt (Dienst Uitvoering Onderwijs, z. d.). Een persoon met taalniveau A2 wordt door het Europees Referentiekader (ERK) beschreven als een *basisgebruiker* die kan communiceren in eenvoudige bewoordingen over alledaagse kwesties in zijn eigen omgeving en achtergrond (Europees Referentiekader, z. d.). Door het behalen van het inburgeringsdiploma kan een statushouder aantonen dat hij of zij de Nederlandse taal beheerst op het niveau A2 of hoger. Gebruikmakend van dit inburgeringsdiploma kan er op eenvoudige wijze een toelatingseis gerealiseerd worden wat betreft het taalniveau van toekomstige VIP2-deelnemers.

Het uitvoeren van deze toelatingseis aan het taalniveau kan eenvoudig gerealiseerd worden door deze eis op te nemen in het intakegesprek. Naast het meenemen van andere vereiste documenten als identiteitspapieren wordt de statushouder gevraagd zijn inburgeringsdiploma mee te nemen. Zo kan de statushouder aantonen dat het taalniveau voldoende is voor de deelname aan VIP2. Als de statushouder zijn of haar inburgeringsexamen wel heeft behaald maar nog niet in het bezit is van het inburgeringsdiploma, kan dit alsnog aangetoond worden door middel van een brief die de statushouder ontvangt van DUO over het behalen van het inburgeringsexamen. Het doorvoeren van deze aanpassing zal geen extra financiële kosten met zich meebrengen voor de organisatie. Daarnaast wordt er verwacht dat de bijdrage van VIP2 aan de arbeidsparticipatie van statushouders geoptimaliseerd kan worden door het doorvoeren van deze maatregel.

Door een toelatingseis aan het taalniveau te stellen is het gewenst dat de inhoud van de trainingen van VIP2 ook voldoet aan dit taalniveau. Om dit op de juiste wijze te kunnen doorvoeren is het van belang om eerst op de hoogte te zijn van de betekenis van de taalniveaus. Gebruikmakend van de publicatie van Fasoglio, De Jong, Trimbos, Tuin en Beeker (2015) wordt het taalniveau A2 in tabel B1 per onderdeel weergegeven.

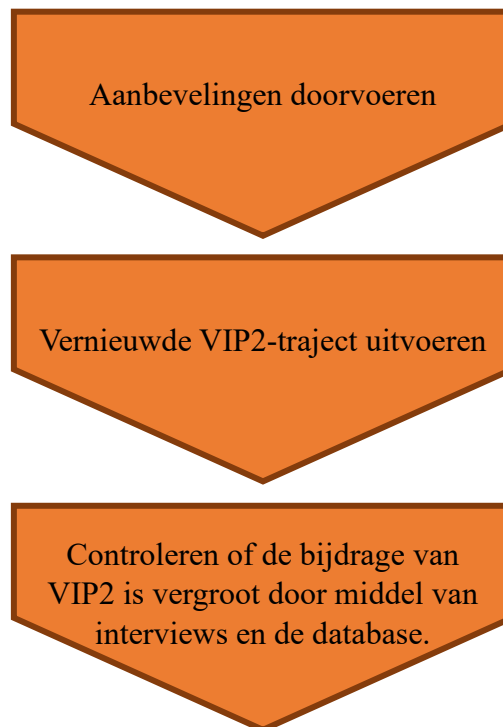
Taalniveau A2	
Luisteren	De persoon kan zinnen en frequente woorden begrijpen die betrekking hebben op bekende en persoonlijke onderwerpen. De belangrijkste punten worden begrepen als deze in korte en duidelijke bewoordingen wordt aangeboden.
Lezen	De persoon kan korte en eenvoudige teksten die betrekking hebben op alledaagse zaken lezen en begrijpen. Ook persoonlijke en korte brieven worden begrepen.
Spreken – productie	De persoon kan in eenvoudige bewoordingen vertellen over zichzelf, familie en eigen recente leven.
Spreken - interactie	De persoon kan communiceren over eenvoudige en vertrouwde zaken. De persoon kan deelnemen aan korte, sociale gesprekken maar is niet in staat dit zelfstandig gaande te houden.
Schrijven	De persoon is in staat korte en eenvoudige notities op te schrijven. Ook is de persoon in staat korte persoonlijke brieven te schrijven.

Tabel B1: Weergave taalniveau A2

Er dient door de organisatie rekening mee gehouden te worden dat specifieke taal die betrekking heeft op arbeidsparticipatie en de arbeidsmarkt vermoedelijk voor veel statushouders onbekend is. Het is dan ook van belang hier rekening mee te houden tijdens de trainingen van VIP2. Dit kan door tijdens de trainingen ruimte te geven voor vragen en door de statushouders geregeld te vragen of zij alles begrepen hebben. Daarnaast is het aan te raden dat er voorafgaande aan een nieuwe VIP2 zorgvuldig gekeken wordt of de inhoud van de trainingen en huiswerkopdrachten aansluiten op het vereiste taalniveau van de statushouders. Zo is het aan te bevelen dat er tijdens de trainingen uitdrukkelijk stilgestaan wordt bij woorden die mogelijk onbekend zijn voor de deelnemers en van belang zijn bij het zoeken van werk. Dit kan eventueel ondersteund worden door een woordenlijst die de deelnemers bij de start van de training ontvangen van de organisatie. Deze lijst bevat een eenvoudige uitleg over relevante woorden die betrekking hebben op de trainingen en vermoedelijk onbekend zijn voor een basisgebruiker van de Nederlandse taal. Dit geeft de deelnemende statushouders de mogelijkheid dit naderhand nog eens te lezen als de woorden nog onduidelijk voor hen zijn. Het aanpassen van het taalniveau van VIP2 en het opstellen van de woordenlijst zal met uitzondering van de arbeidskosten geen extra kosten met zich meebrengen voor de organisatie.

Evaluatieopzet

De eerder beschreven aanbevelingen kunnen worden doorgevoerd in de toekomstige VIP2-trajecten. Om na te gaan of de doorgevoerde aanpassingen uitwerking hebben gehad op de bijdrage aan de arbeidsparticipatie van de VIP2-deelnemers, kan er gebruik gemaakt worden



Figuur B2: Evaluatieopzet voor de doorgevoerde aanbevelingen

van de bestaande database van VWN en een interview (zie figuur B2).

Voor het interviewen van de deelnemers kan er gebruik gemaakt worden van het semigestructureerde interview dat is opgesteld voor dit onderzoek. Het is aan te raden dit interview te minimaliseren door alleen de onderwerpen te bespreken waarbij een verandering is doorgevoerd. Op deze manier neemt het minder tijd in beslag en kan men tot gerichte en concrete informatie komen. De informatie die verzameld wordt door middel van de interviews kan worden vergeleken met de resultaten van het eerdere onderzoek. Zo kan bepaald worden of de deelnemers de onderdelen van VIP2 positiever ervaren dan de deelnemers van dit onderzoek. Daarnaast kan de bestaande database van VWN geraadpleegd worden om inzicht te krijgen in het aantal deelnemers dat na VIP2 een (betaalde) baan heeft gevonden. Ook deze resultaten kunnen worden vergeleken met de resultaten in het huidige onderzoek.

Bijlage C Stellingen

- Stelling 1: Een beperkte taalbeheersing staat een goede arbeidsparticipatie per definitie in de weg.
- Stelling 2: De arbeidsparticipatie van statushouders moet tegelijk plaatsvinden met de inburgering.
- Stelling 3: Trajecten zoals VIP2 zijn onmisbaar in de arbeidsparticipatie van statushouders.
- Stelling 4: Zonder het onderdeel coaching zal VIP2 nauwelijks bijdragen aan de arbeidsparticipatie van statushouders.
- Stelling 5: De gemeente waarin de VIP2 wordt aangeboden heeft invloed op de resultaten van het traject.

Bijlage D Eigen werkverklaring

Ondergetekenden:

Anne-Wil Rozendaal

Verklaren ondubbelzinnig dat:

- 1) dit werkstuk eigen werk is en derhalve geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander.
- 2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding.
- 3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit 'werk van anderen' bevat.
- 4) dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Blackboard (SafeAssign).

Plaats: Gouda

Datum: 27-3-2020

Handtekeningen:



N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werk verklaring' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.