

Wegen naar Werk

Een studie naar de manier waarop nieuwkomers werk vinden en hoe wij de werkzame elementen in hun weg naar werk kunnen versterken.

Iyad Sandid, Pepijn Tielens &
Sandrine Lafay



Vandaag op het VNG Congres

- Methodologie
- Belangrijkste opbrengsten:
 - Ervaringen met werk
 - Wegen naar werk
 - Kenmerken en context
- Rode draden & aanbevelingen
- Q&A
- Uitwisseling



Methodologie en opzet van het onderzoek



Onderzoeksvraag

Hoe vinden nieuwkomers werk? En hoe kunnen wij de werkzame elementen in hun weg naar werk versterken?



Onderzoeksopzet: signaleren en verdiepen

391

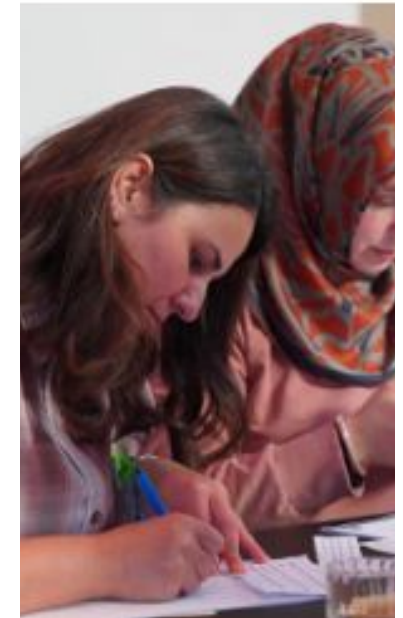
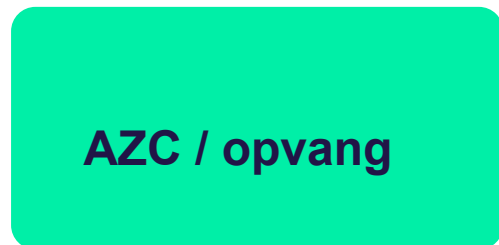
Survey

53

Expertpool

26

Community research



Ervaringen met werk

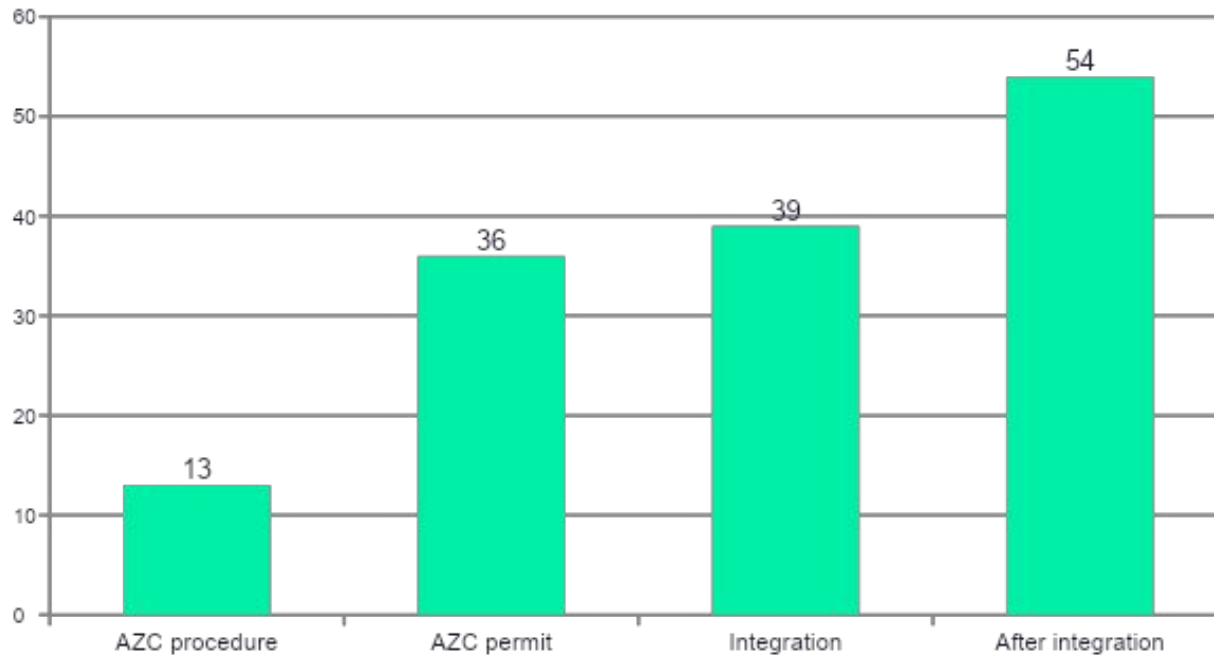
“Ik was net begonnen met werken en was erg gemotiveerd. Na ongeveer drie weken veranderde COA plotseling mijn azc-locatie, zonder enige uitleg. Ik had geen andere keuze dan direct met mijn baan te stoppen, omdat de nieuwe locatie te ver weg was. Dit was erg frustrerend, omdat ik eindelijk wat stabiliteit aan het opbouwen was.”

(Man, Turkije, azc-fase)



Meer werk naarmate stabiliteit toeneemt

Betaald werk per fase



- Duidelijke verschillen tussen de fases
- Obstakels in de azc-fase:
 - *Onzekerheid*
 - *Verhuisbewegingen*
 - *Leefomstandigheden*
 - *BSN/TWV*
 - *Minder ervaren toegang*

“Een baan” is niet altijd “dé baan”

49%

geeft aan weinig of geen match te zien tussen hun werk en hun eerdere opleiding

49%

geeft aan weinig of geen match te zien met doelen voor de toekomst

"Voor iemand met een PhD is het heel moeilijk om in een magazijn in vier graden boven nul inpakwerk te doen."

(Man, Turkije, azc-fase)

“Een baan” is niet altijd “dé baan”

Ervaringen met eerste baan

- Ontevredenheid, stress en verlies van eigenwaarde
 - Strategische keuze om te stoppen
- Passend: financiële zelfredzaamheid, eerste ervaringen
 - Tijdelijke tussenstap (vanuit azc)

Elementen voor startbaan:

- Nederlands kunnen oefenen
- Nieuwe vaardigheden opdoen
- Professioneel netwerk opbouwen
- Nederlandse arbeidsmarkt leren kennen

“Mijn doel met deze baan was om mijn taal te verbeteren, maar dat lukte eigenlijk niet, omdat ik in de fabriek werkte. Ik had niemand om mee te praten; ik was alleen bezig met het laden van dozen en materialen.”

(Man, Syrië, bezig met inburgering)

Wegen naar werk

“Het begon tijdens een poëzieavond in de bibliotheek van Rotterdam. Ik had een gedicht in het Nederlands geschreven en dat daar voorgedragen. Daarna kwam een vrouw naar me toe en vroeg wat ik deed. Ik vertelde haar dat ik scheepsbouwkundig ingenieur ben, dat ik de inburgeringscursus volgde en dat ik ervaring had in de scheepsbouw in Iran. Ze vroeg of ik hier ook in dat vakgebied wilde werken. Ik zei ja.”

(Man, Iran, bezig met inburgering)



Mix van strategieën

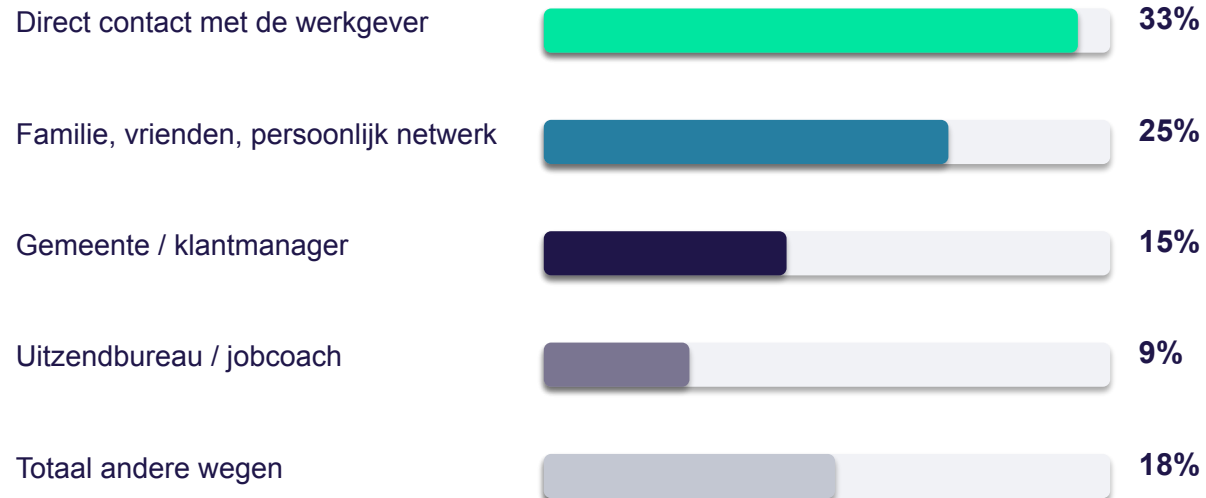
- **Informele netwerken**
 - azc-fase
 - tijdens en na de inburgering
- **Social media**
 - Facebook en Instagram
 - LinkedIn
- **Uitzendbureau**
 - azc-fase

*“Ik gebruik nog steeds dezelfde methoden als bij het zoeken naar mijn eerste baan. Ik probeer eigenlijk alle manieren die ik eerder noemde: ik kijk op websites zoals Indeed en Werk.nl, ik schrijf mij in bij uitzendbureaus en ik solliciteer ook direct via de websites van bedrijven. Daarnaast let ik op vacatures via Facebook en mijn netwerk. Omdat het voor mij moeilijk is om werk te vinden, probeer ik verschillende opties tegelijk. Sommige methoden werken beter dan andere, maar ik blijf alles gebruiken in de hoop dat er ergens een kans ontstaat.
(Vrouw, Turkije, bezig met inburgering)*

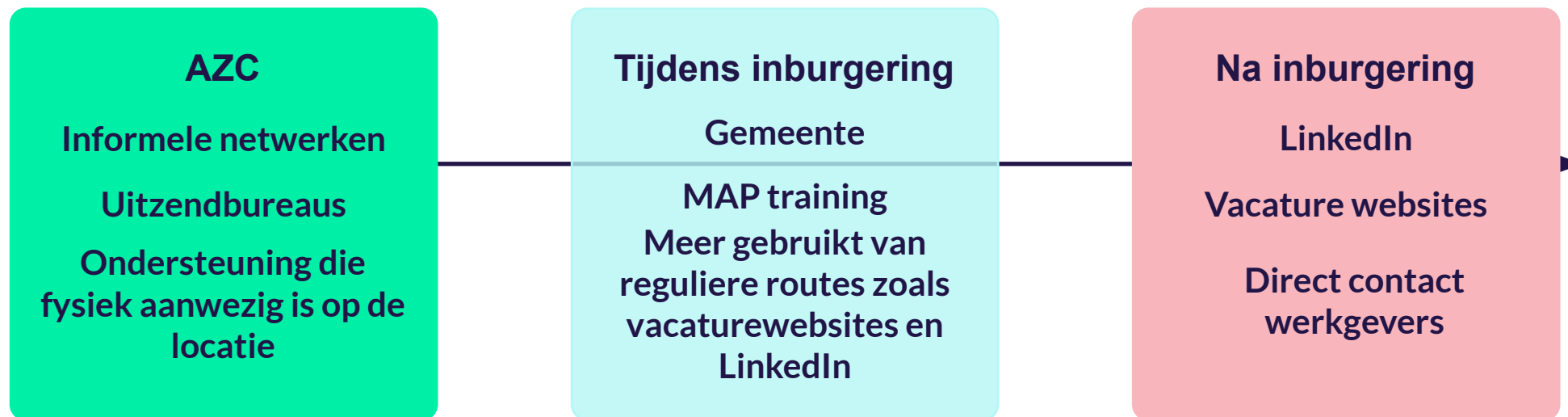
Welke wegen zijn het meest bepalend?

Beslissende weg naar werk

≈60%
informele routes



Wegen naar werk veranderen over tijd



Kenmerken en context

“Veel dingen helpen, waaronder persoonlijke motivatie. Ik probeer het in een omgeving die niet de mijne is, in werk dat anders is dan mijn ambities. Maar ik wil toch slagen.”

(Man, Syrië, azc-fase)



Wat zijn helpende persoonlijke factoren bij het zoeken en vinden van werk?



Taal



Nederlands is zowel een helpend element als een obstakel




Engels = steuntaal

“Banen zijn er wel, maar taal is noodzakelijk. Als je taalniveau goed is, heb je een goede baan. En als het slecht is, krijg je een slechte baan.”

(Man, Jemen, bezig met inburgering)

Institutionele context

Veerkracht / motivatie zijn onvoldoende in een systeem dat niet meewerkt

	Belemmerende elementen	Helpende elementen
 AZC fase	<ul style="list-style-type: none">● Onzekerheid● verhuisbewegingen● privacy,● leefomstandigheden en leefritmes● BSN/TWV, REBA	<ul style="list-style-type: none">● Taal leren● Ondersteuning (Meedoenbalie)● faciliteiten (laptops)
 Tijdens de inburgering	<ul style="list-style-type: none">● Druk om alles te combineren (gezin, inburgering)	<ul style="list-style-type: none">● Toegenomen taalniveau● kennis van rechten en de arbeidsmarkt● MAP-traject
 Na de inburgering	<ul style="list-style-type: none">● Geen keerpunt → teleurstelling in realiteit	<ul style="list-style-type: none">● Meer zelfvertrouwen● hoger taalniveau● meer kennis over de arbeidsmarkt

Zes rode draden en aanbevelingen



Onderken de verschillende behoeften in fases

AZC fase

- Leefomstandigheden en werk
- Vroegtijdige begeleiding, informatievoorziening
- Taalonderwijs

Tijdens de inburgering

- Praktijkgerichte MAP
- Realistische/toekomstgerichte ondersteuning
- Balans met andere verplichtingen

Na de inburgering

- Doorgroei en behoud
- Aandacht voor uitval (misstanden, discriminatie)

Inrichting van procedures

→ Inrichting azc

- ◆ Als mensen overdag werken?
- ◆ Faciliteren van werkend leven
 - kamerindeling en werkruimtes
 - Werk-of studieplekken en
 - laptops om werk te zoeken / solliciteren

→ Inburgering

- ◆ Werken en inburgeren combineren → best practices

Vraag niet alleen: Is deze persoon klaar voor werk?

Maar ook: Is deze omgeving klaar om het werkende leven te faciliteren?

Nieuwkomers zelf betrekken

Mensen willen zelf meedenken

- Ruimte & autonomie → **motivatie** & vertrouwen
- Verplichtingen, snelle plaatsing, standaard procedures → verlies van regie → **demotivatie**

Dus...

- Gezamenlijke doelen bepalen
- Inzet op randvoorwaarden
- Autonomie stimuleren

De kracht van relaties

Informele wegen

- Als vervanging van toegang tot formele ondersteuning
 - azc-fase
- Als volwaardig alternatief
 - werkgevers, vrienden, mentoren
 - tijdens/na inburgering
- Sterke behoefte

Dus...

- Investeer in informele netwerken
 - mentorschap, warme doorverwijzingen, bruggenbouwers, netwerkavonden

“Ik heb mijn huidige baan gevonden via een Turkse vriendin die al eerder op deze plek in de zorg werkte. Zij kende zowel mij als het team en heeft mij bij hen aanbevolen. Daarna heb ik via de website officieel gesolliciteerd. Ik merk dat het in Nederland moeilijk is om zonder referentie een baan in de zorg te krijgen. Bij mijn eerdere sollicitaties werd ik steeds afgewezen. Daarom denk ik dat het belangrijk is dat iemand binnen de organisatie jou kent en kan zeggen dat je goed bent. Dat helpt echt om binnen te komen.”
(Vrouw, Turkije, bezig met inburgering)

Versterk reguliere routes

Obstakels bij online routes naar werk

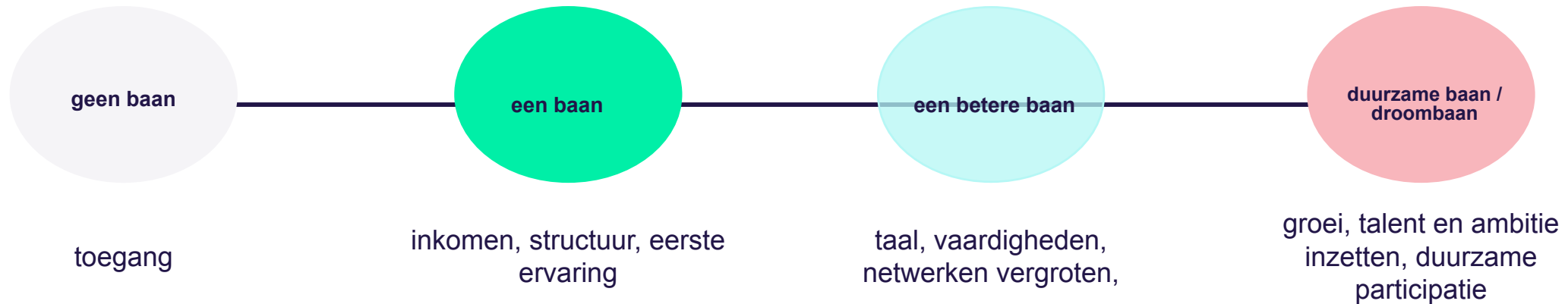
- BSN/TWV → werkgever haakt af
- Geschreven taal
- LinkedIn-netwerk
- Gebrek aan respons

Dus...

- Inzetten op ondersteuning bij digitaal vinden van werk
 - CV, vacatures filteren, presenteren, solliciteren

“Ik gebruik sommige manieren niet omdat de taal nog moeilijk kan zijn. Bijvoorbeeld telefoneren of lange formulieren invullen. Dat geeft stress en maakt me onzeker. Ook voel ik soms dat organisaties mijn achtergrond niet goed zien. Daardoor vermijd ik methoden die heel formeel zijn, omdat ik bang ben dat mijn ervaring dan als ‘onvoldoende’ wordt gezien. Ik kies liever wegen waar ik me veilig voel, zoals WhatsApp of e-mail. (Vrouw, Turkijke, bezig met inburgering)

Van baan naar baan



Haakjes in startbaan voor doorgroeien

- Nederlands kunnen oefenen
- Nieuwe vaardigheden opdoen
- Professioneel netwerk opbouwen
- Nederlandse arbeidsmarkt leren kennen

“Deze functie past eigenlijk niet bij mijn opleidingsniveau; ik zie dit werk als een tussenstap.”
(Man, Turkije, bezig met inburgering)

Is jouw ondersteuningsstructuur ingericht “van baan naar baan”?

Samenvatting rode draden en aanbevelingen

- 1** **Ontwerp ondersteuningsstructuren per fase**
- 2** **Richt systemen zo in dat ze werk faciliteren**
- 3** **Geef stappen vorm samen met nieuwkomers zelf**
- 4** **Investeer in netwerken en relationele wegen naar werk**
- 5** **Maak reguliere routes naar werk effectiever**
- 6** **Definieer wat een goede startbaan is en organiseer ondersteuning voor doorgroei**

Q&A



Uitwisseling

Drie ontwerp vragen: kies een vraag en wissel uit

- 1** Hoe kunnen we voorkomen dat mensen vast komen te zitten in hun startbaan, indien deze niet past bij hun ambities en eerdere werkervaring?
- 2** Hoe kunnen we opvanglocaties zo inrichten dat dit plekken worden die werk zoeken en werk behouden bevorderen, in plaats van belemmeren?
- 3** Hoe kunnen we informele en relationele routes naar werk versterken?

Lees het rapport



Tot op de informatiemarkt!

