

# DE REIS NAAR BETAALD WERK

---

**Een realistische evaluatie van het pilotproject 'fit voor techniek' van de gemeente Groningen om de arbeidsmarktpositie van statushouders te verbeteren**



*‘Wijs zijn zij die niets weten’*

Socrates

---

## Colofon

### Masterthesis

Naam:	Wieke Dijkslag
Studentnummer:	S4152107
Faculteit:	Gedrags- en maatschappijwetenschappen
Opleiding:	Master arbeidssociologie
Naam scriptiebegeleider:	Dr. Liesbet Heyse
Naam scriptiereferent:	Dr. Basak Bilecen
Afrondingsdatum:	26 januari 2022

## **Voorwoord**

Iets minder dan een jaar geleden begon de laatste fase van mijn master Sociologie met het inventariseren van mogelijke onderwerpen voor mijn scriptie. Tijdens mijn vorige opleiding heb ik tijdens mijn stage mensen uit de bijstand begeleid naar werk. In deze organisatie was toen ook al veel aandacht voor de integratie van statushouders. Destijds was er in mijn stage geen ruimte om me hier mee bezig te houden. Aangezien ik dit erg jammer vond was de keuze voor mijn scriptie onderwerp snel gemaakt: ik wilde iets met nieuwkomers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Nu kan ik met trots zeggen dat dat gelukt is.

Het onderwerp heeft mij op geen enkele manier teleurgesteld. Ik blijf het een ontzettend boeiend onderwerp vinden hoe wij als Nederland deze statushouders, velen met een traumatisch verleden, een nieuw leven kunnen bieden in ons land. Ik ben dan ook ontzettend blij dat ik vanuit de gemeente Groningen de kans heb gekregen om een kijkje in hun keuken te nemen. Hiervoor wil ik alle betrokkenen van het trainingsprogramma ‘fit voor techniek’ ook heel erg bedanken. Ik heb me vanaf het eerste moment welkom en betrokken gevoeld. Ik vond het mooi om te zien dat deze bevolgen professionals er samen alles aan wilden doen om het trainingsprogramma te laten slagen. Met in het achterhoofd altijd het idee dat de statushouders een tweede kans verdienen op een goed en prettig bestaan. Voor mij was dit heel erg inspirerend.

Door deze scriptie stond ik voor het eerst in direct contact met statushouders. Ik vond het mooi om te zien dat zij ondanks alles wat ze meegemaakt hebben nog steeds zo gedreven zijn om er iets van te maken in de toekomst. Dit liet mij beseffen hoe blij wij in Nederland mogen zijn met alles wat we hebben. Ik wil hen dan ook niet alleen bedanken voor hun waardevolle input in mijn onderzoek maar ook voor de nieuwe inzichten die ze mij hebben geboden.

Tijdens het schrijven van mijn scriptie kreeg ik steun van mijn begeleidster Liesbet Heyse. Ik wil haar dan ook graag bedanken voor al die keren dat ik met haar alles kon bespreken en dat ze altijd met een passende oplossing kwam. Daarnaast ben ik haar dankbaar dat ze altijd kon zorgen voor opheldering in mijn af en toe eigen gecreëerde chaos. Door mij altijd net dat ene zetje in de rug te geven heb ik met deze scriptie echt een verdiepingsslag kunnen maken.

Tot slot wil ik al mijn lieve vrienden en familie bedanken voor hun (mentale) steun tijdens het schrijven van mijn scriptie. Het was een lang proces waar veel van hen vaak genoeg naar mochten luisteren. Ik ben blij dat zij mij tot het einde vertrouwen hebben gegeven dat het goed zou komen. En op dit moment kan ik dan ook eindelijk zelf zeggen: het is gelukt, hij is af! Ik ben dan ook erg trots op het eindresultaat dat hier nu voor u ligt. Ik wens u veel plezier met lezen van mijn scriptie. Hopelijk haalt u er net zo veel inspiratie en nieuwe kennis uit als ik.

Wieke Dijkslag, 26 januari 2022

## Samenvatting

De afgelopen jaren blijft de arbeidsmarktpositie van statushouders in Nederland nog altijd zwak. Zo blijkt dat iets minder dan de helft van de statushouders vijf en een half jaar na het toekennen van een verblijfsvergunning betaald werk heeft. Daarnaast blijft drie kwart van de statushouders nog altijd afhankelijk van een uitkering. Ook zorgt de coronacrisis voor het eerst in jaren dat deze al lage arbeidsparticipatie van de statushouders stagneert. Zo zijn statushouders relatief vaak werkzaam in kwetsbare sectoren zoals de uitzendbranche en de horeca, die door de coronacrisis het hardst zijn geraakt.

Om de statushouders arbeidsbegeleiding op maat te bieden is de gemeente Groningen in maart 2021 gestart met een pilotproject genaamd ‘fit voor techniek’. Dit trainingsprogramma is speciaal gericht op kansen voor statushouders in de techniek branche. Het doel van dit trainingsprogramma is het vergroten van de werknemersvaardigheden, zoals doorzettingsvermogen en afspraken nakomen, van de statushouders waardoor ze aan het einde van het project een betaalde baan hebben. Dit onderzoek richt zich op het eerste deel van dit pilotproject: het trainingsprogramma dat wordt aangeboden door drie betrokken werkbedrijven. De hoofdvraag van het onderzoek luidt dan ook als volgt: *Hoe stimuleren de trainingsprogramma's van de werkbedrijven de werknemersvaardigheden van de statushouders? Wat zijn de werkende mechanismen en relevante contextfactoren achter deze trainingsprogramma's?*

Dit onderzoek kende een kwalitatief karakter waarbij interviews en focusgroepen de belangrijkste manieren van dataverzameling waren. In totaal zijn er vier interviews gehouden met beleidsmedewerkers en begeleiders om de inhoud van het trainingsprogramma duidelijk te maken. Daarnaast zijn er in totaal vijf focusgroepen gehouden waarin met begeleiders en met statushouders hun ervaringen met het trainingsprogramma besproken zijn. In totaal zijn er verspreid over vier focusgroepen tien statushouders gesproken en tijdens één focusgroep waren er drie begeleiders (van elk betrokken werkbedrijf één) aanwezig. De interviews en de focusgroepen zijn getranscribeerd en gecodeerd aan de hand van een thematische analyse.

Het eerste deel van het onderzoek was gericht op het ontwikkelen van de beleidstheorie van de trainingsprogramma's die de werkbedrijven hebben aangeboden. De beleidstheorie van het onderzoek is achterhaald door gebruik te maken van de Realistic Evaluation benadering. Door te kijken naar de context, beoogde uitkomsten en bijbehorende mechanismen is gebleken dat er binnen het trainingsprogramma sprake is van twee werkzame mechanismen. Dit zijn het

vergroten van het menselijk en cultureel kapitaal van de deelnemers. Voor statushouders is het extra belangrijk om te investeren in menselijk en cultureel kapitaal omdat het opgebouwde menselijk en cultureel kapitaal in een nieuwe cultuur verloren kan gaan. Zo worden in het thuisland opgedane kennis, vaardigheden en eigenschappen in een ander land op een andere manier gewaardeerd. Hierdoor kan het zijn dat ze in een nieuw land hun vaardigheden weer opnieuw op moeten bouwen. Naast het vergroten van het menselijk en cultureel kapitaal is het voor de integratie van statushouders ook belangrijk dat er gewerkt wordt aan het sociaal kapitaal. Uit de beleidstheorie blijkt dat binnen het trainingsprogramma hier weinig aandacht voor is. Op dit moment kan sociaal kapitaal dan ook niet gezien worden als een werkzaam mechanisme achter het trainingsprogramma. Door interventies omtrent sociaal kapitaal in het trainingprogramma te verwerken zou dit wel een potentieel werkzaam mechanisme kunnen worden.

De Realistic Evaluation benadering beschrijft wat werkt, in welke context. Dat wil zeggen dat verschillende contextfactoren de werkzame mechanismen kunnen beïnvloeden. In de beleidstheorie van het trainingsprogramma zijn er zes belangrijke contextfactoren. Dit zijn de motivatie van de kandidaten, de didactische manier achter het aanleren van de nieuwe vaardigheden, de intensieve begeleiding, integrale samenwerking en de duur van het integratieproces. Deze contextfactoren hebben een positieve of negatieve invloed op de werkzaamheid van de twee mechanismen.

Het tweede deel van het onderzoek is gericht op de ervaringen van de begeleiders en de statushouders die betrokken zijn bij het trainingsprogramma. Vanuit de ervaring van de begeleiders is de conclusie dat de begeleiders het idee hebben dat de deelnemers tijdens het trainingsprogramma een persoonlijke ontwikkeling doorgemaakt hebben. Wel gaven ze aan dat ze moeten afwachten of de deelnemers daadwerkelijk zelfstandig genoeg zijn om de volgende stap met succes te doorlopen. Voor de begeleiders was het begeleiden van de deelnemers een intensieve periode. Dit had vooral te maken met onduidelijkheid die is ontstaan doordat er veel partijen betrokken zijn bij het ‘fit voor techniek’ traject. Deze onduidelijkheid heeft tot weerstand geleid bij de deelnemers. Dit was vooral te merken in het afnemen van de motivatie van de kandidaten. Uit de ervaringen van de begeleiders lijkt het zo te zijn dat de contextfactoren integrale samenwerking en motivatie van invloed kunnen zijn op de mate waarin de statushouders menselijk en cultureel kapitaal opbouwen.

Vanuit de ervaring van de statushouders blijkt dat de statushouders tevreden zijn met de hoeveelheid Nederlandse taal in het trainingsprogramma en zijn ze positief te spreken over de begeleiding die ze hebben ontvangen. Ze geven echter wel aan dat ze onzeker blijven over hun technische vaardigheden. Samen met de onduidelijkheid van het programma, de eerdere teleurstellingen en de frustratie over de Nederlandse arbeidsmarkt lijkt dit een negatieve invloed te hebben op de motivatie van de statushouders. Zo kan dus bevestigd worden dat zowel de contextfactor begeleiding als de contextfactor motivatie van invloed zijn op de werknemersvaardigheden van de statushouders.

Geconcludeerd kan worden dat de contextfactoren motivatie, intensieve begeleiding, didactische aanpak en integrale samenwerking invloed hebben op de werkzame mechanismen van het versterken van het menselijk en cultureel kapitaal. Dit proces valt te verklaren door de wetenschappelijke literatuur. Uit eerder onderzoek bleek dat de duur van het integratieproces ook van invloed kunnen zijn op de werkzame mechanismen achter het trainingsprogramma. In dit onderzoek is hier geen bewijs voor gevonden. Dit heeft te maken met het feit dat de duur van het integratieproces binnen het trainingsprogramma weinig aandacht hebben gekregen.

Uit de ervaringen van de statushouders en de begeleiders blijkt dat deze werkzame mechanismen in het echt ook ervaren zijn. Het beantwoorden van de deelvragen en de centrale onderzoeksvraag hebben laten zien hoe het trainingsprogramma ervoor zorgt dat de werknemersvaardigheden van de statushouders toenemen. Dit verklaart op welke manier het trainingsprogramma een bijdrage levert aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de statushouders in Nederland.

## Inhoudsopgave

<b>Hoofdstuk 1 – Introductie.....</b>	<b>9</b>
1.1 – Aanleiding .....	9
1.2 – Onderwerp & onderzoeksinsteek .....	11
1.3 – Bestaande inzichten over de integratie van statushouders.....	12
1.4 – Probleemstelling van het onderzoek.....	14
1.5 – Sociologische, maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie .....	14
<b>Hoofdstuk 2 – Onderzoeksaanpak.....</b>	<b>16</b>
2.1 – Inleiding.....	16
2.2 – Methode van dataverzameling.....	16
2.3 – Onderzoeksopzet per onderzoeksgroep .....	17
2.3.1 – Beleidsmedewerkers.....	17
2.3.2 – Begeleiders .....	19
2.3.3 – Statushouders.....	20
2.4 – Interviewindeling.....	23
2.5 – Dataverwerking .....	24
2.6 – Betrouwbaarheid van het onderzoek .....	25
<b>Hoofdstuk 3 – Beleidstheorie van het ‘fit voor techniek’ trainingsprogramma.....</b>	<b>27</b>
3.1 – De inhoud van het trainingsprogramma .....	27
3.2 – Werkzaam mechanisme 1: Menselijk kapitaal .....	29
3.3 – Werkzaam mechanisme 2: Cultureel kapitaal .....	33
3.4 – Contextfactoren .....	35
3.4.1 – Contextfactor 1: Motivatie .....	36
3.4.2 – Contextfactor 2: Didactische aanpak.....	38
3.4.3 – Contextfactor 3: Intensieve begeleiding .....	39
3.4.4 – Overige contextfactoren: integrale samenwerking en de duur van het integratieproces ...	42
3.5 – De rol van sociaal kapitaal in het trainingsprogramma ‘fit voor techniek’ .....	43
3.6 – Conclusie van de ‘Theory of change’ .....	45
<b>Hoofdstuk 4 – De ervaringen van de statushouders en de begeleiders met het trainingsprogramma .....</b>	<b>46</b>
4.1 - Inleiding .....	46
4.2 – Samenhang tussen de tien overkoepelende thema’s.....	46
4.3 – De ervaringen van de begeleiders.....	47
4.3.1 – Menselijk en cultureel kapitaal: Is het genoeg volgens de begeleiders? .....	47
4.3.2 – Negatieve contextfactor: Weinig integrale samenwerking.....	48

4.3.3 – Negatieve contextfactor: Minder motivatie bij de deelnemers? .....	52
4.3.4 – De ervaringen van de begeleiders in het kort .....	53
4.4 – De ervaringen van de statushouders .....	53
4.4.1 – Vergroten van het menselijk kapitaal: Nederlandse taal .....	53
4.4.2 – Vergroten van het menselijk kapitaal: Technische vaardigheden .....	54
4.4.3 – Positieve contextfactor: Begeleiding .....	55
4.4.4 – Negatieve contextfactor: Lage motivatie.....	56
4.4.5 – De ervaringen van de statushouders in het kort.....	58
<b>Hoofdstuk 5 – Conclusie, aanbevelingen en discussie .....</b>	<b>59</b>
5.1 – Conclusie van het onderzoek.....	59
5.2 – Beleidsaanbevelingen gemeente Groningen.....	63
5.2.1 – Meer duidelijkheid creëren in het trainingsprogramma via een betere integrale samenwerking.....	63
5.2.2 – Betere samenwerking tussen alle betrokken partijen.....	64
5.2.3 – Meer technische activiteiten in het trainingsprogramma.....	64
5.2.4 – Meer zichtbaarheid van de werkgeverskant .....	65
5.3 – Reflectie op het onderzoek .....	66
5.3.1 – De sterke en zwakke punten van het onderzoek.....	66
5.3.2 – Wetenschappelijke bijdrage van het onderzoek .....	67
5.3.3 – Slotwoord .....	68
<b>Literatuurlijst.....</b>	<b>69</b>
<b>Bijlagen.....</b>	<b>72</b>
Bijlage 1 – Eindtermen trainingsprogramma ‘fit voor techniek’ .....	72
Bijlage 2 – Informatieformulier beleidsmedewerkers .....	76
Bijlage 3 – Informatieformulier begeleiders .....	78
Bijlage 4 – Informatieformulier statushouder .....	80
Bijlage 5 – Toestemmingsformulier interviews .....	83
Bijlage 6 – Toestemmingsformulier focusgroep .....	84
Bijlage 7 – Interviewschema beleidsmedewerkers.....	85
Bijlage 8 – Focusgroep handleiding begeleiders.....	88
Bijlage 9 – Focusgroep handleiding statushouders .....	91
Bijlage 10 – Codeboek .....	95



## Hoofdstuk 1 – Introductie

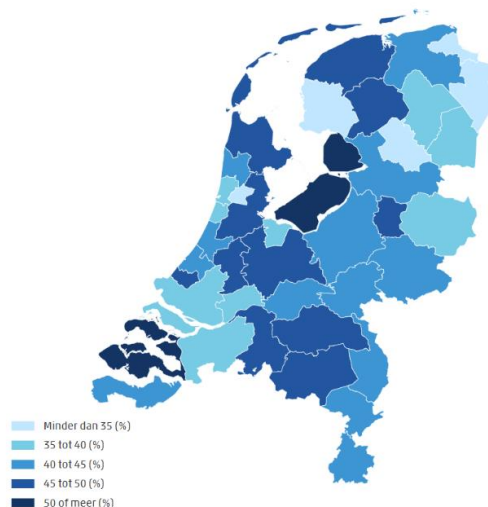
### 1.1 – Aanleiding

“Arbeidsparticipatie statushouders stagneert” kopt het CBS naar aanleiding van de nieuwe cijfers van het onderzoek Asiel en Integratie 2021 (CBS, 2021a). Uit dit rapport blijkt dat 43% van de statushouders vijf en een half jaar na het toekennen van een verblijfsvergunning betaald werk heeft. In vergelijking is dit een stuk lager dan de totale Nederlandse bevolking (in de leeftijd van 15 – 65 jaar) waar 78% beschikt over een betaalde baan (CBS, 2021a). Daarnaast blijkt dat de arbeidsmarktpositie van statushouders vaak zwakker is dan die van de Nederlandse bevolking. Zo heeft 73% van alle statushouders die werkt een baan in deeltijd en heeft 84% een tijdelijk contract. Ondanks dat 43% procent van de statushouders betaald werk heeft, blijkt dat maar bij 26% van de statushouders betaald werk de voornaamste inkomensbron is. Het overgrootste deel van de statushouders blijft dus afhankelijk van een uitkering (CBS, 2021a).

De afgelopen jaren nam de arbeidsparticipatie van statushouders steeds een beetje toe maar voor het eerst in jaren stagneert de arbeidsparticipatie van statushouders. Dit is te verklaren door de coronacrisis. Statushouders zijn namelijk relatief vaak werkzaam in kwetsbare sectoren zoals de uitzendbranche, de horeca en de handel. Vooral de eerste twee sectoren zijn door de coronacrisis het hardste geraakt (CBS, 2021a).

De regio waar statushouders wonen heeft invloed op hun arbeidsmarktparticipatie (zie figuur 1) (CBS, 2021b). Zo blijkt dat in een gemeente met lage werkloosheidcijfers de arbeidsparticipatie hoger is. Als we specifiek kijken naar de arbeidsmarktparticipatie van

Statushouders met baan, 66 maanden na vergunning in 2014



statushouders in het Noorden van Nederland is te zien dat deze achterblijft in vergelijking met de rest van Nederland (CBS, 2021b). De regio's die deel uit maken in dit onderzoek zijn Overig-Groningen en Oost-Groningen. In Overig-Groningen is de arbeidsmarktparticipatie 40,9% en in Oost-Groningen 25,8%. Voor alle twee de regio's geldt dus dat de arbeidsmarktparticipatie van de statushouders lager is dan het landelijk gemiddelde (43%).

Figuur 1: statushouders met een baan per provincie

Vanaf 1 januari 2022 gaat de nieuwe Wet inburgering in. In dit nieuwe stelsel zijn de gemeenten verantwoordelijk voor de arbeidsintegratie van statushouders. Om dit op de juiste manier te doen is het van belang dat de gemeenten statushouders arbeidsbegeleiding op maat bieden. Ook bij de gemeente Groningen staat dit punt hoog op de agenda. Zo is de gemeente Groningen in maart 2021 gestart met een pilotproject genaamd ‘fit voor techniek’. Dit project is speciaal gericht op kansen voor statushouders in de techniek branche. Deze pilot is een samenwerkingsverband tussen vijf Groninger gemeenten (Groningen, Midden-Groningen, Oldambt, Pekela en Westerwolde) drie werkbedrijven<sup>1</sup> en brancheverenigingen als Wij techniek, Bouwend Nederland en Techniek Nederland.

De pilot bestaat in totaal uit drie onderdelen. Het eerste onderdeel is een trainingsprogramma van drie maanden waarin statushouders de juiste werknemersvaardigheden aangeleerd krijgen. Werknemersvaardigheden zijn de vaardigheden en kennis die een werknemer moet bezitten om aan het werk te kunnen gaan. Voorbeelden hiervan zijn doorzettingsvermogen, afspraken nakomen en samenwerken. Binnen het trainingsprogramma worden deze werknemersvaardigheden ook wel de eindtermen genoemd (zie bijlage 1). Het trainingsprogramma wordt uitgevoerd door de drie aangesloten werkbedrijven. Hierna volgt een carrousel van zes weken in de installatietechniek waarin statushouders kennis kunnen maken met verschillende werkgevers en functies in de techniek branche. Tot slot krijgt de statushouder na een match met een werkgever een leerwerkplek aangeboden in de (installatie)techniek. Het uiteindelijke doel van het project is dat Groningen in de arbeidsmarktregio beschikt over een uniform trainingsprogramma dat voor statushouders toepasbaar is in diverse branches.

Het project is opgezet om de statushouders een “zachtere landing” te geven tijdens het integreren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op dit moment blijkt nog vaak dat de verschillen tussen werken in het thuisland en werken in Nederland groot zijn. Zo vallen statushouders regelmatig uit door het gebrek aan werknemersvaardigheden, taalvaardigheid en een verminderde mentale en/of fysieke gezondheid (Kennisplatform Integratie & Samenleving, 2020). Daarnaast kunnen statushouders te maken krijgen met vooroordelen en discriminatie (Colic-Peisker & Tilbury, 2006). Deze vooroordelen en discriminatie kunnen komen van zowel de werkgever als directe collega’s. Zo kunnen werkgevers bijvoorbeeld het idee hebben

---

<sup>1</sup> Een werkbedrijf is een organisatie die vanuit de participatiewet mensen begeleidt naar werk. Ze brengen werkgever en werknemer samen zodat mensen onafhankelijk kunnen worden van de bijstandsuitkering. In deze scriptie worden deze wegens anonimiteit niet bij naam genoemd.

dat statushouders minder goed kunnen functioneren dan autochtone werknemers. Daarnaast speelt de manier waarop de directe collega's met de statushouders omgaan ook een rol. Zij zijn medeverantwoordelijk voor een welkom gevoel en de werksfeer die de statushouder ervaart. De organisatiecultuur is dus belangrijk omdat die invloed kan hebben op de duurzame inzetbaarheid van de statushouder (Camps & Rodríguez, 2011).

Door te investeren in de werknemersvaardigheden van de statushouders is de verwachting dat de overgang naar de Nederlandse arbeidsmarkt soepeler zal verlopen. Het doel van het trainingsprogramma is dat de statushouders aan het einde beschikken over de vooraf opgestelde eindtermen (bijlage 1). Voorbeelden van deze eindtermen zijn doorzettingsvermogen, collegialiteit en zelfreflectie. De eindtermen zijn tot stand gekomen door samenwerking van verschillende betrokken partijen zoals werkgevers, werkcoaches en beleidsmedewerkers. Er is binnen deze eindtermen dus ook ruimte geweest voor werkgevers om aan te geven wat zij verwachten van een nieuwe potentiële werknemer. Door verschillende activiteiten aan te bieden tijdens het trainingsprogramma proberen de aangesloten werkbedrijven de werknemersvaardigheden van de statushouders te verbeteren met de verwachting dat het programma een positieve invloed heeft op hun arbeidsmarktpositie. Zo krijgen de statushouders bijvoorbeeld meer kans op een vaste baan en zijn ze daardoor minder afhankelijk van een bijstandsuitkering.

## 1.2 – Onderwerp & onderzoeksinsteek

In dit onderzoek wordt een (deel)-evaluatie gedaan van de trainingsprogramma's (het eerste onderdeel van het WerkFit programma) die de drie verschillende werkbedrijven aanbieden. Deze werkbedrijven krijgen zelf de ruimte om het trainingsprogramma in te richten. Het doel van deze scriptie is te onderzoeken wat de invloed is van het trainingsprogramma op de werknemersvaardigheden van statushouders en welke onderdelen van het trainingsprogramma als positief worden ervaren.

De aanpak van de verschillende werkbedrijven wordt geëvalueerd met de realistische evaluatie theorie (Pawson & Tilley, 1997). Dit gebeurt aan de hand van het CMO-model. Het belangrijkste doel van dit model is het zichtbaar maken van de schakels tussen de input en de gewenste output van beleid of een interventie. Deze schakels worden beschreven als mechanismen (M). Deze mechanismen verklaren hoe een bepaalde interventie tot een bepaalde uitkomst leidt. Zo is de verwachting dat een bepaalde interventie een reactie te weeg brengt bij de ontvanger. Deze reactie is een causaal mechanisme waardoor verschillende

processen kunnen ontstaan zoals bewustwording en het creëren van normen en waarden. Zo kunnen mensen affectief, sociaal en cognitief reageren. Mechanismen verklaren hoe iets werkt door dieper te kijken naar de interne werking van een programma (Pawson & Tilley, 1997). Dit gebeurt door te kijken naar individueel gedrag en sociale omstandigheden. Mechanismen laten zien hoe een uitkomst van een programma ontstaat op basis van individuele keuzes die beïnvloed worden door de omgeving.

Een mechanisme kan alleen werken wanneer de juiste omstandigheden of anders gezegd de juiste context (C) hiervoor aanwezig zijn. Zo zijn mechanismen vaak sterk verbonden aan sociale condities zoals sociale regels, normen en waarden en de institutionele omgeving. Deze sociale condities kunnen doorslaggevend zijn voor het succes van een mechanisme. Via de aanpak van ‘realistic evaluation’ en de daarbij behorende CMO-methode wordt dus als het ware de ‘black box’ tussen input en output geopend om te achterhalen welke mechanismen en contextfactoren er zijn. Er wordt gekeken waarom en op welke manier het beleid voor verandering kan zorgen (Astbury & De Leeuw, 2010).

In deze scriptie probeer ik door het gebruik van het CMO-model te achterhalen of en zo ja, welke werkende mechanismen schuilgaan achter de opgestelde trainingsinterventies van de werkbedrijven. Dit moet uiteindelijk leiden tot een overzicht van de werkzame mechanismen en contextfactoren achter het trainingsprogramma. Met deze werkzame mechanismen hoopt de gemeente Groningen componenten van een uniform trainingsprogramma te kunnen ontwikkelen die toepasbaar zijn in elke branche. Op deze manier kan het onderzoek dus bijdragen aan het versterken van het trainingsprogramma voor het aanleren van de werknemersvaardigheden van statushouders. Dit moet uiteindelijk bijdragen aan duurzame arbeid voor statushouders.

### 1.3 – Bestaande inzichten over de integratie van statushouders

Deze scriptie is gericht op het WerkFit project dat wordt uitgevoerd binnen de gemeente Groningen. Het is voor de eerste keer dat dit project uitgevoerd wordt in deze regio. Hierdoor zijn er nog geen eerdere ervaringen met dit WerkFit project. Binnen de gemeente Groningen zijn er dan ook geen eerdere onderzoeken uitgevoerd naar dit thema.

In andere gemeentes in Nederland is er wel onderzoek gedaan naar soortgelijke projecten. Deze onderzoeken zijn uitgevoerd vanuit het project ‘verspreidings- en implementatie impuls top-downronde programmalijs vergunninghouders’ van het ZonMw (<https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/preventie/programmas/project->

detail/vakkundig-aan-het-werk/verspreidings-en-implementatie-impuls-top-downronde-programmalijn-vergunninghouders/). In totaal zijn er acht onderzoeken uitgevoerd naar de werkwijzen die vergunningshouders ondersteunen bij het verkrijgen en behouden van regulier betaald werk (Stavenuiter, Tinnemans, Kagmann & Van der Hof, 2019; Van den Enden, Booijink & Keuzenkamp, 2019; Oostveen, Klaver & Born, 2019; Damen, Van Pelt & Pouwels, 2020; Mack, Odé, Witkamp & Witvliet, 2019; Van der Klein, Van Hal, Reches & Van den Berg, 2020). Zes van deze acht onderzoeken waren gericht op de aanpak van een grote gemeente in Nederland zoals Amsterdam, Den Haag of Almere. De uitkomsten van deze onderzoeken zijn in deze scriptie gebruikt als relevante contextfactoren. Een uitgebreide beschrijving hiervan volgt in hoofdstuk 3.

Voor de gemeente Groningen is nog niet bekend welke werkwijze het meest effectief is in de arbeidsintegratie van statushouders. Binnen de gemeente Groningen ontbreekt het nog aan deze kennis. Het doel van dit onderzoek is dan ook inzicht geven in de effectiviteit van de werkwijze van de gemeente Groningen. Dit gebeurt aan de hand van de ‘theory of change’ of ook wel beleidstheorie. Door de beleidstheorie van de trainingsprogramma’s te ontwikkelen wordt een beeld geschetst van hoe en waarom er een gewenste verandering zal plaats vinden in een specifieke context (Pawson & Tilley, 1997). Deze beleidstheorie ontstaat met behulp van wetenschappelijke literatuur. Daarnaast zullen de statushouders betrokken worden in dit onderzoek om te kijken of de beleidstheorie ook daadwerkelijk zo verloopt als de verwachting is volgens de wetenschappelijke literatuur. Deze informatie kan de gemeente Groningen gebruiken om in de toekomst meer statushouders duurzaam te laten integreren op de arbeidsmarkt.

#### 1.4 – Probleemstelling van het onderzoek

In dit onderzoek is er één onderzoeksvraag die centraal staat. Deze onderzoeksvraag luidt als volgt:

*Hoe stimuleren de trainingsprogramma's van de werkbedrijven de werknemersvaardigheden van de statushouders? Wat zijn de werkende mechanismen en relevante contextfactoren achter deze trainingsprogramma's?*

Om op de juiste manier antwoord te vinden op deze onderzoeksvraag wordt de probleemstelling opgedeeld in drie deelvragen:

- Wat is de beleidstheorie van de trainingsprogramma's in het WerkFit project? In hoeverre en op welke manier wordt de beleidstheorie ondersteund door wetenschappelijke theorie en onderzoek?
- Hoe ervaren de begeleiders en de statushouders het trainingsprogramma van de verschillende werkbedrijven en hoe verhouden die ervaringen zich tot de beleidstheorie van de trainingsprogramma's?

In hoofdstuk 2 volgt de beschrijving van de onderzoeks aanpak. In dit hoofdstuk is te lezen op welke manier de beoogde data verzameld is. Hierna volgt in hoofdstuk 3 de beschrijving van de beleidstheorie van de trainingsprogramma's. In dit hoofdstuk worden deelvraag 1 en deelvraag 2 beantwoord. Het antwoord op deelvraag 3 is terug te vinden in hoofdstuk 4. In dit hoofdstuk is te lezen wat de ervaringen zijn van zowel de begeleiders als de statushouders met het trainingsprogramma. De hoofdvraag wordt uiteindelijk als conclusie beantwoord in hoofdstuk 5. In dit hoofdstuk worden ook bijpassende beleidsaanbevelingen die voortkomen uit het onderzoek beschreven. Uiteindelijk sluit dit hoofdstuk af met de sterke en zwakke kanten van het onderzoek.

#### 1.5 – Sociologische, maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Het is belangrijk dat in dit onderzoek gekeken wordt naar de werkzame mechanismen achter het trainingsprogramma die de werkbedrijven aanbieden. Dit is sociologisch gezien relevant om te onderzoeken gezien de huidige zwakkere arbeidsmarktpositie van statushouders. Deze zwakkere arbeidsmarktpositie is onderdeel van een groter sociologisch vraagstuk die gericht is op ongelijkheid. Dit vraagstuk gaat onder andere over de ongelijkheid binnen de samenleving gericht op materiële welvaart, inkomen en levenskansen (De Graaf & Wiertz, 2019). Doordat de statushouders een mindere arbeidsmarktpositie hebben krijgen zij niet dezelfde kansen op de arbeidsmarkt als autochtonen of andere migratiegroepen

(Kennisplatform Integratie & Samenleving, 2020). De verschillen tussen de arbeidsmarktposities ontstaan door een andere situatie waarin statushouders verkeren. Zo hebben statushouders meer achterstanden op het gebied van taal, opleiding, kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en relevante werkervaring (Sociaal-Economische Raad, 2019). Ten tweede heeft zowel de mentale als de fysieke gezondheid van vluchtelingen als gevolg van de vlucht invloed op hun arbeidsmarktpositie. Tot slot speelt ook het verschil in cultuur en het ontbreken van een stabiel sociaal netwerk een grote rol (Kennisplatform Integratie & Samenleving, 2020).

Het is dus belangrijk om onderzoek te doen naar de manier waarop de arbeidsmarktpositie van statushouders kan verbeteren. Hierdoor kan de ongelijkheid voor statushouders op het gebied van werk en inkomen verminderen. Dit onderzoek levert hier een bijdrage aan door onderzoek te gaan naar de werkzame mechanismen van de trainingsprogramma's om de werknemersvaardigheden van de statushouders te verbeteren.

Naast dat dit onderzoek sociologisch relevant is, is er ook sprake van wetenschappelijke relevantie. Dit onderzoek biedt namelijk nieuwe inzichten als het gaat om de integratie van statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het biedt een goede aanvulling op de bestaande wetenschappelijke inzichten zoals hierboven beschreven. Daarnaast speelt de Realistic Evaluation Theory van Pawson & Tilley (1997) een grote rol in dit onderzoek. Deze manier van evalueren komt in de wetenschappelijke literatuur steeds vaker voor. Door deze scriptie wordt deze manier van evalueren weer aan het licht gebracht en dat kan de toepasbaarheid van dit model weer versterken. Tot slot is er tijdens dit onderzoek gesproken met meerdere statushouders. Op deze manier ontstaat er voor de wetenschap weer meer informatie over hun drijfveren, behoeften en ervaringen. Extra informatie van deze doelgroep is altijd waardevol.

## **Hoofdstuk 2 – Onderzoeksaanpak**

### 2.1 – Inleiding

In dit hoofdstuk bespreek ik de onderzoeksopzet en de methode van data verzameling en dataverwerking. Dit is extra uitgebreid beschreven omdat er onder andere onderzoek gedaan wordt naar statushouders, dat is een kwetsbare onderzoeksgroep. Dit is ook de reden dat er extra aandacht is voor het ethische aspect van dit onderzoek. Zo worden per onderzoeksgroep de ethische overwegingen en uitgangspunten besproken. Dit betreft onder andere het vooraf vragen van toestemming, de vrijwillige deelname aan het onderzoek, anonimiteit, vertrouwelijkheid en het inperken van mogelijke schade bij de participanten (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). De onderzoeksaanpak is ter controle naar de ethische commissie van de faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen gestuurd. Doordat ik in het onderzoek alleen naar de ervaringen van de statushouders met het trainingsprogramma zou vragen, hoefde ik hiervoor verder geen officiële aanvraag in te dienen.

### 2.2 – Methode van dataverzameling

De onderzoeksvragen zijn beantwoord middels een kwalitatieve onderzoeksbenadering. Er zijn verschillende redenen waarom er gekozen is voor de kwalitatieve benadering. Ten eerste heeft dit onderzoek een verkennend karakter. De gemeente Groningen wil weten wat de werkzame componenten zijn van het trainingsprogramma binnen het WerkFit project. Binnen de gemeente Groningen is nog niet eerder onderzoek gedaan naar dit of soort gelijke programma's. Hierdoor is het lastig om van tevoren hypothesen te formuleren. Om te achterhalen wat de werkzame componenten zijn, is het noodzakelijk om te weten hoe de trainingsprogramma's van de verschillende werkbedrijven eruitzien. Een kwalitatieve benadering is geschikt om dit soort processen te achterhalen (Hennink, Hunter & Bailey, 2011). Door in gesprek te gaan met de verantwoordelijken van het trainingsprogramma is achterhaald hoe de trainingsprogramma's eruitzien. Zo ontstaat er een helder beeld van de interventies die bij de verschillende werkbedrijven worden ingezet. Naast het achterhalen van de interventies van de trainingsprogramma's is er vanuit de gemeente Groningen behoefte om te weten wat de ervaringen met de trainingsprogramma's zijn van de betrokken begeleiders en statushouders. De kwalitatieve benadering biedt de kans om deze ervaringen te begrijpen en te verklaren (Hennink, Hunter & Bailey, 2011).



## 2.3 – Onderzoeksopzet per onderzoeksgroep

In dit onderzoek staan drie verschillende onderzoeksgroepen (beleidsmedewerkers, begeleiders en statushouders) centraal. Hieronder staat per onderzoeksgroep beschreven hoe de data verzameld is. Er is extra aandacht voor de statushouders omdat dit de kwetsbare doelgroep is in dit onderzoek.

### 2.3.1 – Beleidsmedewerkers

De probleemstelling van dit onderzoek is opgedeeld in drie deelvragen. Twee van deze onderzoeksvragen hebben betrekking op de dataverzameling bij de werkbedrijven. Deze twee deelvragen zijn:

- Wat is de beleidstheorie van de trainingsprogramma's in het WerkFit project?
- In hoeverre en op welke manier wordt de beleidstheorie ondersteund door wetenschappelijke theorie en onderzoek?
- 

Om antwoorden te vinden op deze deelvragen zijn er face-to-face interviews gehouden met de werknemers van de werkbedrijven die verantwoordelijk zijn voor het trainingsprogramma. Ten tijde van het onderzoek maakte ik zelf tijdens mijn stageperiode onderdeel uit van het team waar deze werknemers ook in zitten. Hierdoor wist ik niet alleen wie ze zijn en wat ze doen maar wisten zij dat ook van mij. Als onderdeel van dit team beschikte ik over de gegevens van deze werknemers. Ik had dus zelf toegang tot hun emailadressen zodat ik ze kon benaderen. Tijdens een bijeenkomst met het team heb ik een korte presentatie gegeven over het onderzoek. Na deze presentatie heb ik tijdens de bijeenkomst gevraagd of ze mee willen doen aan het onderzoek. Daarna heb ik ze benaderd om een afspraak te maken. Na de presentatie heb ik alle aanwezigen een mail gestuurd met mijn verzoek. Bij deze mail heb ik ook het informatieformulier (bijlage 2) toegevoegd. Op deze manier waren de werknemers direct op de hoogte van hun rechten tijdens het onderzoek. Zo konden ze ook nog even nadenken of ze mee wilden doen aan het onderzoek. Daarnaast beschikten ze direct over mijn gegevens om mij later eventueel te kunnen benaderen. Alle werknemers die ik van tevoren wilde spreken hebben uiteindelijk deelgenomen aan het onderzoek.

Er zijn in totaal vier interviews gehouden. Bij twee werkbedrijven is er één interview afgenomen en bij één werkbedrijf zijn er twee interviews afgenomen. Bij het werkbedrijf zijn twee interviews afgenomen omdat in het eerste interview nog niet het hele trainingsprogramma duidelijk was. Om een compleet beeld te krijgen van dit

trainingsprogramma is ervoor gekozen om nog een interview te houden. Bij de andere werkbedrijven was één interview genoeg omdat deze participanten in één keer een helder beeld van hun trainingsprogramma konden schetsen. Zij waren verantwoordelijk voor het trainingsprogramma en konden dus in één keer vertellen uit welke interventies het trainingsprogramma bestond.

Nadat de werknemers aangaven dat ze mee wilden doen aan het interview heb ik hen tegelijk met de uitnodiging het consentformulier gestuurd (bijlage 5). Daarbij vroeg ik of ze voorafgaand aan het interview het informatieformulier wilden lezen en het consentformulier ondertekend mee wilden nemen. Als het consentformulier niet getekend kon worden op papier mocht het ook digitaal naar mij gestuurd worden. Mochten ze dit voorafgaand aan het interview nog niet gedaan hebben dan kregen ze van mij voorafgaand aan het interview rustig de tijd om het formulier door te lezen en het consentformulier te ondertekenen. Pas na het tekenen van het consentformulier door de participant begon het interview. Het interview werd uitgevoerd door middel van het interviewschema (bijlage 7). Dit interviewschema is van tevoren opgesteld en heeft gediend als leidraad van het interview.

Met de ondertekening van het consentformulier heeft de participant toestemming gegeven om het interview op te nemen. Het interview is opgenomen zodat er tijdens het interview geen kostbare informatie verloren ging en er volledig op het interview gefocust kon worden. Het interview is opgenomen door middel van een voice recorder. Na het interview is deze opname meteen overgezet op de Y-schijf van de RUG. Op deze Y-schijf heeft niemand toegang behalve ik en mijn twee betrokken docenten van de vakgroep Sociologie dr. L. Heyse en dr. B. Bilecen. Zodra iemand niet meer mee zou willen doen aan het onderzoek, zouden deze opnames en eventuele uitgewerkte gegevens direct verwijderd worden. Hier was echter geen sprake van.

De verzamelde data is eerst getranscribeerd. Het interview kon na het uitwerken door de participant gelezen worden op feitelijkheden. Daarna konden nog kleine aanpassingen gedaan worden. Hierdoor kon gecontroleerd worden of alle onderdelen van het trainingsprogramma goed begrepen zijn door de onderzoeker. De participanten hebben aangegeven dat ze hier geen gebruik van wilden maken.

De trainingsprogramma's worden in dit onderzoek naast elkaar gelegd. In eerste instantie is gevraagd of de participanten er bezwaar tegen hadden dat hun werkbedrijf bij naam genoemd zou worden. Door het benoemen van het werkbedrijf, zou het namelijk kunnen dat terug te

halen valt wie er geïnterviewd was. Dit zou de anonimiteit van het onderzoek in gevaar kunnen brengen. De participanten hebben hier geen bezwaar tegen gemaakt. Uiteindelijk heb ik ervoor gekozen om de werkbedrijven niet bij naam te noemen maar wel onder te verdelen in A, B of C. Door dit te doen heb ik de interviews toch zoveel mogelijk geanonimiseerd voor buitenstaanders.

### 2.3.2 – Begeleiders

Door een focusgroep te houden met de begeleiders van het trainingsprogramma wordt er antwoord gegeven op de derde deelvraag van de probleemstelling. Deze deelvraag luidt als volgt:

*Hoe ervaren de begeleiders en de statushouders het trainingsprogramma van de verschillende werkbedrijven en hoe verhouden die ervaringen zich tot de beleidstheorie van de trainingsprogramma's?*

De focusgroep met de begeleiders vond plaats na de expertinterviews over het trainingsprogramma. Op deze manier kon de werknemer van het expertinterview dienen als poortwachter voor het verzamelen van begeleiders die deel wilden nemen aan de focusgroep (Hennink et al., 2011). De begeleiders zijn namelijk werkzaam bij één van deze werkbedrijven. Ik heb dan ook na het expertinterview gevraagd of deze persoon mij in contact kon brengen met de begeleiders. Hierdoor heb ik de gegevens van de begeleiders verzameld waardoor ik ze via de mail kon benaderen.

Naast het inzetten van een poortwachter bij elk werkbedrijf was ik ook aanwezig bij een bijeenkomst met begeleiders. Voordat ik aanwezig was bij deze bijeenkomst is aan de begeleiders gevraagd of ze het goed vonden dat ik erbij was. Bij elke bijeenkomst was er geen bezwaar tegen mijn aanwezigheid. Tijdens deze bijeenkomst heb ik verteld over mijn onderzoek. Ik heb mijn gegevens achtergelaten zodat begeleiders die mee wilden doen mij konden bereiken. Daarnaast waren er mensen die spontaan tijdens deze bijeenkomst aangaven dat ze mee wilden doen. Ik heb hun gegevens opgeschreven en ze daarna een uitnodiging gestuurd. In totaal deden er drie werkbedrijven mee aan het onderzoek. Per werkbedrijf was er één begeleider aanwezig.

Om te achterhalen hoe de begeleiders het trainingsprogramma ervaren, heb ik gebruik gemaakt van een focusgroep. Hiervoor is gekozen omdat een focusgroep een goede manier is om de participanten met elkaar in gesprek te brengen over het trainingsprogramma. Op deze manier kan iedereen zijn of haar ervaringen delen en bespreken (Hennink, Hunter & Bailey,

2011). Daarnaast kunnen de ervaringen binnen de verschillende werkbedrijven vergeleken worden. Ook kon er gediscussieerd worden hoe eventuele verschillen tot stand zijn gekomen. De focusgroep heeft gestimuleerd dat de begeleiders onderling van elkaar kunnen leren en gezamenlijk nieuwe inzichten over de beste werkwijze kunnen ontwikkelen.

Ik heb de deelnemers tegelijk met de uitnodiging een informatieformulier (bijlage 3) over het onderzoek en een consentformulier (bijlage 6) gestuurd. Daarbij heb ik gevraagd of ze voorafgaand aan de focusgroep het informatieformulier wilden lezen en het consentformulier ondertekend mee wilden nemen. Als het consentformulier niet getekend kon worden op papier mocht het ook voor de start van de focusgroep digitaal naar mij gestuurd worden. Als ze dit voorafgaand aan de focusgroep nog niet gedaan hadden dan kregen ze voor de focusgroep rustig de tijd om het formulier door te lezen en het consentformulier te ondertekenen. Pas na het tekenen van het consentformulieren door de participanten is de focusgroep begonnen. De focusgroep is uitgevoerd aan de hand van de focusgroep handleiding die vooraf opgesteld is (bijlage 8).

Met de ondertekening van het consentformulier heeft de participant toestemming gegeven om de focusgroep op te nemen. De focusgroep is opgenomen zodat er tijdens de focusgroep volledig gefocust kan worden op de discussie. De focusgroep is opgenomen door middel van een voice recorder. Na de focusgroep is deze opname meteen overgezet op de Y-schijf van de RUG. Op deze Y-schijf heeft niemand toegang behalve ik en mijn twee betrokken docenten van de vakgroep sociologie dr. L. Heyse en dr. B. Bilecen. Zodra iemand niet meer mee wilde doen aan het onderzoek worden de uitgewerkte gegevens van deze participant uit het onderzoek verwijderd. Hier was echter geen sprake van.

### 2.3.3 – Statushouders

Door focusgroepen te houden met de statushouders kan er antwoord gegeven worden op de derde deelvraag van de probleemstelling. Deze deelvraag luidt als volgt:

*Hoe ervaren de begeleiders en de statushouders het trainingsprogramma van de verschillende werkbedrijven en hoe verhouden die ervaringen zich tot de beleidstheorie van de trainingsprogramma's?*

In dit onderzoek waren de statushouder de meest kwetsbare onderzoeksgroep. Dit heeft ten eerste te maken met eventuele traumatische ervaringen die zij kunnen hebben door bijvoorbeeld hun vlucht naar Nederland. Ten tweede zitten de statushouders die deelnemen aan dit onderzoek in een afhankelijk situatie. Zo zijn ze aangesloten bij een werkbedrijf met

begeleiding die zou kunnen leiden tot betaald werk. Hierdoor zouden de statushouders het idee kunnen hebben dat de deelname aan het onderzoek invloed heeft op hun positie binnen het werkbedrijf. Daarnaast kan deze afhankelijkheid ook de eerlijkheid van hun antwoorden tijdens de focusgroep beïnvloeden. Om te zorgen dat dit onderzoek betrouwbaar blijft en niet schadelijk zou zijn voor de statushouders is er extra aandacht besteed aan de ethische kant van het onderzoek.

De statushouders ben ik gaan werven op een moment dat ze vrij te benaderen waren. Hiervoor ben ik aangesloten bij een trainingsmoment op locatie. De betrokken begeleider vroeg van tevoren aan de statushouders of ze het goed vonden dat ik erbij zou zijn. Daar was iedereen mee akkoord. Tijdens dit bezoek heb ik een korte introductie gegeven over wie ik ben en wat voor onderzoek ik doe. Daarnaast heb ik benadrukt dat deelname aan het onderzoek volledig losstaat van hun deelname aan het trainingsprogramma. Deelname aan het onderzoek zal op geen enkele manier invloed kunnen hebben op de deelname aan het trainingsprogramma en de hulp die ze daarbij krijgen. Daarom heb ik de statushouders verteld dat ik geen onderdeel uitmaak van de gemeente Groningen maar een objectieve buitenstaander ben. Hierdoor is geprobeerd te voorkomen dat de statushouders zich verplicht voelden om mee te doen aan het onderzoek omdat ze anders hun positie binnen het trainingsprogramma zouden verliezen. Na mijn introductie heb ik gevraagd of er animo was om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast heb ik het informatieformulier (bijlage 4) uitgedeeld zodat ze na konden lezen wat het onderzoek inhoudt en wat er van ze verwacht zou worden. In dit formulier staan ook de rechten van de statushouder beschreven. Voorbeelden hiervan zijn het aangeven dat alles in het onderzoek anoniem zou zijn en dat er een mogelijkheid was om op elk gewenst moment te stoppen met onderzoek. Het informatieformulier en consentformulier zijn geschreven in zo eenvoudig mogelijk Nederlands om de informatie zo duidelijk mogelijk te communiceren. Beide formulieren zijn gecontroleerd door iemand die kan inschatten of het taalniveau passend is bij het taalniveau van de deelnemers.

Na mijn introductie en de vraag of ze mee wilden doen, kregen de statushouders een aantal dagen de tijd om over mijn verzoek na te denken. Daarna heb ik de statushouders individueel benaderd met de vraag of ze mee wilden doen. Ik heb dit niet klassikaal of in de buurt van iemand van de gemeente gedaan om te voorkomen dat er sprake is van groepsdruk of druk van de docent.

Om data te verzamelen van de statushouders heb ik gebruik gemaakt van verschillende focusgroepen. Hierdoor konden de statushouders elkaar onderling steunen en versterken als ze vertellen over hun ervaringen met het trainingsprogramma.

Op deze manier kon ik niet alleen achterhalen wat de statushouders als de beste interventies zien maar ook waarom zij dit vonden. In totaal hebben er vier focusgroepen plaatsgevonden. Tijdens twee focusgroepen waren er drie statushouders aanwezig en tijdens twee focusgroepen waren er twee statushouders aanwezig. Dat betekent dat er tijdens het onderzoek in totaal 10 van de 12 deelnemende statushouders gesproken zijn.

Daarnaast is gekozen voor een focusgroep omdat het voor statushouders minder intimiderend kon zijn dan een één op één gesprek met mij. Door alleen een gesprek met mij te voeren kon het gevoel bij de statushouder ontstaan dat ze alles in het programma goed moeten vinden terwijl dit misschien niet zo was. Door de statushouders samen met mij in gesprek te laten gaan, konden ze elkaar stimuleren om eventueel ook minder positieve punten te benoemen. Zo konden ze op basis van iemand anders zijn ervaring sneller aangeven of ze het er wel of niet mee eens waren.

De focusgroepen zijn gehouden in het Nederlands. Doordat er tijdens de focusgroep meerdere statushouders aanwezig waren, konden ze elkaar qua taal ondersteunen. Zo konden ze elkaar onderling helpen wanneer iemand bijvoorbeeld de vraag niet begreep of het goede woord niet kon vinden. Er is gekozen om de focusgroep in het Nederlands te doen omdat de deelnemende statushouders beschikken over basiskennis van de Nederlandse taal. Zo was het grootste deel van de kandidaten inmiddels geslaagd voor hun inburgering. Dit betekent dat ze in ieder geval beschikken over taalniveau A2 (beginner). Daarnaast waren de kandidaten voor het project onder andere geselecteerd op hun taalvaardigheid. Zo moesten de statushouders beschikken over voldoende taalniveau om bijvoorbeeld een VCA-diploma te kunnen halen.

De focusgroep vond plaats op een voor de statushouders logisch moment. Dit was bijvoorbeeld na een trainingsmoment op locatie. Op deze manier hoefden ze niet speciaal voor de focusgroep naar de gemeente te komen maar waren ze al aanwezig op de locatie. Dit moest de drempel om deel te nemen aan de focusgroep verlagen.

Als de statushouders hadden aangegeven dat ze mee wilden doen aan het onderzoek, overhandigde ik ze een informatieformulier (bijlage 4) en een consentformulier (bijlage 6). Daarbij vroeg ik of ze voorafgaand aan de focusgroep het informatieformulier wilden lezen en het consentformulier ondertekend mee wilden nemen. Mochten ze dit voorafgaand aan de

focusgroep nog niet gedaan hebben dan kregen ze voor de focusgroep rustig de tijd om het formulier door te lezen en het consentformulier te ondertekenen. Pas na het tekenen van het consentformulieren door de participanten begon de focusgroep.

Mocht de statushouder moeite hebben met het ondertekenen van het consentformulier dan was het ook goed als ze mondeling toestemming gaven op mijn consent vraag. Uiteindelijk heeft iedereen het consentformulier ondertekend. Er was dus geen sprake van mondelinge toestemming.

Voor het begin van de focusgroep is de statushouder gevraagd om individueel na te denken over wat hij of zij goed maar ook minder goed vond aan de training. Dit is tijdens de focusgroep besproken aan de hand van de focusgroep handleiding (bijlage 9).

Tijdens de focusgroep is niet gepraat over de privé situatie van de statushouder. Er is ook niet gevraagd naar specifieke persoonskenmerken. Hierdoor moet voorkomen worden dat het onderzoek eventuele (mentale) schade op kon leveren voor de statushouders door bijvoorbeeld de herbeleving van traumatische ervaringen. Wel is er tijdens de expertsinterviews met de medewerkers van het werkbedrijf gevraagd of zij een algemeen beeld kunnen schetsen van de groep statushouders die mee doet aan hun trainingsprogramma. Hierbij is niet gesproken over de individuele statushouder maar meer over de groep in het algemeen bijvoorbeeld in termen van leeftijd of eerdere werkgevers.

Met de ondertekening van het consentformulier gaf de participant toestemming om de focusgroep op te nemen. De focusgroep is opgenomen zodat er tijdens de focusgroep volledig gefocust kon worden op de discussie. De focusgroep is opgenomen door middel van een voice recorder. Na de focusgroep is deze opname meteen overgezet op de Y-schijf van de RUG. Op deze Y-schijf heeft niemand toegang behalve ik en mijn twee betrokken docenten van de vakgroep sociologie dr. L. Heyse en dr. B. Bilecen. Zodra iemand niet meer mee wilde doen aan het onderzoek worden de uitgewerkte gegevens van deze participant uit het onderzoek verwijderd. Hier was echter geen sprake van.

## 2.4 – Interviewindeling

In totaal zijn er tussen 31 mei en 5 juli 2021 vier interviews (tabel 1) en vijf focusgroepen (tabel 2) gehouden met in totaal 16 participanten. Tijdens het afnemen van de interviews was er nog steeds sprake van een wereldwijde pandemie veroorzaakt door Covid-19. Hierdoor zijn er enkele interviews en focusgroepen online gehouden. In tabel 1 en 2 is terug te vinden om welke interviews en focusgroepen dit gaat.

Interviewnummer	Organisatie	Functie van geïnterviewde	Online of fysiek
Interview 1	Werkbedrijf A	Beleidsmedewerker 1	Fysiek
Interview 2	Werkbedrijf B	Beleidsmedewerker 2	Online
Interview 3	Werkbedrijf C	Begeleider 1 en begeleider 2	Fysiek
Interview 4	Werkbedrijf A	Begeleider 3	Online

Tabel 1: overzicht van de gehouden interviews

Focusgroep nummer	Organisatie	Aantal participanten	Online of fysiek
Focusgroep 1	Werkbedrijf B	3 statushouders	Fysiek
Focusgroep 2	Werkbedrijf C	2 statushouders	Fysiek
Focusgroep 3	Werkbedrijf C	2 statushouders	Fysiek
Focusgroep 4	Werkbedrijf A	3 statushouders	Online
Focusgroep 5	Werkbedrijf A + B + C	Begeleider 1, 3 en 4	Online

Tabel 2: overzicht van de gehouden focusgroepen

## 2.5 – Dataverwerking

De verzamelde data is volledig anoniem getranscribeerd. In de transcripten is niet benoemd wie wat heeft gezegd. Daarnaast zijn eventuele namen weggelaten. Op deze manier is de anonimiteit van de statushouders zoveel mogelijk gewaarborgd.

Na het transcriberen van de data is de data geanalyseerd aan de hand van een thematische analyse. Een thematische analyse is een onderzoeksmethode die op een systematische manier betekenisvolle patronen in de data kan benoemen (Braun & Clarke, 2012). Dit ontstaat omdat er binnen de verschillende data gekeken wordt naar het vinden of ontbreken van dezelfde soort thema's. Hierdoor kunnen bevindingen uit verschillende interviews of focusgroepen met elkaar samengevoegd of vergeleken worden. Binnen dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de inductieve thematische analyse. Dat houdt in dat de codes en thema's ontstaan vanuit de data zelf (Braun & Clarke, 2012). Er is gekozen voor een inductieve thematische analyse omdat het een zeer systematische en flexibele manier is om kwalitatieve data te analyseren (Nowell, Norris, White & Moules, 2017).



Daarnaast biedt een inductieve thematische analyse de ruimte om overeenkomsten en verschillen tussen de databronnen te verzamelen. Dit is een goede manier om op passende wijze antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag.

Om een thematische analyse te realiseren zijn er tijdens het coderen vijf verschillende stappen doorlopen. De eerste stap was ervoor zorgen dat de onderzoeker bekend raakt met de data. Dit gebeurde door de interviews en focusgroepen meerdere keren te lezen. In deze fase zijn er nog geen codes gemaakt maar is er op basisniveau een observatie gedaan van de data. Daarna kwam de tweede stap; het maken van codes. Door het coderen is er een bepaald label aan de data gehangen waardoor de data makkelijker geïdentificeerd kon worden. Zo zijn er in verschillende interviews dezelfde codes terug te vinden als er over vergelijkbare onderwerpen gesproken is. Hierna is in stap 3 gezocht naar thema's binnen de codes. Als er binnen de codes sprake was van clustering, is dit samengevoegd in een bepaald thema. Zo ontstonden er overkoepelende thema's waar verschillende codes onder gehangen kunnen worden. De stap die hierop volgt heeft te maken met een kritische blik op de verzamelde data en hun thema's. Tijdens deze stap zijn er thema's aangepast zodat de codes er goed op aansluiten. Hierna zijn de verzamelde thema's gedefinieerd en benoemd. Dit heeft net zo lang geduurd totdat de thema's direct antwoord op de onderzoeksvraag kunnen geven. De laatste stap was het analyseren van deze thema's. Zo konden de thema's elkaar logischerwijs opvolgen en op een betekenisvolle manier bijdragen aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

In totaal zijn er tijdens de thematische analyse 72 open codes ontwikkeld. Deze codes zijn tot stand gekomen vanuit de data. Deze 72 codes zijn ondergebracht in totaal 10 overkoepelende thema's. Deze overkoepelende thema's en hun codes zijn terug te vinden in het codeboek (bijlage 10). Hierin staat ook een omschrijving van de betekenis van de codes.

## 2.6 – Betrouwbaarheid van het onderzoek

Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen is het belangrijk om te kijken naar de betrouwbaarheid van het onderzoek. De betrouwbaarheid van het onderzoek kan gemeten worden aan de hand van vier criteria (Shenton, 2004). Om te beginnen *credibility*: dit criteria bepaalt of het onderzoek daadwerkelijk meet wat er van tevoren bedacht is. Het gaat erom dat je meet wat je wilt meten. *Credibility* komt als het ware neer op de interne validiteit van het onderzoek. Binnen kwalitatief onderzoek is het lastiger om een hoge interne validiteit te waarborgen omdat de data verzameling aankomt op de ervaring en kunde van de interviewer.

Om de interne validiteit van het onderzoek toch zo hoog mogelijk te houden, is er gebruik gemaakt van interviewschema's. Deze interviewschema's maken het makkelijker om bij elk interview de belangrijke topics te bespreken. De interviewschema's dienen als leidraad om de van tevoren beoogde data te verzamelen.

Ten tweede is er *transferability*: dit houdt in dat de resultaten van het onderzoek ook in een andere onderzoekscontext naar voren zouden komen. Het gaat erom dat de resultaten generaliseerbaar zijn en het onderzoek succesvol te herhalen is. *Transferability* kan ook wel gezien worden als de externe validiteit. Om de externe validiteit van dit onderzoek te waarborgen is er een beschrijving gegeven van het aantal interviews en de deelnemers. Zo is terug te vinden wat hun functie is en bij welk soort organisatie ze werken. Daarnaast is er in het methode hoofdstuk aandacht besteed aan de manier waarop data verzameld is en op welke manier dit vormgegeven is.

Ten derde is er *dependability*: dit houdt in dat bij reproductie van het onderzoek verschillen in de resultaten alleen kunnen ontstaan door het verschil in onderwerp. Dit betekent dat je analyse traceerbaar en samenhangend moet zijn. Binnen dit onderzoek is aan dit criteria voldaan door een uitgebreide beschrijving van de methode te geven en de manier waarop de data van het onderzoek tot stand komt specifiek te beschrijven.

Tot slot is er *confirmability*. Dit houdt in dat het onderzoek zo objectief mogelijk uitgevoerd dient te worden. Tijdens kwalitatief onderzoek neemt de onderzoeker zijn eigen ervaring en belevingswereld mee. Dit kan de objectiviteit van het onderzoek negatief beïnvloeden. Om de objectiviteit te waarborgen zijn er ten eerste citaten uit de interviews en focusgroepen letterlijk overgenomen. Daarnaast is er ruimte geboden aan alle perspectieven van de resultaten. Als er bij participanten sprake was van tegenstrijdige antwoorden, zijn deze in de resultaten besproken. Ten derde is de manier van data-analyse en zijn de resultaten van het onderzoek besproken met de interne begeleider. Daarnaast heeft de ethische commissie van de faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen mijn onderzoeksvoorstel bekeken. Omdat in mijn scriptie alleen aandacht is voor de ervaringen van de statushouders met het trainingsprogramma, is mijn onderzoeksvoorstel ethisch verantwoord bevonden. Hierdoor heb ik geen officiële aanvraag hoeven doen. Desondanks is er een onafhankelijke partij geweest die goedkeuring heeft gegeven voor de manier waarop de data van dit onderzoek verzameld zou worden. Dit versterkt de objectiviteit van het onderzoek.

De data is geanalyseerd aan de hand van een thematische analyse. Deze codes kunnen alleen tot stand komen door de data meerdere keren te lezen. Doordat de data keer op keer te

herlezen, is het makkelijker om tot betrouwbare resultaten te komen. Het uitvoeren van een thematische analyse draagt daarom ook bij aan de betrouwbaarheid van dit onderzoek (Braun & Clarke, 2012).

## **Hoofdstuk 3 – Beleidstheorie van het ‘fit voor techniek’ trainingsprogramma**

### 3.1 – De inhoud van het trainingsprogramma

Binnen het ‘fit voor techniek’ project zijn er drie werkbedrijven die gedurende drie maanden aan de deelnemers een trainingsprogramma hebben aangeboden. Deze trainingsprogramma’s hebben zowel overeenkomsten als verschillen. Door middel van het houden van expertinterviews is geprobeerd te achterhalen wat de kernactiviteiten zijn van de werkbedrijven. Deze worden hieronder in tabel 3 op schematische wijze uit een gezet. Dit zijn niet alle activiteiten die in deze drie maanden uitgevoerd zijn maar wel een aantal die als belangrijk worden bestempeld door de participanten van het onderzoek.

Onderstaande activiteiten worden gebruikt om het doel van het trainingsprogramma te behalen. Dit doel is het ontwikkelen van de werknemersvaardigheden van de statushouders zodat zij de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen betreden. Elk werkbedrijf pakt dit op een andere manier aan, maar ze vertegenwoordigen wel hetzelfde doel. Om te achterhalen of de activiteiten bijdragen aan dit doel, is het van belang om de werkende mechanismen achter de activiteiten aan het licht te brengen. Dit gebeurt door middel van de ‘theory of change’ of ook wel de beleidstheorie. De beleidstheorie laat als het ware zien hoe en waarom er een gewenste verandering zal plaats vinden in een specifieke context (Pawson & Tilley, 1997). Deze beleidstheorie zal antwoord geven op de eerste twee deelvragen van dit onderzoek. Deze twee deelvragen zijn:

- Wat is de beleidstheorie van de trainingsprogramma’s in het WerkFit project?
- In hoeverre en op welke manier wordt de beleidstheorie ondersteund door wetenschappelijke theorie en onderzoek?

In dit hoofdstuk wordt eerst gekeken naar de werkzame mechanismen achter het trainingsprogramma. Deze werkzame mechanismen komen voort uit de theorie van Bourdieu (1986) die onderscheidt maakt in drie verschillende soorten kapitaal die belangrijk zijn voor mensen die actief zijn of actief willen worden op de arbeidsmarkt. De drie soorten kapitaal zijn menselijk, cultureel en sociaal kapitaal. Binnen het trainingsprogramma is veel aandacht

voor het versterken van het menselijk en cultureel kapitaal. Deze twee zijn dan ook de werkzame mechanismen achter het trainingsprogramma. Hieronder volgt van allebei deze mechanismen een uitgebreide uitleg over hoe deze mechanismen zorgen voor het vergroten van de werknemersvaardigheden van de statushouders.

Werkbedrijf A	Werkbedrijf B	Werkbedrijf C
<p>Technische activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werken op de werkplaats, voorbeelden van activiteiten: kleine elektrische apparaten maken, fietsen maken.</li> <li>- Opdrachten om gereedschappen te leren kennen.</li> <li>- Meetopdrachten door middel van bouwtekeningen.</li> </ul>	<p>Technische activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werken in het technieklab, voorbeelden van activiteiten: sleutelen aan CV-ketel, werken met elektrotechniek.</li> </ul>	<p>Technische activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schiemanswerk; knooptechnieken met verschillende soorten touw.</li> </ul>
<p>Ontwikkelingsactiviteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Workshop over het leren van vragen stellen en hoe de beleefwereld van mensen van elkaar kan verschillen.</li> <li>- Eindtermen bespreken; de deelnemer moet de juiste definitie bij de juiste eindterm zoals doorzettingsvermogen of flexibiliteit plaatsen.</li> </ul>	<p>Ontwikkelingsactiviteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdens trainingdagen terugkoppeling van ervaringen in het technieklab zoals wat gaat er goed tijdens het werk en wat kan er nog beter. Daarnaast is er ruimte om feedback van de begeleiders uit het technieklab te bespreken met de deelnemers.</li> </ul>	<p>Ontwikkelingsactiviteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Workshop leren samenwerken; alle deelnemers moeten samen met een groep een vliegtuig in elkaar vouwen en hier een presentatie over geven.</li> <li>- Workshop over welke rollen van Belbin<sup>2</sup> de deelnemer aanneemt.</li> <li>- Workshop kernkwaliteiten; de deelnemers presenteren aan elkaar wie ze zijn en waar ze goed in zijn.</li> <li>- E-learning met allerlei filmpjes over werknemersvaardigheden zoals afspraken nakomen en omgang met collega's.</li> </ul>
<p>Arbeidsmarktactiviteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Workshop Nederlandse contracten uitleggen.</li> <li>- Workshop wat kan je wel en niet zeggen tegen je werkgever.</li> </ul>	<p>Arbeidsmarktactiviteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Workshop Nederlandse cultuur op de werkvloer; bijvoorbeeld wat doe je als je een afspraak bij de dokter of tandarts hebt.</li> <li>- Bespreken van vacatures.</li> </ul>	<p>Arbeidsmarktactiviteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- E-learning over regels en gewoontes op de Nederlandse werkvloer; bijvoorbeeld hoe meld je je ziek.</li> <li>- Bespreken van de huisregels van mogelijke werkgevers.</li> </ul>
<p>Overige activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oefenen voor het halen van het VCA-diploma<sup>3</sup>.</li> <li>- CV maken.</li> </ul>	<p>Overige activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oefenen voor het halen van het VCA-diploma.</li> <li>- Heftruck certificaat halen.</li> </ul>	<p>Overige activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inpakwerkzaamheden aan - de lopende band.</li> <li>- Oefenen voor het halen van het VCA-diploma.</li> <li>- CV maken.</li> </ul>
Nederlandse les	Nederlandse les	Nederlandse les

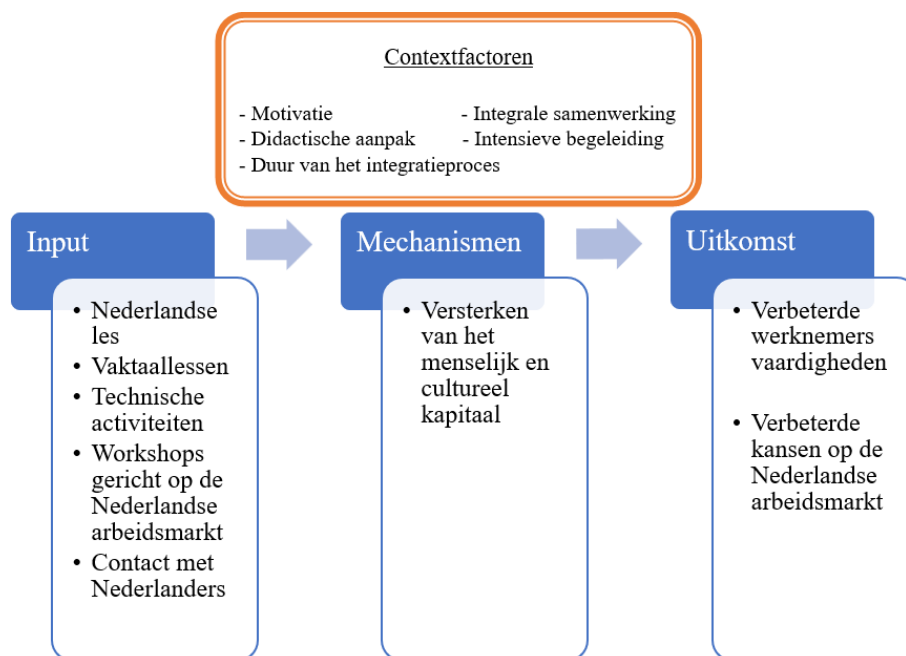
<sup>2</sup> Belbin (1998) definieert de rollen van Belbin als “de kenmerkende manier waarop iemand zich gedraagt, zijn bijdrage levert en met anderen omgaat. In totaal zijn er 9 specifieke teamrollen met eigen sterktes en zwaktes die van belang zijn binnen een team. Volgens Belbin combineert elk individu twee of drie teamrollen die goed bij hem passen.

<sup>3</sup> VCA staat voor Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist Aannemers. Met een VCA-diploma laten deelnemers zien dat zij veilig en verantwoord kunnen werken. In veel techniek bedrijven is het noodzakelijk om dit diploma te behalen als je aan het werk wilt.

Vaktaallessen	Vaktaallessen	Vaktaallessen
3 praktijkdagen	3 praktijkdagen	3 praktijkdagen

Tabel 3: overzicht activiteiten per werkbedrijf

Na het bespreken van de werkzame mechanismen volgt een beschrijving van de contextfactoren die invloed hebben op deze werkzame mechanismen. Bij zowel de werkzame mechanismen als de contextfactoren bieden verschillende citaten uit de interviews en focusgroepen ondersteuning bij de beschrijving. Een visualisatie van de beleidstheorie is hieronder terug te vinden in figuur 2.



Figuur 2: visualisatie beleidstheorie

### 3.2 – Werkzaam mechanisme 1: Menselijk kapitaal

Binnen de trainingsprogramma's zijn er verschillende activiteiten ontwikkeld om de werknemersvaardigheden van de statushouders te verbeteren. Deze activiteiten dragen bij aan het versterken van het menselijk kapitaal van de statushouders. Menselijk kapitaal is alle kennis, vaardigheden en eigenschappen waarover iemand beschikt om aantrekkelijk te zijn op de arbeidsmarkt (Becker, 1962). Hoe meer menselijk kapitaal iemand heeft, hoe productiever hij in verschillende taken, organisaties en situaties is. Werkgevers onderzoeken het menselijk

kapitaal van toekomstige werknemers om te kijken of ze kunnen bijdragen aan het verbeteren van de organisatie. Iemand wordt dus op basis van zijn menselijk kapitaal geselecteerd of ze geschikt zijn voor een functie binnen de organisatie.

Om statushouders aantrekkelijk te maken op de arbeidsmarkt is het van belang dat er geïnvesteerd wordt in hun menselijk kapitaal. Dit menselijk kapitaal kan vergroot worden door hen nieuwe vaardigheden te leren die relevant zijn in hun nieuwe omgeving (Chiswick & Miller, 2001).

Als iemand terecht komt in een andere cultuur kan menselijk kapitaal dat opgebouwd is in het land van herkomst verloren gaan (Colic-Peisker & Walker, 2003). Zo worden in het thuisland opgedane vaardigheden en kennis in een ander land op een andere manier gewaardeerd (Friedberg, 2000). Zo kan het zijn dat iemand die als arts werkte in Syrië niet meteen als arts mag gaan werken in Nederland. Dat komt omdat wij in Nederland andere eisen stellen aan een arts dan in Syrië. Op deze manier wordt een diploma in een nieuw land op een andere manier gewaardeerd dan in het thuisland. Door te migreren kunnen vluchtelingen menselijk kapitaal verliezen zonder dat zij hier veel invloed op hebben omdat het beleid en de cultuur van hun nieuwe land als het ware bepaalt wat relevant menselijk kapitaal is (Colic-Peisker & Walker, 2003). Naast het verliezen van waarde van menselijk kapitaal moeten de statushouders ook nieuw menselijk kapitaal opbouwen. Zo moeten ze de taal van het nieuwe land leren. Het is in Nederland bijvoorbeeld lastiger om werk te vinden als je geen Nederlands spreekt omdat er veel banen zijn waarbij Nederlands spreken gezien wordt als een vereiste (Chiswick & Miller, 2001). Naast een nieuwe taal zullen er ook nieuwe beroepsvaardigheden geleerd moeten worden als iemand zich moet laten omscholen om in het nieuwe land aan het werk te gaan. Zo moet de arts waarvan het Syrische diploma in Nederland niet geldig is zich laten omscholen voor een nieuwe functie waarin hij in Nederland werk kan vinden. Op die manier heeft iemand nieuw menselijk kapitaal nodig om aantrekkelijk te worden voor een werkgever.

Binnen het trainingsprogramma wordt er bepaalde input geleverd om het menselijk kapitaal van de deelnemers te vergroten. Deze activiteiten zijn onder andere Nederlandse les, vaktaallessen en technische activiteiten. Zo is in een interview met een begeleider teruggekomen dat het leren van de Nederlandse taal één van de belangrijkste dingen is voor statushouders:

*“Iemand kan wel heel veel willen, slim zijn, heel veel dingen kunnen op technisch gebied maar dat Nederlands, daar moet echt de focus op liggen (interview 4).”*

Dit komt ook terug in een interview met een ander werkbedrijf:

*“Als je kijkt naar de taal, dat is gewoon een belangrijk deel voor statushouders. Ik denk dat je dat altijd moet aanbieden om door te ontwikkelen. Dat zal ook per groep, per statushouders, verschillend zijn maar je dat moet je altijd in het aanbod meenemen (interview 2).”*

Binnen het trainingsprogramma is er veel aandacht voor Nederlandse les om de kennis van de Nederlandse taal bij te spijkeren. Allereerst krijgen de statushouders de statushouders extra vaktaallessen. Op die manier krijgen de statushouders extra kennis van de Nederlandse taal speciaal gericht op de techniek. Ten tweede hebben de statushouders tijdens hun trainingen contact met Nederlanders die ook een traject volgen binnen hetzelfde werkbedrijf. Tijdens dit contact moet er ook Nederlands gepraat worden. Ten derde zitten de statushouders in groepen waarbij iedereen van een verschillende afkomst is. Hierdoor zijn er geen statushouders die dezelfde moedertaal spreken en is Nederlands de voertaal. Ten vierde spreken ook de begeleiders Nederlands. Dat betekent dat de deelnemers voor onderlinge communicatie toegewezen zijn op de Nederlandse taal. Ook stimuleren de begeleiders de statushouders om tijdens het trainingsprogramma zo veel mogelijk Nederlands te praten. Al deze factoren kunnen bijdragen aan het vergroten van de kennis van de Nederlandse taal.

Ook wordt er in het trainingsprogramma aandacht besteed aan technische activiteiten. Deze activiteiten zijn bedoeld om de technische vaardigheden van de statushouders te vergroten. Het aanbod van deze activiteiten verschilt per werkbedrijf. Zo is er één werkbedrijf dat beschikt over een technieklab. In dit technieklab kunnen veel technische activiteiten uitgevoerd worden:

*“Ja, op het techniek lab leren de deelnemers eigenlijk kennismaken met techniek en bouw. En daar krijgen ze bijvoorbeeld een opdracht mee om te gaan maken. En wij hebben zelf ook al opdrachten voor in de installatietechniek. Daar hebben de begeleiders van het werkbedrijf ook een programmaatje voor gemaakt zodat ze dat kunnen volgen (interview 2).”*

Bij een ander werkbedrijf is een kleine technische ruimte aanwezig waar men werkt aan technische activiteiten zoals het maken van fietsen of repareren van kleine elektrische apparaten. Daarnaast zijn er losse technische activiteiten bedacht. Een voorbeeld hiervan is:

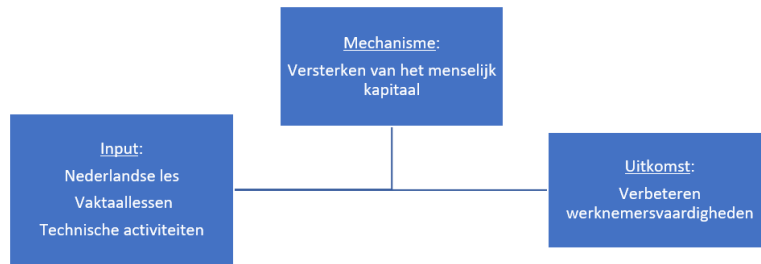
*“Vorige week hebben ze een oefening hier in het gebouw gedaan. Individueel, op tijd, dus echt met een wedstrijdelement erin. Een bouwtekening lezen, het gebouw door gaan, iets opmeten, terugkomen met de juiste maten en dat binnen een bepaalde tijd doen. Dan oefen je meerdere aspecten; onder druk werken, bouwtekening lezen, kunnen meten. Dat zijn de dingen die zij hier doen. En daar hadden ze heel veel profijt van op de praktijkdagen want daar moesten ze een bouwtekening lezen en dat hadden ze net geoefend hier. Dat vonden ze bij de praktijk ook fijn (interview 4).”*

Tot slot is er een werkbedrijf waar geen technische ruimte aanwezig is. Bij dit werkbedrijf werken deelnemers door middel van schiemanswerk aan hun vaardigheden. Volgens de begeleider van dit werkbedrijf is dit een mooie manier om de kandidaat en zijn werknemersvaardigheden te leren kennen en te verbeteren. In een interview zegt deze begeleider hier het volgende over:

*“Schiemanswerk is het maken van knopen met touw. Verschillende soorten touw, verschillende soorten knopen. In dat knopen zit techniek en methodiek. Daar zit motoriek, als iemand na 3x nog niet doorheeft. En dat klopt want dat hebben ze niet, op eentje na. Gaan ze dan nog doorzetten. Vragen ze elkaar om hulp. Kan iemand de andere helpen om de knoop wel te maken. Schiemanswerk lijkt dan een oud ambacht maar het is tegelijkertijd een geweldige manier, spreek ik uit ervaring, om die mensen niet alleen bezig te zien maar ook te zien waar de vaardigheden wel zijn en waar de vaardigheden nog niet zijn (interview 3).*

Het eerste werkzame mechanisme achter het trainingsprogramma is dus het vergroten van het menselijk kapitaal van de statushouders. Door Nederlandse les, vaktaalles en technische activiteiten wordt het menselijk kapitaal van de statushouders vergroot. Zo leren ze beter Nederlands praten en krijgen ze technische vaardigheden aangeleerd. Dit zorgt ervoor dat hun werknemersvaardigheden toenemen wat ze aantrekkelijker maakt voor toekomstige werkgevers. In figuur 3 staat een visualisatie van de invloed van menselijk kapitaal op het vergroten van de werknemersvaardigheden.





*Figuur 3: werkzaam mechanisme menselijk kapitaal*

### 3.3 – Werkzaam mechanisme 2: Cultureel kapitaal

Naast menselijk kapitaal speelt ook cultureel kapitaal een rol als het gaat om de integratie van statushouders. Volgens Bourdieu (1986) zijn er drie verschillende soorten cultureel kapitaal. Deze zijn ingebed cultureel kapitaal, geïnstitutionaliseerd cultureel kapitaal en objectief cultureel kapitaal. Ingebed cultureel kapitaal zijn de vaardigheden en de kennis die iemand aangeleerd krijgt door zijn omgeving. Deze kennis en vaardigheden zijn tijdrovend om te verwerven en zijn niet erfelijk. Een voorbeeld van ingebed cultureel kapitaal is een kind dat van haar ouders leert hoe ze muzieknoten kan lezen. Dit is een vaardigheid die de omgeving aan het individu aanleert. Ten tweede is geïnstitutionaliseerd cultureel kapitaal de titels of de diploma's die iemand heeft behaald. Ten derde is objectief cultureel kapitaal het symbolische of materialistische kapitaal waarover iemand beschikt. Dit kunnen bepaalde spullen zijn die van grote waarde zijn maar ook een symbolisch attribuut waardoor iemand bij een bepaalde groep mensen hoort (Bourdieu, 1986). Voorbeelden hiervan zijn een bepaalde levensstijl, omgangsvorm of kleding.

Voor statushouders is het belangrijk om te investeren in hun cultureel kapitaal omdat cultureel kapitaal net als menselijk kapitaal kan veranderen zodra iemand in een land komt waar een andere cultuur is. Zo kan iemand zijn cultureel kapitaal in een land waar een andere cultuur heerst een stuk minder van waarde zijn. Dit komt omdat een andere cultuur andere normen, waarden en gedragingen met zich meebrengt (Erel, 2010). Het is dan niet zo dat iemand niet meer beschikt over bepaalde vaardigheden of kennis maar deze vaardigheden en kennis worden in het nieuwe thuisland op een andere manier ontvangen en gewaardeerd (Sontag, 2018). Als cultureel kapitaal afneemt, verandert iemand zijn sociale positie in de maatschappij (Weine, Ware & Klebic, 2004). Dit kan allerlei gevolgen hebben voor bijvoorbeeld iemand zijn ontwikkeling of iemand zijn kans op een baan. Om de sociale positie te verbeteren, zal

cultureel kapitaal opnieuw opgebouwd moeten worden. Daardoor is het van belang dat statushouders de culturele aspecten van de nieuwe samenleving leren. Als een statushouder sneller door heeft hoe bijvoorbeeld bepaalde instituties werken zoals het schoolstelsel of de arbeidsmarkt, zal zijn sociale positie kunnen verbeteren (Erel, 2010).

Binnen de trainingsprogramma's is er veel aandacht voor het vergroten van het cultureel kapitaal van de deelnemers. Zo heeft elk werkbedrijf verschillende activiteiten die gericht zijn op het vergroten van de kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo sprak een begeleider van een werkbedrijf over een training waar het ging over Nederlandse contracten:

*“Daarnaast hebben we ook trainingen gehad dat we echt met een whiteboard contracten uit gaan leggen. Wat staat er nu precies in een contract. Waar moet je aan denken. Dat we bijvoorbeeld eerst een voorbeeld contract hadden en die met zijn allen gingen brainstormen van wat denk je dat er op dit moment allemaal in staat. Allemaal opgeschreven. Daarna gingen we echt een contract er bij -pakken en gingen we kijken van alles wat we opgeschreven hebben staat dat er echt in (interview 4).”*

*“Voor de rest hebben we ook een training gedaan van wat je wel en niet tegen je werkgever kan zeggen (interview 4).”*

Een beleidsmedewerker van een ander werkbedrijf vertelde dat zij aandacht besteden aan de Nederlandse cultuur op de werkvloer:

*“Het stukje Nederlandse cultuur op de werkvloer, dat komt ook in de training aanbod. Dat ze weten wat ze kunnen verachten bij de werkgevers. Dat hoort ook echt bij een voorschakel en een voortraject. Het werkfit maken of in ieder geval in staat bent om elke ochtend op te staan en ernaartoe te gaan en je weet wat er van je verwacht wordt. Dat je weet hoe je je moet gedragen richting collega's en hoe je met je leidinggevende moet om gaan (interview 2)”*

Tot slot was er een werkbedrijf dat de statushouders kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt op laar doen door een onlineprogramma en daarbij horende cursussen. In een interview met een begeleider van dit werkbedrijf werd hier het volgende over gezegd:

*“Maar daar zit ook bij e-learning van oefenen.nl. Daar maken we gebruik van. Dat is een koppeling met werkportal daar staan allerlei filmpjes op over werkvaardigheden maar daar zit ook een functie op hoe kan je zo goed mogelijk Nederlands praten. Maar ook als je naar de dokter moet, wat doe je dan. Dus dat is ook heel goed voor statushouders. Dus op dat programma hebben wij in de loop van de tijd workshops ontwikkeld. Die dan op een gedeelte*

van dat soort lessen in gaat. En dat moet dan ook weer met elkaar besproken worden. Dan moet je denken aan hoe meld je je ziek, hoe zit het met de huisregels maar ook welke gewoontes zijn er op de Nederlandse arbeidsmarkt. Die gebruiken we niet alleen voor statushouders maar ook voor mensen die al heel lang in de bijstand hebben gezeten. Of mensen die van school komen. Gewoon puur om te leren hoe werk je. En hoe doen we dat in Nederland (interview 3).”

Het tweede werkzame mechanisme achter het trainingsprogramma is dus het vergroten van cultureel kapitaal. Door de statushouders kennis op te laten doen door middel van workshops gericht op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt er geïnvesteerd in cultureel kapitaal. Op deze manier kunnen ze zich beter positioneren in de samenleving waardoor de kans om te integreren op de arbeidsmarkt groter wordt (Kanas & Van Tubergen, 2009). Een visualisatie van het werkzame mechanisme is hieronder terug te vinden in figuur 4.



Figuur 4: werkzaam mechanisme cultureel kapitaal

### 3.4 – Contextfactoren

De beleidstheorie beschrijft wat werkt, in welke context. Het is daarom belangrijk om voor het bepalen van de werkzame mechanismen te kijken naar de contextfactoren die hier invloed op kunnen hebben. Uit de interviews is gebleken dat er in het trainingsprogramma drie belangrijke contextfactoren zijn; motivatie, didactische aanpak en intensieve begeleiding. Daarnaast blijkt uit eerder onderzoek van 8 andere gemeenten in Nederland dat er nog eens twee belangrijke contextfactoren zijn die invloed hebben op de werkwijze die statushouders ondersteunen bij het verkrijgen en behouden van regulier betaald werk. Deze twee zijn integrale aanpak en de lengte van het integratieproces (Razenberg, Oostveen & Klaver, 2021).

Hieronder is eerst aandacht voor de eerste drie contextfactoren. Daarna volgt een bespreking van de twee overige contextfactoren aan de hand van de uitkomsten van eerder onderzoek.

### 3.4.1 – Contextfactor 1: Motivatie

Een belangrijke factor voor het laten slagen van het trainingsprogramma is de motivatie van de kandidaten. Zo zijn motivatie en zelfsturing belangrijke voorspellers voor het vinden van werk (Kemper, Visser & Engelen, 2010). Uit een Meta-analyse van Liu, Huang & Wang (2014) blijkt dat het krijgen van begeleiding tijdens het zoeken naar werk ervoor zorgt dat iemand sneller een baan vindt. Daarnaast hebben zij ook een analyse gedaan naar verschillende trainingen voor het vinden van werk. In deze trainingen zijn zeven verschillende interventies onderzocht: vaardigheden voor het zoeken naar werk, presentatievaardigheden, self-efficacy, omgaan met stress, het stellen van doelen, proactief handelen en sociale steun. De eerste twee zijn specifiek gericht op vaardigheden die iemand bezit maar de andere vijf zijn gericht op een bepaalde mate van motivatie. Uit het onderzoek blijkt dat een trainingsprogramma succesvoller was (dus iemand sneller werk had) als er binnen het trainingsprogramma ruimte was voor zowel het opdoen van vaardigheden als het verbeteren van de motivatie.

Er is een aantal psychologische factoren die de motivatie van mensen vergroot. Eén van de belangrijkste factoren is het creëren van self-efficacy. Self-efficacy is de mate waarin iemand gelooft in zijn eigen capaciteiten om controle te krijgen over bepaalde factoren die hun leven beïnvloeden (Bandura, 1989). Het is in essentie het vertrouwen dat iemand in zichzelf heeft om doelen te bereiken. Self-efficacy staat centraal in de Social Cognitive Theory (Bandura, 1986). Deze theorie stelt dat self-efficacy van mensen invloed heeft op hun functioneren door middel van processen ten aanzien van motivatie, cognitie, affectie en besluitvorming. Zo kan self-efficacy bijvoorbeeld invloed hebben of iemand positief of negatief in het leven staat, hoe iemand omgaat met bepaalde belemmeringen en hoe iemand belangrijke keuzes maakt. Om iemand meer gemotiveerd te krijgen om aan het werk te gaan, kan het dus positief werken als het zelfvertrouwen vergroot wordt. Binnen het trainingsprogramma wordt er aandacht besteed aan het vergroten van het vertrouwen. Zo blijkt uit een interview met een beleidsmedewerker van een werkbedrijf:

*“Ik denk dat die opdrachten eraan bijdragen omdat je ook ziet dat mensen meer zelfvertrouwen krijgen. Ze moeten in hun eentje wat gaan doen wat ze nog niet eerder hebben gedaan. Maar volbrengen het wel. Dat geeft een stuk vertrouwen wat veel mensen best wel nodig hebben. Ze zitten hier niet voor niets. En op het moment dat je vertrouwen hebt en dat*

*op tijd komen dat doen ze. Dat zijn natuurlijk die basisdingen. Vertrouwen krijgen en creëren is een hele moeilijke. Maar is wel cruciaal om uiteindelijk werkfit te zijn. Om ook uit te kunnen gaan van je eigen kunnen (interview 1).”*

Ook in een ander interview met een begeleider van een werkbedrijf wordt gesproken over het vergroten van het zelfvertrouwen van de kandidaten. Daar geeft de begeleider zelfs aan dat het voor haar één van de succesfactoren van het trainingsprogramma is als de kandidaten meer zelfvertrouwen krijgen:

*“Als wij daaraan mee kunnen werken en we hebben ze zelfvertrouwen kunnen geven en een beetje inzicht in zichzelf kunnen geven. Ik denk dat dat voor mij is dat ik zeg het is succesvol (interview 3).”*

Motivatie is een belangrijk onderwerp bij de statushouders die deelnemen aan het trainingsprogramma. Zo zijn er veel statushouders die al een geschiedenis hebben met andere trajecten binnen de gemeente of eerdere ervaringen met werkgevers die geen positieve afloop hadden. Deze negatieve ervaringen kunnen van invloed zijn op de motivatie van de deelnemers doordat hun zelfvertrouwen minder kan worden door mislukte ervaringen. Hierdoor kunnen ze minder gemotiveerd beginnen aan dit nieuwe trainingsprogramma. In een interview met een begeleider van een werkbedrijf werd hier het volgende over gezegd:

*“Als niet iedereen een plek krijgt, dan heb je echt een teleurstelling bij die mensen teweeggebracht. Hebben ze weer wat gedaan met niets daarna. En dat moeten we echt voorkomen (interview 1).”*

Eén van de werkbedrijven geeft aan dat zij werken via het CAR-model. Stevens (2004) beschrijft dit model in zijn boek. Hierbij stelt hij dat competentie, autonomie en relatie drie psychologische basisbehoeften zijn om de ontwikkeling en motivatie van mensen te vergroten. Zo wil iedereen het idee hebben dat ze ergens goed in zijn en ergens aan bijdragen (competentie). Het liefst wil iedereen dit zelf kunnen beslissen en zelf kunnen bepalen (autonomie) en doen ze dit samen met andere mensen waardoor ze kunnen laten zien dat ze het kunnen (relatie). Als aan deze drie behoeften voldaan kan worden, creëer je een prettig leerklimaat waarin stappen gezet kunnen worden (Stevens, 2004). De begeleider van een werkbedrijf zegt hierover:

*“Maar alles wat aandacht krijgt, groeit. Dat is één. Het tweede is het CAR-principe werkt bij ons allemaal. Je wil je graag competent voelen. Je wil dat graag autonoom doen en je wil dat*

*wel graag in een relatie laten zien dat je het kan. Dat kun je alleen maar creëren door er zelf bij te zijn en bij te blijven (interview 3).”*

### 3.4.2 – Contextfactor 2: Didactische aanpak

Nu het duidelijk is dat het versterken van het menselijk en cultureel kapitaal kan bijdragen aan een betere integratie op de arbeidsmarkt en dat motivatie een voorspeller is voor het vinden van werk, is het belangrijk om te kijken naar de manier waarop de statushouders deze vormen van kapitaal aangeleerd krijgen tijdens het trainingsprogramma.

Uit onderzoek blijkt dat het verbeteren van de kennis en vaardigheden van nieuwkomers een positief effect heeft op de integratie in de samenleving (Lave & Wenger, 1991). Om dit te bewerkstelligen is het belangrijk dat er bij deze statushouders een bepaald leerproces ontstaat. Tijdens dit leerproces moeten de statushouders een actieve bijdrage leveren aan het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden om daadwerkelijk nieuwe dingen over een nieuwe cultuur te kunnen begrijpen. Zo blijkt uit onderzoek van Andersson & Andersson (2005) dat mensen die moeten integreren in een nieuwe cultuur het meeste leren van praktijksituaties. Dit in tegenstelling tot een formele setting waarbij iemand passief nieuwe informatie aan de deelnemers verstrekt. De auteurs benadrukken dat dit niet meteen betekent dat praktijksituaties de enige manier zou moeten zijn om te leren. De formele setting kan een manier zijn om statushouders te voorzien van informatie die ze daarna in de praktijk kunnen gebruiken om daarna daadwerkelijk te begrijpen wat ze geleerd hebben (Andersson & Andersson, 2005). Een combinatie van een formele setting en leren van praktijksituaties lijkt een goede manier om statushouders te faciliteren in de verandering van de cultuur waar ze in willen integreren.

Binnen het trainingsprogramma is er veel aandacht voor het leren van praktijksituaties. Dit geldt voor alle werkbedrijven. Bij één werkbedrijf zegt een begeleider hierover:

*“Om dat dus te oefenen bij mensen en dus ook te achterhalen wat heeft iemand nog nodig en waar moet hij in gestuurd worden. Ze hebben er expres voor gekozen om niet alleen maar in trainingsvorm dat te doen. Maar veel in de praktijk te doen en daar dan wel een beetje theorie bijhalen (interview 1).”*

Een beleidsmedewerker bij een ander werkbedrijf vertelt dat ze de combinatie van klassikaal en praktijk zinvol vindt:

*“Ik denk de korte lijntjes tussen de werkconsulenten en de praktijkopleiders en de combinatie van het traject. Dus het stukje klassikaal wat de werkconsulenten doen. Heel erg gericht op het werken in het algemeen in plaats van de techniek en motivatie en dergelijke. En het stukje praktijk. Dus die combinatie is denk ik echt heel goed (interview 2).”*

Tot slot vertelt een begeleider van een werkbedrijf dat ze sommige situaties hebben laten gebeuren zodat iemand er ook echt wat van leerde. Zij geeft ook aan dat alleen benoemen geen zin heeft, kandidaten moeten het echt ervaren in de praktijk om het te leren:

*“Ja, want je kan wel zeggen van nee gaan we niet doen. Maar dan gebeurt er niks. En wat wij wel echt merken bij deze deelnemers is dat zij moeten zelf dat beseft hebben. Zij moeten zelf begrijpen van oké, waarom kan dit dan niet, wat heb ik dan verkeerd gedaan. Wat zou ik dan anders moeten doen. En dat is gewoon het allerbelangrijkste. Want ik kan het dan wel direct zeggen maar dan gebeurt het de volgende keer weer. En dan zeg je van ja, ik heb het toch uitgelegd maar dan is het van oh ja, en blijft het niet hangen. Dus op die wijze zijn er ook dingen gebeurt van het kan eigenlijk niet maar hopelijk doordat we echt die voorbeelden hebben gebruikt om daarmee ook te laten zien van hoe het niet hoort. Dan blijft het hangen voor de volgende keer (interview 4).”*

### 3.4.3 – Contextfactor 3: Intensieve begeleiding

Naast de motivatie van de kandidaten en de didactische aanpak blijkt intensieve begeleiding ook een belangrijke contextfactor als het gaat om het succes van het trainingsprogramma. Ten eerste blijkt dat wanneer een begeleider ondersteunend is in plaats van controlerend, een student meer intrinsieke motivatie, nieuwsgierigheid en behoefte aan uitdaging ontwikkelt (Ryan & Deci, 2000). Zo zorgt een controlerende manier van begeleiding voor minder initiatief bij een individu en zal deze persoon ook minder effectief leren van nieuwe informatie en nieuwe situaties. Een vertrouwensband tussen begeleider en student is een belangrijke basis voor een sterkere intrinsieke motivatie bij de student. Deze intrinsieke motivatie is uiteindelijk nodig om het trainingsprogramma te laten slagen (Bosselaar, Maurits, Molenaar-Cox & Prins, 2010). Het is dus belangrijk dat de begeleiders van het trainingsprogramma als coach dicht bij de statushouders staan.

Daarnaast blijkt uit een rapport van Regioplan (Groenewoud, Mallee, Witvliet & Blommesteijn, 2014) dat kijkt naar effectieve re-integratie dat intensieve begeleiding tijdens re-integratie beloond wordt. Zij onderschrijven het belang dat een coachende rol aannemen alleen mogelijk is als er een vertrouwensband ontstaat tussen de kandidaat en de begeleider.

Zo is het belangrijk dat de begeleider betrokkenheid toont en samen met de kandidaat volhoudt om iets te bereiken. Daarnaast kan de begeleider door de kandidaat te leren kennen een betere match maken op het gebied van de werkgever. Door onderling contact te hebben wordt de band tussen de kandidaat en de begeleider sterker.

De statushouders zijn drie maanden intern bij de werkbedrijven aan het werk. Hier ontvangen ze drie maanden lang intensieve begeleiding van twee of meer begeleiders. Deze begeleiders van de werkbedrijven zitten van begin tot eind dicht op de statushouders. Deze begeleiding heeft invloed op de manier waarop statushouders nieuwe vaardigheden en kennis aangeleerd krijgen. De begeleiders van de werkbedrijven geven aan dat ze onderling vertrouwen erg belangrijk vinden. Zo vertelt een begeleider van een werkbedrijf:

*“Maar met dit soort projecten is het van absolute groot belang dat je die eerste fase er een coach op zet die de gelegenheid heeft om er heel dichtbij te blijven. En ook niet één week maar echt drie of vier weken. Om dat vertrouwen te winnen en de brug te slaan en erachter te komen welke mensen heb ik bij me nu (interview 3).”*

Een begeleider van een ander werkbedrijf geeft aan dat het creëren van onderling vertrouwen voor haar belangrijk is om ook echt iets te bereiken met deze doelgroep:

*“Ligt er een beetje aan waar je mee bezig bent maar dat persoonlijke contact. Ja dat heeft ervoor gezorgd dat we echt wel ver zijn gekomen met ze (interview 4).”*

Naast het creëren van onderling vertrouwen, blijkt dat de begeleiders intensief hebben geïnvesteerd in de kandidaten. Daarnaast zie je vooral terug dat ze de coachende rol aan hebben genomen. Hier een voorbeeld van een begeleider van een werkbedrijf:

*“Maar daarin zijn ontwikkelcoaches die hier sterk op sturen dat er gekeken wordt, geluisterd wordt, dat er dingen worden gezien en dat dat gebruikt wordt als leermoment. Want anders gaat het niet gedijen. Het moet eruit worden getild. Mensen vinden het prachtig dat het gezien is dat ze dat gedaan hebben. En dat wij dat hebben gezien en dat wij het benoemen. En daar groeien ze van (interview 3).”*

Een belangrijk onderdeel van intensieve begeleiding is de mogelijkheid die de begeleiders krijgen om maatwerk te bieden aan de kandidaten. Zo kan een traject dat aansluit op persoonlijke wensen, kansen en beperkingen een werkzoekende motiveren (Lub, 2017). Op deze manier wordt aanspraak gemaakt op zijn intrinsieke motivatie. Dit houdt in dat iemand vanuit zichzelf de neiging heeft om zijn kennis en vaardigheden te verbeteren door te oefenen,



te verkennen en te leren (Ryan & Deci, 2000). Maatwerk kan tot stand komen door zelfsturing van de kandidaten. Dit kan in de vorm van begeleiding door de kandidaten meer invloed te geven op hun eigen trainingsprogramma (Kemper, Visser & Engelen, 2010).

Hoe beter het trainingsprogramma aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de deelnemers, hoe meer een kandidaat kan leren wat hij nodig heeft. Als een kandidaat is voorzien in zijn leerbehoeftes, neemt zijn intrinsieke motivatie toe en kan een trainingsprogramma voor de kandidaat efficiënter worden.

Maatwerk is van belang omdat elke statushouder zijn eigen unieke verhaal heeft qua belemmeringen, ervaringen en wensen. Hierdoor is het lastig om één uniform project op te stellen. Zo kan bijvoorbeeld de ene statushouder er veel langer over doen om Nederlands te leren dan de andere statushouder. Daarnaast vergt maatwerk veel handelingsvrijheid van de betrokken begeleiders. Zij moeten de kans maar ook de tijd krijgen om de statushouder een passend traject aan te bieden.

Tijdens de interviews met de werkbedrijven is er niet veel gesproken over de invloed die de statushouders hebben op het trainingsprogramma. In één interview komt wel naar voren dat ze luisteren naar de wens van de kandidaten:

*“En op het moment dat zij zeggen van je moet eigenlijk haspels hebben. Jouw haspels moeten op een rek hangen. Kunnen wij geen rek voor jou maken. Nou dan vlieg ik naar Hornbach en dan haal ik wat materiaal en ik geef een hamer een zaag en een schroevendraaier. En ik zeg jongens alsjeblieft. En je hebt ze twee dagen bezig (interview 3).”*

*“Maar dat is ook geen standaard werk hier (interview 3).”*

Binnen het ‘fit voor techniek’ project staat het format van het project vast: statushouders volgen drie maanden een trainingsprogramma en gaan daarna stagelopen bij een potentiële werkgever. De lengte van dit programma kan niet per persoon aangepast worden. Binnen dit kader is er voor de begeleiders wel ruimte voor het bieden van persoonlijke begeleiding. Dat betekent dat de statushouders de begeleiding krijgen die ze nodig hebben. Dit kan onderling verschillen, zo zal de ene deelnemer misschien meer coaching nodig hebben dan de andere. Zo wordt er waar kan door de begeleiders maatwerk geboden maar blijft het lastig om maatwerk te verweven in een uniform trainingsprogramma. Tijdens een interview met een beleidsmedewerker werd hier het volgende over gezegd:

*“Maar doe je dit op deze manier waarin je ook continu in overleg bent met anderen en het universeel wilt aanbieden op diverse locaties dan wordt het wel lastig om maatwerk aan te gaan bieden. Want hoe ga je daar dan weer mee om? Ik denk dat je altijd wel een soort van maatwerk moet bieden. Dat hebben wij natuurlijk ook wel gedaan; van wat heeft iemand nodig dan gaan we daar mee aan de slag. Maar qua duur van trajecten denk ik wel dat het heel ingewikkeld wordt als je voor iedereen een andere duur af gaat spreken (interview 2).”*

#### 3.4.4 – Overige contextfactoren: integrale samenwerking en de duur van het integratieproces

Voor de kennissynthese ‘stappen op weg naar werk’ van Regioplan en Verwey-Jonker Instituut is er gekeken naar het integratieproces van statushouders in acht gemeenten in Nederland (Razenberg et al., 2021). Uit deze kennissynthese blijkt dat naast intensieve begeleiding er nog twee belangrijke contextfactoren zijn die invloed hebben op het succes van het integreren van statushouders in de Nederlandse samenleving. Deze contextfactoren zijn integrale samenwerking en de duur van het integratieproces.

Ten eerste blijkt dat integrale samenwerking essentieel is om iemand met succes toe te leiden naar werk of een opleiding. Integrale samenwerking houdt in dat verschillende stakeholders met elkaar samenwerken om verschillende soorten aanbod goed op elkaar af te stemmen (Razenberg et al., 2021). Zo moet er bijvoorbeeld nauw contact zijn met potentiële werkgevers om statushouders een kans te bieden op een baan of stage. Daarnaast blijkt dat het belangrijk is dat er binnen een traject aandacht is voor alle leefdomeinen van de statushouders en dat de samenwerking binnen een traject goed op elkaar aansluit.

Binnen het ‘fit voor techinek’ traject zijn er veel verschillende betrokken partijen. Zo zijn er onder andere werkcoaches vanuit de gemeente, begeleiders vanuit de werkbedrijven, jobcoaches en accountmanagers die representatief zijn voor de werkgevers. Voor het succes van het traject is het dus belangrijk dat al deze betrokkenen nauw contact met elkaar hebben. Zo zou het trainingsprogramma goed aan moeten sluiten op de volgende stap in het traject: de stage carousel bij een potentiële werkgever. In hoofdstuk 4 wordt hier tijdens het bespreken van de ervaringen van de begeleiders uitgebreid bij stil gestaan.

Ten tweede blijkt uit de kennissynthese dat statushouders veel profijt ervaren als ze langdurig begeleid worden en niet te snel betaald aan het werk moeten gaan (Razenberg et al., 2021). Zo hebben statushouders vaak meer kleine tussenstappen nodig voordat ze langdurig betaald aan het werk kunnen blijven. Hoelang iemand de tijd nodig heeft om te integreren op de

Nederlandse arbeidsmarkt verschilt per persoon. De één zal meer tijd nodig hebben dan de ander. Daarom blijft ook de duur van het integratieproces altijd een bepaalde mate van maatwerk.

### 3.5 – De rol van sociaal kapitaal in het trainingsprogramma ‘fit voor techniek’

Aan het begin van dit hoofdstuk had ik het al over het belang van sociaal kapitaal. Naast menselijk en cultureel kapitaal speelt sociaal kapitaal namelijk ook een grote rol als het gaat om de integratie van statushouders (Kennissplatform Integratie en Samenleving, 2020). Sociaal kapitaal kan gedefinieerd worden als een sociaal netwerk waarin normen en onderling vertrouwen bestaat (Putnam, 1995). Zo kan je sociaal kapitaal bijvoorbeeld herkennen in familie, vriendengroepen en collega's. Voor een betere positie op de arbeidsmarkt kan sociaal kapitaal belangrijk zijn. Zo is sociaal kapitaal zowel van invloed op samenwerkingen in het heden als in de toekomst (Putnam, 1995). Sociaal kapitaal zorgt namelijk voor normen van wederkerigheid waardoor mensen elkaar sneller vertrouwen. De bindingen die mensen in sociale netwerken hebben zijn een goede informatiebron. Zo kan er bijvoorbeeld informatie over een nieuwe baan worden verzameld binnen een sociaal netwerk.

Anders dan de autochtone bevolking moeten statushouders opnieuw een sociaal netwerk opbouwen (Torezani, Colic-Peisker & Fozdar, 2008). Het kan voor statushouders lastig zijn om een nieuw sociaal netwerk op te bouwen met de autochtone bevolking. Dit komt mede door de beperkte taalvaardigheid, culturele verschillen en angst voor afwijzing (Campion, 2018). Door het creëren van contacten met autochtonen worden statushouders sneller gedwongen om de Nederlandse taal te spreken. Dit kan ten goede komen van hun kennis van de Nederlandse taal. Een sociaal netwerk dat bestaat uit bindingen met autochtonen kan als instrument gebruikt worden om de Nederlandse taal tijdens het trainingsprogramma te verbeteren.

Tijdens het ‘fit voor techniek’ project wordt er weinig aandacht besteed aan het opbouwen van een sociaal netwerk voor de deelnemers. Er zijn binnen de trainingsprogramma's dan ook geen vaste activiteiten voor. Tijdens de interviews met de begeleiders van de werkbedrijven is het ook maar één keer ter sprake gekomen. Daar was de situatie als volgt:

*“Nee hoor want ook echt bij deelnemer X, dat we erachter komen dat hij helemaal geen sociaal leven heeft. En dat we dan met de werkcoach die hij waarschijnlijk al heel lang heeft, die nu gaat zeggen hij heeft iemand nodig thuis. En dat er dan via het maatjesproject van Humanitas iemand komt die een keer met hem kan gaan fietsen of iets dergelijks. Dat zijn allerlei dingen die ook heel belangrijk zijn (interview 3).”*

Dat er binnen het trainingsprogramma weinig aandacht is voor het opbouwen van sociaal kapitaal is te verklaren door het doel van het trainingsprogramma: het verbeteren van de werknemersvaardigheden. Daarnaast krijgen de deelnemers aan het einde van het project een kans op een betaalde baan. Binnen het trainingsprogramma hebben de deelnemers dus geen sociaal netwerk nodig om te integreren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tijdens de werkzaamheden bij de werkbedrijven hebben de statushouders wel contact met andere mensen. Dit zijn mensen die binnen deze werkbedrijven andere trajecten volgen. Dit zijn vaak mensen die ook kampen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze personen verschillen van uitkeringsgerechtigden tot werknemers met recht op beschut werk:

*“Niet alleen met de deelnemers van het ‘fit voor techniek’ project maar ook alle andere deelnemers die bij ons een traject volgen. Dat zijn ook gewoon mensen met een Nederlandse achtergrond die in de bijstand zitten. Die op een of andere manier een rugzakje hebben waardoor ze nog niet aan het werk zijn. En wel bezig zijn om werkfit te worden (interview 1).”*

*“Dat zijn de mensen vanuit de 1000 banenplan die het reguliere programma volgen zoals het voorschakeltraject schilderen, lassen of een carrousel. Die zijn daar dan ook mee bezig (interview 2).”*

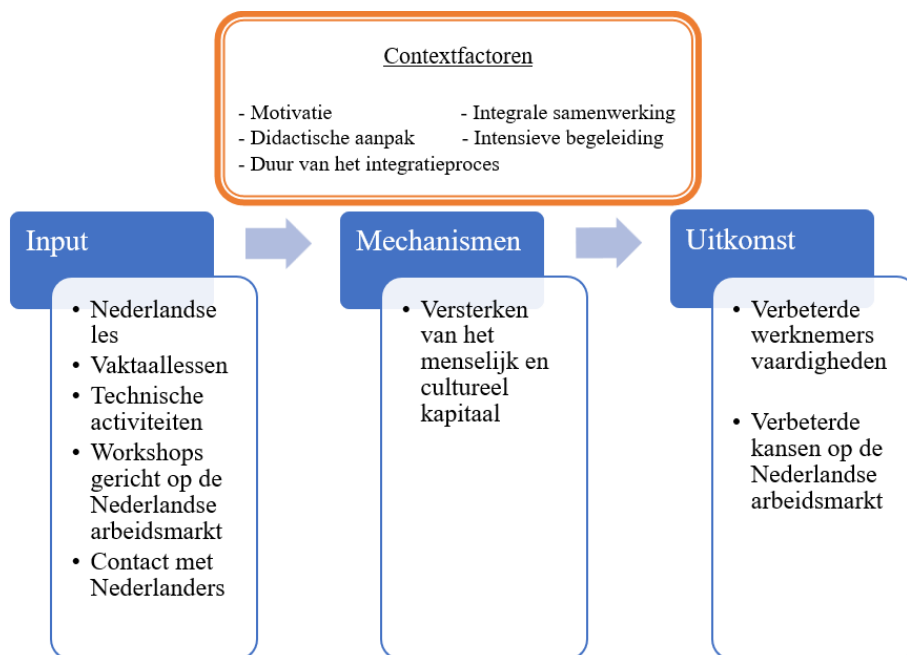
De connecties die de statushouders tijdens het ‘fit voor techniek’ traject maken met de Nederlandse bevolking zullen echter niet altijd bijdragen aan een verbeterd sociaal kapitaal. Dit komt omdat er contact is met mensen die net als de statushouders een afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt hebben. Dit zullen voor de statushouders dus niet snel waardevolle connecties zijn als het gaat om het vinden van werk. Wel kan het contact bijdragen aan het ontwikkelen van de Nederlandse taal en het verminderen van discriminatie. Dit laatste sluit dan ook aan op het vergroten van de werknemersvaardigheden van de deelnemers in het trainingsprogramma. Het contact met Nederlanders dient dus als instrument om de Nederlandse taal te verbeteren en niet om het sociaal kapitaal van de statushouders te

vergroten. Tijdens een interview met een begeleider van een werkbedrijf wordt hier een mooi voorbeeld van geschetst:

*“Dan vraag ik een andere re-integratie deelnemer van ons of hij hem daarbij kan helpen. Die groeit dan ook meteen 2 centimeter omdat ie iemand helpt, dat is dus een Oosterparker die een donker type helpt. Dus je krijgt hem ook meer open minded (interview 3).”*

### 3.6 – Conclusie van de ‘Theory of change’

Concluderend kan gesteld worden dat door middel van het trainingsprogramma het menselijk en cultureel kapitaal van de statushouders vergroot. Motivatie, didactische aanpak, intensieve begeleiding, integrale samenwerking en de duur van het integratieproces zijn belangrijke contextfactoren die invloed kunnen hebben op de mate waarin het menselijk en cultureel kapitaal van de statushouders versterkt wordt. Binnen het trainingsprogramma is er minder aandacht voor het vergroten van het sociaal kapitaal van de statushouders. Dit is te verklaren doordat de statushouders in dit trainingsprogramma geen sociaal netwerk nodig hebben om werk te vinden: een baan vinden is namelijk geïntegreerd in het trainingsprogramma. Wel versterkt het contact met Nederlanders de werknemersvaardigheden door het toenemen van de kennis van de Nederlandse taal. Bovenstaande beleidstheorie is hieronder nogmaals zichtbaar gemaakt in figuur 5.



*Figuur 5: visualisatie van de beleidstheorie*

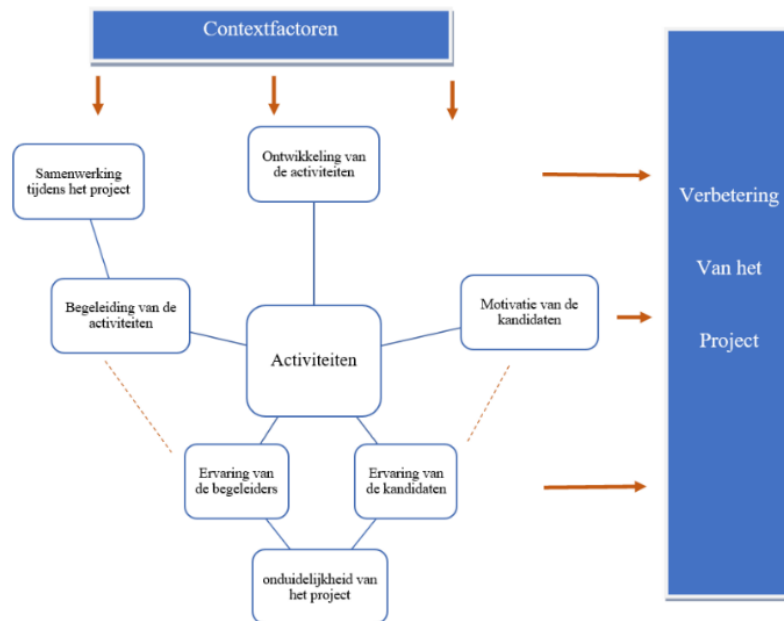
## **Hoofdstuk 4 – De ervaringen van de statushouders en de begeleiders met het trainingsprogramma**

### 4.1 - Inleiding

In dit hoofdstuk staan de ervaringen van de begeleiders en de statushouders met het trainingsprogramma centraal. Deze ervaringen zijn verzameld door het houden van verschillende focusgroepen. Eerst ga ik kijken of de begeleiders het idee hebben dat de activiteiten hebben bijgedragen aan het toenemen van het menselijk en cultureel kapitaal van de deelnemers. Daarna is er aandacht voor de verdere ervaringen die de begeleiders hebben met het trainingsprogramma. Daarna volgen de ervaringen van de statushouders. De belangrijkste punten uit de focusgroepen zijn gekoppeld aan het bijbehorende mechanisme of contextfactor zoals deze in de beleidstheorie naar voren zijn gekomen. Citaten uit de focusgroepen zullen hierbij dienen als ondersteuning.

### 4.2 – Samenhang tussen de tien overkoepelende thema's

Ik heb alle data uit de interviews en focusgroepen gecodeerd aan de hand van een thematische analyse. Hierbij vond ik in totaal tien overkoepelende thema's waarmee antwoord gegeven kan worden op alle deelvragen in dit onderzoek. Deze overkoepelende thema's hangen allemaal op een bepaalde manier met elkaar samen. Dit is terug te zien in figuur 6. De activiteiten van het trainingsprogramma staan centraal in dit onderzoek. Zo is de beleidstheorie geschreven vanuit deze activiteiten maar zijn ook de ervaringen van de statushouders en de begeleiders gebaseerd op deze activiteiten. Daarnaast zijn er contextfactoren die invloed kunnen hebben op de uitkomsten van de thema's. Deze contextfactoren zijn beschreven in de beleidstheorie. Uiteindelijk moeten alle thema's leiden tot bepaalde punten die kunnen leiden tot een verbetering van het project voor de Gemeente Groningen. Zo zal ik in hoofdstuk 5 aandacht besteden aan verbeterpunten voor het 'fit voor techniek' project.



Figuur 6: Samenhang thematische analyse

### 4.3 – De ervaringen van de begeleiders

De focusgroep met de begeleiders vond plaats aan het einde van het trainingsprogramma. Dat betekent dat er tijdens de focusgroep teruggekeken is op de manier waarop de drie maanden verlopen zijn.

#### 4.3.1 – Menselijk en cultureel kapitaal: Is het genoeg volgens de begeleiders?

De begeleiders zijn allereerst positief te spreken over de deelnemers van het trainingsprogramma. Alle drie de begeleiders vinden dat al hun deelnemers een persoonlijke ontwikkeling hebben doorgemaakt. Ze hebben allemaal het idee dat de statushouders na het trainingsprogramma beschikken over de juiste werknemersvaardigheden om bij een werkgever aan de slag te gaan. Een begeleider vertelt hier het volgende over:

*“Ja, weet je als ik terugkijk naar het begin en waar de deelnemers nu staan. Dan hebben ze heel veel leermomenten gehad en hebben ze heel veel geleerd, en zichzelf ontwikkeld en ja toch ook werkfit gemaakt. Ik bedoel we begeleiden ze erbij maar ze doen het uiteindelijk zelf (focusgroep 5).”*

De begeleiders hebben aangegeven dat ze het idee hadden dat de statushouders aan het einde van het trainingsprogramma klaar waren voor de volgende stap. De begeleiders merkten dat de statushouders alles bij het werkbedrijf wel gezien hadden en toe waren aan iets nieuws.

Een begeleider zegt hierover:

*“ja, je merkt wel dat de 12 weken, 3 maanden bij ons in de werkplaats zijn geweest. Dat op een gegeven moment hebben ze alles wel geleerd en geoefend. En weten ze heel veel en hebben ze heel veel stappen gemaakt en willen ze nu een beetje over naar het echte werk (focusgroep 5).”*

Ondanks dat de begeleiders aangeven dat de statushouders klaar zijn voor de volgende stap, vinden ze het allemaal wel spannend hoe de volgende stap uit gaat pakken. Dit heeft vooral te maken met de zelfstandigheid van de statushouders. Ze durven niet met zekerheid te zeggen dat de statushouders zelfstandig genoeg zijn om de volgende verplichtingen uit zichzelf op te pakken:

*“Maar ik ben heel erg benieuwd hoe het wel gaat als wij ze straks loslaten. Of ze ook echt de afspraken met de Nederlandse taalles, VCA of ze dat echt zelfstandig op blijven pakken (focusgroep 5).”*

*“Dat vind ik wel spannend hoor. Of ze dat wel blijven doen straks. Als er straks niemand meer op aanwijst (focusgroep 5).”*

Een begeleider heeft tijdens de focusgroep een verklaring voor hun onzekerheid wat betreft het verloop van het verdere traject met de statushouders. De statushouders die zij begeleidt heeft, zijn bijna allemaal al een langere tijd in Nederland. In die jaren is het ze niet gelukt om een baan te vinden. Dat betekent dat deze statushouders begeleiding nodig hebben om weer aan het werk te komen. Het is dan volgens haar ook geen realistische gedachte dat deze statushouders na drie maanden opeens wel in staat zijn om zonder problemen aan het werk te gaan.

#### 4.3.2 – Negatieve contextfactor: Weinig integrale samenwerking

De begeleiders hebben hun begeleiding tijdens het trainingsprogramma ervaren als zeer intensief. Volgens de begeleiders heeft dat te maken met de onduidelijkheid die vooral aan het begin van het trainingsprogramma een rol speelde. Een begeleider vertelt dat ze door de onduidelijkheid een hele zwakke start gemaakt hebben. Zo kon ze de statushouders niet goed voorbereiden en kon ze niet goed vertellen wat de statushouders konden verwachten. Daarbij kreeg ze van de organisatoren van het trainingsprogramma weinig respons als ze behoefte had aan duidelijkheid. Hierdoor heeft de begeleider het idee dat ze aan het begin van het programma heel hard moest werken om de weerstand bij de kandidaten weg te halen:

*“Dat was heel veel onrust. Dus wij stonden met drie nul achter in het begin, in de eerste werken (focusgroep 5).”*



Door de onduidelijkheid van het trainingsprogramma werd er van de begeleiders gevraagd dat ze heel veel dingen zelf uit moesten zoeken. Voorbeelden hiervan zijn wanneer de praktijkdagen zouden zijn, wanneer er een taalcoach zou komen en hoe het programma eruitziet na het trainingsprogramma. Hierdoor werd het begeleiden van het trainingsprogramma erg tijdrovend:

*“Omdat wij constant daar mee bezig moesten zijn en je eigen agenda loopt hartstikke vol. Op een gegeven moment is dat gewoon heel lastig. Ook voor ons. Soms zei ik ook tegen de deelnemers ik weet het niet, ik weet het echt niet, we moeten het uitzoeken. Maar dat was anders geweest als we het niet hadden hoeven uitzoeken (focusgroep 5).”*

Tijdens het trainingsprogramma was er weinig samenwerking en samenhang tussen de werkbedrijven. De werkbedrijven hebben zelf hun trainingsprogramma opgebouwd. Hierdoor waren er verschillen onderling. Een begeleider geeft aan dat ze hierdoor een soort gezamenlijke basis gemist heeft. De andere begeleiders herkennen dit. De begeleider vertelt hierover:

*“Weet je wat ik, en dat heeft ook met de werkbedrijven te maken maar gewoon met de start ook. Wat ik wel heb gemist is dat de basis, en dan kan je denken aan werkdagen, werkuren, de werknemersvaardigheden waar een heel groot evaluatieformulier van was. De aanpak daarvan. Ik denk dat we daarin wel meer overeen moeten komen met elkaar. Zodat je in ieder geval in de basis een beetje hetzelfde doet. En als werkbedrijf een 80-20 idee. Dat je 80% in de basis hetzelfde doet en 20% als werkbedrijf zelf met de trainingen die je kunt geven dat je daar dan zelf nog een extra aanvulling op geeft (focusgroep 5).”*

Dat er geen gezamenlijke basis was tussen de werkbedrijven heeft te maken met het late invliegen van de begeleiders. Zo hebben de begeleiders niet mee kunnen denken over de invulling van het trainingsprogramma en de randzaken daarom heen. Ze zijn aangesloten toen het plan over het trainingsprogramma al klaar lag. Ze werden in het begin alleen ingezet voor de uitvoering. Dit hebben de begeleiders ervaren als vervelend. Dit lijkt ook de reden te zijn dat er veel onduidelijkheid bestond tijdens het trainingsprogramma. Ze zouden dan de volgende keer ook graag aan het begin willen aansluiten. Daarnaast werd het idee geopperd om aan de start van het trainingsprogramma met de werkbedrijven samen te komen om duidelijke afspraken te maken over de basis van het trainingsprogramma.

Naast de inrichting en verloop van het trainingsprogramma was er ook onduidelijkheid over de rolverdeling tijdens het traject. Het was bijvoorbeeld niet duidelijk wat van de begeleiders werd verwacht maar ook niet wat de rol van de andere betrokkenen was. Zo hadden de begeleiders meer duidelijkheid verwacht vanuit de branchevereniging aan de werkgeverskant. Deze branchevereniging is verantwoordelijk voor het traject na het trainingsprogramma. Zo regelt deze eventuele stageplekken voor de statushouders. De begeleiders hadden het idee dat deze ook veel onduidelijkheid in het trainingsprogramma weg had kunnen halen. Zo kwamen er nu tijdens het trainingsprogramma steeds nieuwe dingen die geregeld moesten worden. Een begeleider vertelt hierover:

*“Ik denk wel dat er veel meer duidelijkheid had moeten komen van uit de werkgever hoe het traject er uit zou zien qua taal en we begrepen ook dat er een taalcoach kwam. En dat bracht bij ons heel veel onduidelijkheid. Dat je het idee hebt dat je meer aan het overleven bent en de kandidaten op de beste manier een traject aan kunt bieden door veel duidelijkheid te creëren. Omdat je op dat moment aan het overleven bent, dan komt de taalcoach, dan komt de VCA, dan blijft het heel onduidelijk wat wanneer is. Dat vond ik zelf persoonlijk wel heel jammer. Dat er opeens een praktijkdag komt. En dan was onduidelijk wie er mee ging, en wie er op welke datum bij was (focusgroep 5).”*

Naast de werkgever hebben de begeleiders het idee dat er ook een grotere rol weggelegd zou zijn voor de werkcoach van de statushouder en de jobcoach. De werkcoach is de persoon die de statushouder begeleidt vanuit de gemeente. De werkcoach is ook de persoon die de statushouder heeft aangemeld voor het ‘fit voor techniek’ project. De jobcoach is de persoon die de statushouder begeleidt tijdens zijn stageperiode bij een werkgever. Zo zou de werkcoach kunnen aansluiten bij het intake gesprek aan het begin van het trainingsprogramma. Dan kunnen de begeleider en de desbetreffende werkcoach meteen contact maken. Hierdoor kunnen ze tijdens het trainingsprogramma elkaar ondersteunen als dat nodig is. Tijdens het trainingsprogramma is gebleken dat hier namelijk wel behoefte aan is:

*“Ja dat is ook wel een hele goede want normaal gesproken als ik hier een intake doe is het altijd een drie gesprek. Altijd met een werkcoach erbij. Omdat je gewoon op één lijn moet zitten met zijn allen. En dan kan je ook toetsen want ik heb bijvoorbeeld ook een werkcoach die wist eigenlijk ook niet zo veel. Die wist net zo veel van het fit voor techniek traject als ik in het begin wist. Want ik ben er ook in gevlogen. Ik was hier net begonnen met werken. Dan is het wel goed om gelijk inderdaad op een lijn te zitten. En stel dat je er dan achter komt dat de*

*werkcoach ook nog niet alle informatie heeft dan kun je gelijk schakelen en kun je er gelijk wat aan doen. En nu kom ik er eigenlijk achter terwijl het traject dan al begonnen is (focusgroep 5)."*

Over de jobcoach zijn er vooral zorgen of deze wel op tijd kennis heeft gemaakt met de statushouders. De begeleiders vonden het belangrijk om een goede vertrouwensband op te bouwen met de statushouders zodat ze betere begeleiding konden bieden. Ze vragen zich af of de jobcoach tijdens het begeleiden op de werkvloer wel genoeg kan betekenen voor de statushouders. Zo had de jobcoach bijvoorbeeld eerder in kunnen vliegen en wat taken van de begeleiders weg kunnen nemen. Het volgende voorbeeld werd tijdens de focusgroep geschetst:

*"Kijk ze gaan bij verschillende bedrijven stage lopen. Dat is wat ik weet. Ik weet dat daar de jobcoach is als er problemen zijn en dat zij ze in de gaten houdt. Maar als ik zie hoeveel tijd en energie ons in het begin gekost heeft om deze mensen te vertrouwen alleen al te winnen. Dan vraag ik me af of ze dan straks die jobcoach wel gaan bellen. Ik had haar liever al vanaf begin af aan een keer in de week op de stoep gehad. Want dan hadden ze ook toen al dingen met haar kunnen delen. Ik vraag me echt af wat het straks gaat worden als je nu in twee weken iemand drie keer ziet ofzo wat dan maakt dat als je in de problemen zit, dat je daar contact mee op neemt (focusgroep 5)."*

Wel zijn de begeleiders het erover eens dat ook bij hun de verantwoordelijkheid lag om eerder contact met elkaar op te nemen om onderlinge samenhang te creëren. Ze beseften pas aan het einde van het trainingsprogramma dat het prettig was geweest als ze eerder contact met elkaar gehad hadden. Ze erkennen dan ook dat ze hier zelf meer in hadden kunnen doen. Tijdens de focusgroep werd er het volgende over gezegd:

*"Maar goed ik heb er ook nooit aan gedacht om even een overlegje met jullie in te plannen. Maar dat is gewoon niet in me op gekomen (focusgroep 5)."*

*"Ik denk dat dat ook minder was als we wat meer elkaar hadden opgezocht en meer concrete stappen hadden ondernomen (focusgroep 5)."*

#### 4.3.3 – Negatieve contextfactor: Minder motivatie bij de deelnemers?

De deelnemers van het ‘fit voor techniek’ project is het vergroten van de motivatie belangrijk. Zo zijn er veel statushouders die al een geschiedenis hebben met andere trajecten binnen de gemeente of eerdere ervaringen met werkgevers die niet geslaagd zijn. Dat de statushouders eerder teleurgesteld zijn tijdens trajecten is bekend bij de begeleiders. Zo zegt een begeleider hierover:

*“Deze mensen hebben ook al zoveel trajecten gedaan waardoor ze eigenlijk zo beschadigd zijn (interview 3).”*

Naast eerdere teleurstellingen voor kandidaten was er tijdens het trainingsprogramma dus veel onduidelijkheid over de inrichting van het trainingsprogramma en de rolverdeling hierin. Daarnaast geven de begeleiders aan dat ze ook graag extra ruimte hadden gemaakt voor de zichtbaarheid van de werkgevers. Ze hebben het idee dat dit een positieve invloed zou hebben op de motivatie van de kandidaten. Dit ontstaat volgens een begeleider door de statushouders een beetje vertrouwen en waardering te geven waardoor ze zelfverzekerder aan de stageperiode kunnen beginnen. Tijdens een interview met een begeleider wordt dit op de volgende manier duidelijk:

*“Dus als je tussendoor wat momenten kunt schakelen waarin je de deelnemers kunt zeggen, goed gedaan, mooi gedaan. Je ligt op koers. Het komt wel goed. Dan hebben ze een moment van zucht en ontspanning. En dan gaan ze weer verder.*

*en wij beslissen natuurlijk niet of deelnemer x naar Bam gaat. Dat ligt bij de WIJTechniek. Dus dat begrijp ik ook, dat moet ook. Maar wij merken aan de mensen dat ze toch nog het gevoel hebben we worden getest. We worden ontwikkeld. Soms gaat dat relaxed en soms gaat dat met wat meer spanning. Dus als die momenten erin gebouwd kunnen worden. En daar willen wij graag aan mee denken. Want ik vind dat de werkgevers zo 'n moment kunnen zijn. Met die foto, met dat project, met het presteren. Plak daar een certificaat aan. Plak daar een projectleiders momentje aan. Met de 15 mensen, we zijn goed op weg samen. We eten een broodje samen en ik geef bij jullie aan; goed op weg. Je bent bijna fit voor techniek.*

*I: Dus iets meer zekerheid erin bouwen, iets meer vertrouwen in bouwt zo van het komt goed?*

*P2: Precies, exact! En het hoeft echt niet zo formeel maar met kleine dingetjes. Maar wel van mensen met gezag. Dus de WIJtechniek en de projectleiders die dat signaal af kunnen geven. Waardoor er iets van rust ontstaat in de lange weg naar dat moment. Want wat x ook terecht zegt. Ze hebben hiervoor al veel geprobeerd en veel ook wat niet gelukt is. Dat is wel de basis*

*dat hun Nederlands beter is en hun vaardigheden beter ontwikkeld zijn. Maar het is niet voor niets een paar keer mislukt. Dus we hebben nog iets te doen met ze (interview 3).”*

#### 4.3.4 – De ervaringen van de begeleiders in het kort

Concluderend kan gesteld worden dat de begeleiders het idee hebben dat de deelnemers tijdens het trainingsprogramma een persoonlijke ontwikkeling doorgemaakt hebben. Wel geven ze aan dat ze moeten afwachten of de deelnemers daadwerkelijk zelfstandig genoeg zijn om de volgende stap met succes te doorlopen. Voor de begeleiders was het begeleiden van de deelnemers een intensieve periode. Dit had vooral te maken met onduidelijkheid die is ontstaan doordat er veel andere partijen betrokken zijn bij het ‘fit voor techniek’ traject. Deze onduidelijkheid heeft tot weerstand geleid bij de deelnemers. Dit was vooral te merken in het afnemen van de motivatie van de kandidaten. Uit de ervaringen van de begeleiders lijkt het zo te zijn dat de contextfactoren integrale samenwerking en motivatie van invloed kunnen zijn op de mate waarin de statushouders menselijk en cultureel kapitaal opbouwen.

#### 4.4 – De ervaringen van de statushouders

Nu de ervaringen van de begeleiders bekend zijn, is het interessant om te kijken wat de statushouders van het trainingsprogramma vonden. Allereerst wordt er gekeken naar de mate waarin de statushouders zelf tevreden zijn over de toename van hun menselijk kapitaal. Daarna is er aandacht voor twee verschillende contextfactoren die duidelijk van invloed zijn geweest tijdens het trainingsprogramma.

##### 4.4.1 – Vergroten van het menselijk kapitaal: Nederlandse taal

Ten eerste zijn de statushouders tevreden over de hoeveelheid en het niveau van de Nederlandse les die ze hebben gekregen. Zo hebben meerdere statushouders het idee dat hun kennis van de Nederlandse taal tijdens het trainingsprogramma verbeterd is. Daarnaast laat een statushouder ook weten dat hij denkt dat Nederlandse les een belangrijk onderdeel in het trainingsprogramma is dat zeker terug moet komen:

*“Nederlandse les. Als wat ik had begrepen, fit voor techniek, bijna iedereen is buitenlander. Daarvoor is Nederlandse les belangrijkste (focusgroep 3).*

Een andere statushouder geeft daarentegen aan dat ze het wel heel veel taal vond tijdens het trainingsprogramma:

*P: Hoe dat gaat al die dingen? De Nederlandse taal ook erbij. Ook taal, we leren ook heel veel taal. Ik vind een beetje te.*

*I: Te veel taal?*

*P 1 :Te veel uur (interview 2)*

De statushouder had het idee dat zijn taalniveau al hoog genoeg was. Hierbij gaf hij aan dat het niveau in de groep erg wisselend is en dat er andere deelnemers in de groep zitten die een lager taalniveau hebben dan deze statushouder. De statushouder die aan geeft dat er te veel taal zit in het trainingsprogramma is een deelnemer bij een werkbedrijf waar ze weinig technische activiteiten hebben aan kunnen bieden tijdens het trainingsprogramma. Hierdoor was er extra tijd om aan het Nederlands te werken. Het is dan ook aannemelijk dat deze statushouder meer Nederlandse les heeft gekregen dan een statushouder bij een ander werkbedrijf.

#### 4.4.2 – Vergroten van het menselijk kapitaal: Technische vaardigheden

Ten tweede hebben de deelnemers van twee werkbedrijven aangegeven dat ze techniek in het programma gemist hebben. Als verklaring hiervoor geven ze aan dat ze aan het begin van het trainingsprogramma andere verwachtingen hadden. Zo hadden ze het idee dat ze tijdens het trainingsprogramma een basis aan technische vaardigheden op zouden doen. Ze kwamen er pas later achter dat de eerste drie maanden vooral gefocust zouden zijn op hun werknemersvaardigheden in plaats van technische vaardigheden:

*“P: Ja aan begin van 3 maanden, je komt hier om techniek te leren. In begin moet gezegd worden dat je hier trainingen gaat volgen voor de gedrag.*

*I: Had je dan de verwachting dat er meer techniek zou zijn?*

*P: Ja wij hadden in begin verwachting dat er echt meer techniek zou zijn.*

*I: En heb je dat ook gemist? Die techniek?*

*P: ja op het begin wisten wij niet. Maar later hebben ze voor ons duidelijk gemaakt, na twee weken of zoiets. Maar dat je hier komen voor gedrag en praten over gedrag (focusgroep 4).”*

Ook een andere statushouders bij hetzelfde werkbedrijf geeft aan dat hij andere verwachtingen had:

*“Wij hadden gehoord jullie krijgen hier sollicitatiegesprek. Je gaat techniek leren. Maar wij komen hier en wij denken wat is dit. Geen techniek. Waar is techniek. Dat was lastig in begin. Later duidelijk je gaat leren hoe je met collega’s om gaat, hoe je met leidinggevende omgaat. En ook leren van de sfeer van de werkplek, hoe ga je dat maken (focusgroep 4).”*

De statushouders van de twee werkbedrijven die aangeven dat er te weinig techniek in het trainingsprogramma zit, merken dat ze onzeker zijn over hun technische vaardigheden. Doordat ze deze tijdens het trainingsprogramma niet verbeterd hebben, hebben ze weinig vertrouwen in het verdere verloop van het traject. Zo verwachten ze niet dat het trainingsprogramma bijdraagt aan het vinden van werk. Tijdens een focusgroep werd hier het volgende over gezegd:

*P: Ik wou graag echt de dingen van de techniek leren dan kan je een beetje basis kennen dat kan ik dat je stage of zoiets dan kan je echt trots zeggen dat kan ik beetje echt dat kan ik.*

*I: Dat geeft dan wat meer vertrouwen?*

*P: Klopt maar nu kan je niet laten je baas zien echt helemaal nieuw voor jou. Je weet niet eens wat moet je doen. Eigenlijk stel voor ik naar de techniek bedrijf gaat dan weet ik echt niet wat ik kan doen (focusgroep 2).*

#### 4.4.3 – Positieve contextfactor: Begeleiding

Ten derde blijkt uit de focusgroepen dat de statushouders erg tevreden zijn met de begeleiding die ze hebben gekregen tijdens het trainingsprogramma. Dit geldt voor de statushouders bij alle drie de werkbedrijven. In alle vier de focusgroepen is alleen maar positief gesproken over de begeleiders:

*“Ja heel vriendelijk. Als wij weten niet, hij gaat proberen helpen en uitleggen (focusgroep 1).*

*“Stel als je niet begrijpen of zoiets die ondersteunt je ook in ieder geval heel veel dingen van hun geleerd eigenlijk en ja dat was het (focusgroep 2).*

*“Ja heel goed. Ze zijn dichtbij iedereen. Ze stonden achter iedereen. Als iemand iets nodig had gingen ze veel doen. Sommige dingen misschien hoort niet bij het traject, maar zij gaan wel helpen. Ze zijn wel goede allebei. Echt toppers. Dat had ik niet verwacht. En het is echt positief. Zij hadden ook veel dingen zelf bedacht. Misschien was het niet in traject (focusgroep 3).*

*“De omgeving van werk was heel goed, collega en begeleiding. Veel gesprekken gehad bijvoorbeeld voor mij ik kan wel goed gesprek voeren. Was erg goed (focusgroep 4).*

Deze begeleiding lijkt een positieve invloed te hebben op het aanleren van de werknemersvaardigheden. Zo hebben meerdere statushouders aangegeven dat ze door het trainingsprogramma zichzelf hebben leren kennen op een positieve manier. Ze hebben geleerd waar ze goed in zijn maar ook waar ze nog beter in kunnen worden. De coachende rol van de begeleiders lijkt ervoor te zorgen dat de statushouders een extra stap hebben kunnen zetten in hun eigen ontwikkeling. Zo vertellen meerdere statushouders dat ze zichzelf hebben kunnen ontwikkelen tijdens het trainingsprogramma:

*“En ik vind mijzelf in deze traject. Ik heb mezelf beter leren kennen. En heb een goede situatie gemaakt voor mijzelf. En ik voel mij beter door werk (focusgroep 4).”*

*“Ik heb kennis met mij gemaakt (focusgroep 3).”*

#### 4.4.4 – Negatieve contextfactor: Lage motivatie

Tot slot is tijdens meerdere focusgroepen teruggekomen dat het vertrouwen in het verloop van het traject laag is. Dit heeft niet alleen te maken met het gevoel dat ze over te weinig technische vaardigheden beschikken. Zo is ook bij de statushouders die wel technische activiteiten in hun trainingsprogramma hadden en daarmee een technische basis opgebouwd hebben, het vertrouwen in het verdere verloop van het traject laag. Dit komt ten eerste door teleurstellingen van eerdere trajecten. Zo zijn er veel statushouders die al eerder deel hebben genomen aan een trainingsprogramma zonder dat daar een baan uitgekomen is. Hierdoor durven de statushouders niet te geloven dat ze nu wel een baan gaan vinden:

*“Contactpersoon mij vertellen dat ik dit traject ik een baan heb. Maar jaar geleden ook verteld mij na deze traject gaat een baan hebben. Maar helaas. Ik heb geen baan na traject (focusgroep 4).*

Naast de teleurstelling van eerdere trajecten heeft ten tweede de onduidelijkheid tijdens het project een negatieve invloed op het vertrouwen wat de statushouders hebben. Tijdens het trainingsprogramma bestonden er ten eerste al verkeerde verwachtingen over het leren van technisch vaardigheden. Daarnaast blijkt ook het verdere verloop van het traject, als ze klaar zijn bij de werkbedrijven, onduidelijk voor de statushouders. Hierdoor lijken de statushouders niet te begrijpen hoe het verdere verloop er uit gaat zien. Dit brengt onzekerheid met zich mee. Ze vragen zich af of ze wel stage kunnen lopen en of ze hier een baan uit gaan halen:



*“Omdat voor het eerste is, is onduidelijk maar ik begrijp dat omdat wij eerste groep zijn. Maar aan het einde is onduidelijk. Ja ik weet het niet na de stage ik ga baan vinden. Ik denk misschien de gemeente voor het bedrijf regelt stage voor ons (focusgroep 1).”*

Tot slot blijkt er nog een factor waardoor de statushouders weinig vertrouwen hebben in het verloop van het traject. Dit is namelijk hun negatieve ervaring met de Nederlandse arbeidsmarkt in het algemeen. Uit alle focusgroepen blijkt dat de statushouders moeite hebben met integreren op de Nederlandse arbeidsmarkt omdat veel opgebouwd kapitaal (zowel menselijk als cultureel) verloren is gegaan. Zo vinden ze de Nederlandse regels op de arbeidsmarkt erg streng. Veel werkgevers verwachten bijvoorbeeld een rijbewijs of een diploma. Maar deze twee zijn bij de meeste statushouders in Nederland niet geldig. Zo vertelt een statushouder tijdens een focusgroep het volgende:

*“Helaas. Ik heb ook mijn diploma, ik heb master ook in de ICT. Ik geleerd ook maar nog niet klaar helaas, in x ook aan universiteit Ik heb 1.5 jaar geleerd daar. Hier in Nederland ik heb niets meer met mijn onderzoek, niks geleerd. Ik hier terug ik heel ver achter. Ik ga mijn diploma is master. Zij waarderen mijn diploma op minder niveau (focusgroep 4).”*

Naast het verliezen van menselijk en cultureel kapitaal blijkt er ook algemene frustratie over de Nederlandse arbeidsmarkt te zitten. Zo vragen veel werkgevers om een bepaalde mate van ervaring waar de statushouders vaak niet aan kunnen voldoen. Het ontbreken van ervaring, gewaardeerd diploma en rijbewijs geeft de statushouders een slechte start op de arbeidsmarkt. Dit wekt frustratie op bij de statushouders omdat ze allemaal wel graag aan het werk willen. Tijdens een focusgroep schetst een statushouder een voorbeeldsituatie:

*“Ook belangrijk ik ga zoeken op de werk. Moet ik ga werken om te ervaring te krijgen. Zij zeggen om te werken moet jij ervaring hebben. Ik wil graag werken om die ervaring te krijgen. Ik kan niet werken zonder ervaring. Bijvoorbeeld ik woon hier in Nederland hier bijna 5 jaar. Dan ik kom hier naar x, ik krijg mijn thuis, ik ga leren met de taal. Bijna twee jaar. Met de taal moet ik ook ervaring met de werk. Ga werken. Ben hier pas twee jaar. Moet ik gaan leren of ik ga werken met een ervaring. Nee sorry, ik kan niet werken met jou want jij hebt geen ervaring in Nederland. Ja maar ik werk met deze werk bijna 10 jaar in eigen land. Zij zeggen dat is niks. Hoezo is mijn land niks? (focusgroep 1).”*

Uit de focusgroepen blijkt dat er één van de tien statushouders wel enigszins vertrouwen heeft in het verloop van het traject. Hij geeft hiervoor als reden dat het succes van het programma bij jezelf ligt. Dit vertelde hij als volgt:

*“Ik heb wel vertrouwen. Maar denk als wij goed doen en best doen wij wel baan kunnen krijgen. Alles ligt aan jezelf. Maar heb wel vertrouwen dat dat goed gaat komen (focusgroep 3).”*

#### 4.4.5 – De ervaringen van de statushouders in het kort

Al met al, blijkt dat de statushouders tevreden zijn met de hoeveelheid Nederlandse taal in het trainingsprogramma en zijn ze positief te spreken over de begeleiding die ze hebben ontvangen. Ze geven echter wel aan dat ze onzeker blijven over hun technische vaardigheden. Samen met de onduidelijkheid van het programma, de eerdere teleurstellingen en de frustratie over de Nederlandse arbeidsmarkt lijkt dit een negatieve invloed te hebben op de motivatie van de statushouders. Zo kan dus bevestigd worden dat zowel de contextfactor begeleiding als de contextfactor motivatie van invloed zijn op de werknemersvaardigheden van de statushouders.

## **Hoofdstuk 5 – Conclusie, aanbevelingen en discussie**

### 5.1 – Conclusie van het onderzoek

Statushouders in Nederland hebben moeite met integreren op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Voor veel statushouders is het lastig om een baan te vinden en te behouden. Om de statushouders toch een betere positie op de arbeidsmarkt te geven, is de gemeente Groningen gestart met een project genaamd ‘fit voor techniek’. Dit project begint voor de statushouders met een trainingsprogramma van drie maanden. Tijdens dit trainingsprogramma werken de statushouders aan hun werknemersvaardigheden. In dit onderzoek is gekeken naar de mate waarin het trainingsprogramma bijdraagt aan dit doel. Hierbij stond de volgende onderzoeksvraag centraal:

*Hoe stimuleren de trainingsprogramma's van de werkbedrijven de werknemersvaardigheden van de statushouders? Wat zijn de werkende mechanismen en relevante contextfactoren achter deze trainingsprogramma's?*

In dit onderzoek stond de Realistic Evaluation benadering centraal om het trainingsprogramma horend bij het ‘fit voor techniek’ project te evalueren. Op deze manier is er een beleidstheorie gereconstrueerd die zijn basis vindt in de bestaande wetenschappelijke literatuur. Zo zijn de werkzame mechanismen en bijbehorende contextfactoren van het trainingsprogramma aan het licht gebracht. Daarnaast is er bij de begeleiders en de deelnemers gevraagd naar hun ervaringen met het trainingsprogramma. Deze ervaringen zijn opgehaald zodat de wetenschappelijke literatuur daarnaast gelegd kan worden.

De activiteiten van het trainingsprogramma zijn ingezet om de werknemersvaardigheden van de statushouders te vergroten zodat ze een betere positie krijgen op de Nederlandse arbeidsmarkt. De activiteiten van het trainingsprogramma hebben als doel dat er twee werkzame mechanismen ontstaan. Deze werkzame mechanismen bestaan uit het vergroten van het menselijk en cultureel kapitaal van de statushouders. Het menselijk kapitaal van de statushouders neemt toe door activiteiten die hun kennis en vaardigheden vergroten zoals Nederlandse les. Het cultureel kapitaal van de statushouders wordt vergroot door hun kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt te verbeteren. Hiervoor hebben de statushouders verschillende cursussen gevolgd. Daarnaast ontvangen de statushouders intensieve begeleiding om aan hun persoonlijke ontwikkeling te werken.

Het is belangrijk dat het menselijk en cultureel kapitaal vergroot wordt omdat statushouders bij aankomst in Nederland zowel menselijk als cultureel kapitaal verliezen. Dit komt omdat opgebouwd menselijk en cultureel kapitaal in een nieuwe cultuur verloren kan gaan (Colic-Peikser & Walker, 2003). Zo worden in het thuisland opgedane kennis, vaardigheden en eigenschappen in een ander land op een andere manier gewaardeerd.

Als statushouders in een nieuwe cultuur komen kunnen ze naast menselijk en cultureel kapitaal ook sociaal kapitaal verliezen. Het kan voor statushouders lastig zijn om nieuw sociaal kapitaal op te bouwen met de autochtone bevolking door de beperkte taalvaardigheid, culturele verschillen en angst voor afwijzing (Campion, 2018). Door het creëren van contacten met autochtonen worden statushouders sneller gedwongen om de Nederlandse taal te spreken. Dit kan ten goede komen van hun kennis van de Nederlandse taal. In het trainingsprogramma is er weinig aandacht besteed aan het sociaal kapitaal van de statushouders. Zo zijn er geen activiteiten gebaseerd op het vergroten van het sociaal netwerk en krijgen ze weinig ruimte om waardevolle connecties met autochtonen op te doen. In het trainingsprogramma is dat logisch te verklaren. Zo hebben de deelnemers van het trainingsprogramma geen sociaal netwerk nodig om te integreren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit komt omdat ze door het trainingsprogramma aan het einde van de rit waarschijnlijk een baan aangeboden krijgen. Het doel van het trainingsprogramma is het vergroten van de werknemersvaardigheden. Het contact met de Nederlandse bevolking tijdens het werk in het werkbedrijf levert hier een positieve bijdrage aan.

Zowel de statushouders als de begeleiders hebben aangegeven dat de werknemersvaardigheden van de statushouders door het trainingsprogramma gegroeid zijn. De begeleiders hebben aangegeven dat ze denken dat de statushouders genoeg werknemersvaardigheden hebben opgebouwd voor de volgende stap in het project. Het enige waar ze zich nog zorgen om maken is de zelfstandigheid van de statushouders.

De statushouders hebben zelf het idee dat hun werknemersvaardigheden verbeterd zijn. Dit zit hem vooral in de persoonlijke ontwikkeling die ze doorgemaakt hebben en hun toegenomen kennis van de Nederlandse taal. Er bestaat echter nog wel weinig vertrouwen in het vervolg van het trainingsprogramma omdat ze hun technische inzichten als onvoldoende beschouwen. Daarnaast zijn er eerdere teleurstellingen die invloed hebben op de manier waarop ze hun baankansen in schatten.

Onder andere deze eerdere teleurstellingen laten zien dat relevante contextfactoren invloed kunnen hebben op de werkzame mechanismen. Deze eerdere teleurstellingen hebben namelijk invloed op de motivatie van de kandidaten. Dit komt omdat teleurstellingen een negatieve invloed hebben op hun zelfvertrouwen en daarmee indirect ook op hun motivatie. De motivatie van de kandidaten is dan weer bepalend op de manier waarop iemand gedreven is om nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen.

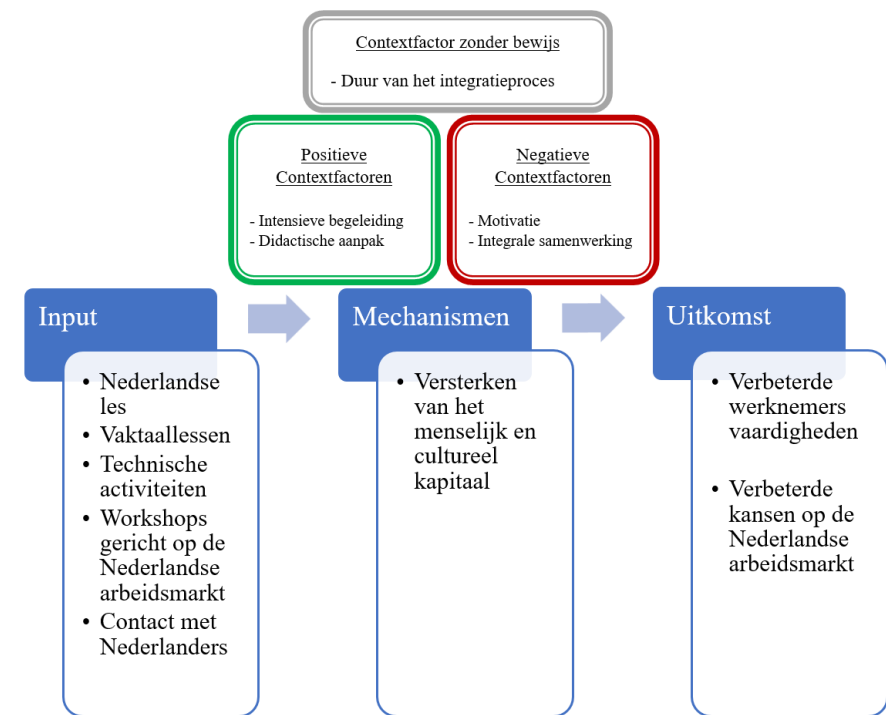
De begeleiders hebben tijdens het trainingsprogramma gemerkt dat de kandidaten op een gegeven moment minder motivatie hadden. Door het bieden van intensieve begeleiding hebben ze geprobeerd de statushouders opnieuw te motiveren. Intensieve begeleiding is dan ook de tweede relevante contextfactor die van invloed is op de werkzame mechanismen. Zo kan een ondersteunende begeleider die een coachende rol aanneemt ervoor zorgen dat de statushouders meer kennis en vaardigheden op doen. Het is hiervoor noodzakelijk een goede vertrouwensband op te bouwen met de statushouders. De begeleiders hebben aangegeven dat zij dit een belangrijk punt vonden in de begeleiding. Door deze vertrouwensband hebben ze het idee dat ze hebben kunnen bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van de statushouders. Deze intensieve begeleiding werd door de statushouders als erg prettig ervaren.

Ten derde is er de didactische aanpak achter het aanleren van de nieuwe vaardigheden een belangrijke contextfactor die invloed kan hebben op de werkzame mechanismen. Zo kan de didactische aanpak invloed hebben op het leerproces van de statushouder. Binnen het trainingsprogramma werd er veel ingespeeld op het leren van praktijksituaties. Daarnaast zijn er verschillende cursussen en trainingen gegeven. Er werd dus gewerkt met een combinatie van het leren van de praktijk en het leren van theorie.

Tot slot blijkt dat er nog een contextfactor is die invloed heeft op het succes van het trainingsprogramma. Deze contextfactor is de integrale samenwerking tussen alle betrokken partijen. Bij het ‘fit voor techniek’ traject zijn er veel verschillende betrokkenen die een aandeel hebben in het trainingsprogramma. Hierdoor bleek het in de uitvoering lastig om altijd goed af te stemmen en samen te werken. Zowel de begeleiders van de werkbedrijven als de statushouders hebben hier in de vorm van onduidelijkheid hinder van ondervonden. Uit eerder onderzoek blijkt dat wanneer alle betrokken partijen goed met elkaar samenwerken dit een positieve invloed kan hebben op de integratie van de statushouders (Razenberg et al., 2021). Hierbij is het vooral belangrijk dat het trainingsprogramma volledig aansluit op de vervolgstappen van de statushouders.

Geconcludeerd kan worden dat de contextfactoren intensieve begeleiding en de didactische aanpak in het trainingsprogramma een positieve invloed hebben op het versterken van het menselijk en cultureel kapitaal. De motivatie en integrale samenwerking kunnen een belemmerende werking hebben op het succes van het trainingsprogramma. Daarentegen kunnen deze wel een positieve invloed hebben op het versterken van het menselijk en cultureel kapitaal als er een hoge motivatie en een goede integrale samenwerking is. Het is dus belangrijk om aan deze contextfactoren aandacht te besteden in het trainingsprogramma. Uit eerder onderzoek bleek dat de duur van het integratieproces ook van invloed kan zijn op de werkzame mechanismen achter het trainingsprogramma. In dit onderzoek is hier geen bewijs voor gevonden. Dit heeft te maken met dat de duur van het integratieproces binnen het trainingsprogramma weinig aandacht heeft gekregen.

Uit de ervaringen van de statushouders en de begeleiders blijkt dat ze deze werkzame mechanismen in het echt ook ervaren hebben. Het beantwoorden van de deelvragen en de centrale onderzoeksvraag hebben laten zien hoe het trainingsprogramma ervoor zorgt dat de werknemersvaardigheden van de statushouders toenemen. Dit verklaart op welke manier het trainingsprogramma een bijdrage levert aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van de statushouders in Nederland. Een visualisatie van bovenstaande conclusie is terug te vinden in figuur 7.



Figuur 7: visualisatie conclusie onderzoek

## 5.2 – Beleidsaanbevelingen gemeente Groningen

Om bovenstaande conclusie meer kracht bij te zetten, volgen hier onder vier beleidsaanbevelingen voor de gemeente Groningen. Op deze manier kan de gemeente Groningen hun trainingsprogramma naar een hoger niveau tillen. Hierdoor kan hopelijk bijgedragen worden aan een betere integratie van Groningse statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt, in welke sector dan ook. Tijdens de periode van het onderzoek is er met alle betrokkenen gesproken over verbeteringen van het trainingsprogramma. Dit zijn ook mensen die niet tijdens dit onderzoek hebben geparticipeerd in de vorm van een interview of focusgroep maar wel betrokken waren bij het ‘fit voor techniek’ traject. Hierdoor is er met meerdere partijen nagedacht over verbeterpunten. De verbeterpunten zijn op die manier ook getoetst aan de praktijk.

### 5.2.1 – Meer duidelijkheid creëren in het trainingsprogramma via een betere integrale samenwerking

Zowel de statushouders als de begeleiders hebben veel onduidelijkheid ervaren in het trainingsprogramma. Voor de begeleiders zorgde dit ervoor dat ze veel tijd kwijt waren aan het uitzoeken van allerlei zaken. De statushouders ervoeren door de onduidelijkheid meer onzekerheid. Om meer duidelijkheid in het trainingsprogramma te creëren zou ten eerste aandacht besteed kunnen worden aan de wederzijdse verwachtingen. Op deze manier is voor alle partijen duidelijk hoe het trainingsprogramma er uit gaat zien en wat er in de eerste drie maanden tijdens het trainingsprogramma gaat gebeuren. Als ondersteuning hiervan zou er aan het begin van het trainingsprogramma een duidelijke tijdlijn van de drie maanden gemaakt kunnen worden. In deze tijdlijn is dan te zien wat, wanneer plaatsvindt. Dit geeft een duidelijk overzicht van alle activiteiten. Daarnaast maakt het ook duidelijk wat er van tevoren geregeld zou moeten worden. Zo zouden bijvoorbeeld praktijkdagen van tevoren in gepland kunnen worden waardoor ook meteen besloten kan worden welke begeleider mee gaat. Deze tijdlijn kan als verduidelijking van de eerste drie maanden dienen voor zowel de statushouders als de begeleiders.

Ten tweede zou één persoon binnen het project kunnen dienen als vraagbaak. Zo is het voor alle betrokkenen in het project duidelijk naar wie ze toe kunnen stappen met vragen. Deze vraagbaak kan dienen voor de begeleiders maar ook voor de statushouders. Doordat er één persoon verantwoordelijk is voor vragen kan er geen onduidelijkheid ontstaan over bij wie de begeleiders en de statushouders moeten zijn.

### 5.2.2 – Betere samenwerking tussen alle betrokken partijen

Uit de ervaring van de begeleiders is gebleken dat er onduidelijkheid bestond over de rolverdeling van alle betrokkenen bij het project. Zo was van tevoren niet duidelijk welke rol is weggelegd voor de begeleider, de werkcoach en de jobcoach. Zo hadden de begeleiders graag gezien dat zowel de werkcoach als de jobcoach meer betrokken zouden zijn tijdens het trainingsprogramma. Om meer betrokkenheid te creëren van alle partijen zou er voordat het trainingsprogramma begint een kick-off gehouden kunnen worden met iedereen. Op deze manier kan iedereen kennis met elkaar maken waardoor de stap om onderling contact op te nemen kleiner wordt. Daarnaast zou de werkcoach tijdens het intakegesprek van de statushouder mee kunnen gaan naar het desbetreffende werkbedrijf. Op die manier kunnen de werkcoach en de begeleider onderling afspraken maken. Dit zorgt ervoor dat alle neuzen dezelfde kant op staan. Dit straalt ook professionaliteit uit naar de statushouders. Ook de jobcoach zou eerder in kunnen vliegen. Deze zou tijdens het trainingsprogramma met de statushouders een aantal activiteiten uit kunnen voeren. Hierbij kan gedacht worden aan het geven van een bepaalde training zoals het maken van een cv. Zo krijgt de jobcoach net als de begeleiders de kans om een vertrouwensband op te bouwen met de statushouders. Hierdoor kan de jobcoach naar verwachting de statushouder bij de werkgever intensievere begeleiding bieden.

Ten tweede hebben de begeleiders een gezamenlijke basis tussen de werkbedrijven gemist. Zo zouden gezamenlijke afspraken gemaakt kunnen worden over bijvoorbeeld de werktijden. Op deze manier sluiten de trainingsprogramma's beter bij elkaar aan. Een gunstige bijkomstigheid hiervan is dat de statushouders hierdoor niet kunnen terug refereren naar een ander werkbedrijf waar het anders gaat. Dit zou kunnen zorgen voor meer duidelijkheid en minder onrust.

Het belang van investeren in de samenwerking met ketenpartijen wordt onderschreven in de kennissynthese 'Vakkundig aan het werk Vergunninghouders'. Uit de rapporten van de acht deelnemende gemeenten blijkt dat goede samenwerking tussen alle betrokken partijen bij de statushouders (zoals het COA, onderwijsinstellingen en maatschappelijke begeleiding) het integratieproces van statushouders kan verbeteren.

### 5.2.3 – Meer technische activiteiten in het trainingsprogramma

De statushouders van twee van de drie werkbedrijven hebben aangegeven dat ze technische activiteiten in het trainingsprogramma gemist hebben. Zo hebben ze het idee dat ze niet over genoeg technische vaardigheden beschikken om bij een werkgever aan de slag te gaan. Dit



brengt onzekerheid en weinig vertrouwen in het vervolg van het trainingsprogramma met zich mee. Dit heeft dan weer een negatieve invloed op de motivatie van de statushouders (Ryan & Deci, 2000). Om te zorgen dat de motivatie van de statushouders hoog blijft, zou het ten eerste een optie kunnen zijn om de statushouders tussen de werkbedrijven te laten rouleren. Zo zouden de statushouders één of een aantal dagen in de week aan het werk kunnen bij een werkbedrijf waar ze technische vaardigheden aan kunnen bieden. De overige dagen kunnen gebruikt worden om te investeren in de persoonlijke ontwikkeling van de kandidaten. Dit zou kunnen door middel van coaching, trainingen en cursussen.

Ten tweede zouden er meer praktijkdagen kunnen plaats vinden. Op dit moment zaten er drie praktijkdagen in het trainingsprogramma. Zo zouden de statushouders bij meerdere bedrijven of vaker bij een bedrijf langs kunnen gaan. Op deze manier krijgen de statushouder ook een beter idee van wat er later in het project van ze verwacht wordt en waar ze het trainingsprogramma voor doen.

#### 5.2.4 – Meer zichtbaarheid van de werkgeverskant

De statushouders hebben aangegeven dat ze weinig vertrouwen hebben in het verdere verloop van het project. Het was voor hun onduidelijk hoe het trainingsprogramma verder zou verlopen. Ook voor de begeleiders was dit lange tijd onduidelijk. Hier zou de werkgever een oplossing in kunnen bieden. Zo zouden ten eerste de accountmanagers van de branchevereniging vaker kunnen vertellen over het verloop van het programma. Dit zou bijvoorbeeld ondersteund kunnen worden met beeldmateriaal of zelfs een huidige werknemer van een technisch bedrijf. Deze medewerker kan dan vertellen over zijn ervaringen bij het bedrijf. Voor het volgende trainingsprogramma van ‘fit voor techniek’ zou het ook kunnen dat er een oud deelnemer iets vertelt over zijn verloop. Hier kunnen de statushouders dan ook vragen aan stellen voor meer duidelijkheid.

Ten tweede zou de werkgeverskant kunnen zorgen voor meer vertrouwen bij de statushouders door middel van waardering. Zo zouden ze aan het einde langs kunnen komen om te vertellen dat de statushouders op de goede weg zijn. Dit zou versterkt kunnen worden door het uitreiken van een certificaat van de statushouders. Zo zien de statushouders dat ze goed op weg zijn en wordt er waardering uitgesproken voor hun deelname aan het trainingsprogramma van de eerste drie maanden. Dit zou het vertrouwen dat de statushouder in zichzelf heeft kunnen vergroten.

### 5.3 – Reflectie op het onderzoek

Onderzoek doen is een omvangrijk proces waarin situaties voorkomen die je op voorhand niet altijd zo bedacht had. Dit zorgt ervoor dat er bepaalde punten in het onderzoek goed maar ook minder goed kunnen zijn. Deze punten kunnen invloed hebben op de onderzoeksresultaten en mogen daarom ook niet onbesproken blijven. Daarnaast bieden deze punten perspectief op passend vervolgonderzoek.

#### 5.3.1 – De sterke en zwakke punten van het onderzoek

Dit onderzoek kenmerkt zich door twee sterke punten die een positieve invloed hebben gehad op de uitkomsten van het onderzoek. Ten eerste was ik vanaf het begin van mijn onderzoek direct betrokken bij het trainingsprogramma. Dit houdt in dat ik onder andere regelmatig aanwezig was bij bepaalde overleggen met alle betrokken partijen. Hierdoor was ik voor zowel de begeleiders van de werkbedrijven als de beleidsmedewerkers snel een bekend gezicht. Dit heeft waarschijnlijk bijgedragen aan een hoger aantal participanten in dit onderzoek. Daarnaast heb ik het idee dat de participanten zich tijdens de interviews en de focusgroepen sneller op hun gemak voelde wat de dataverzameling ten goede heeft gedaan. Ook heeft mijn betrokkenheid bijgedragen aan het krijgen van een compleet beeld van het trainingsprogramma. Zo heb ik het trainingsprogramma van dichtbij mee mogen maken.

Deze betrokkenheid heeft er ook in geresulteerd dat ik voor dit onderzoek maar liefst 10 van de 12 deelnemende statushouders mocht spreken. Dit onderzoek heeft de statushouders een manier geboden om hun ervaringen met het trainingsprogramma te delen. Daarnaast geeft het op een mooie manier een inkijk in de manier hoe het de statushouders afgaat om in Groningen actief te worden op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek heeft een waardevolle bijdrage geleverd aan de input van een minderheidsgroep in Nederland. De input van de statushouders tilt het onderzoek zowel op betrouwbaarheid als op inhoud naar een hoger level.

Ten tweede is er nog een mooie bijkomstigheid door het onderzoek ontstaan die niet per se invloed heeft op de onderzoeksresultaten maar wat wel een extra opbrengst van het onderzoek is. De focusgroep met de begeleiders was de eerste keer dat de begeleiders van de verschillende werkbedrijven elkaar onderling spraken. Door het gesprek ontstond het besef dat er vanaf het begin al meer samengewerkt had kunnen worden. Dit is een waardevolle toevoeging voor de onderzoeksresultaten omdat dit laat zien dat externe contextfactoren invloed kunnen hebben op het resultaat van het trainingsprogramma. Daarnaast is het als onderzoeker mooi om te zien dat het doen van onderzoek mensen dicht bij elkaar kan brengen.

Naast deze sterke punten van het onderzoek is er ook sprake van invloeden die het onderzoek minder sterk kunnen maken. Het eerste punt heeft te maken met de wereldwijde pandemie veroorzaakt door COVID-19 wat zich afspeelde tijdens het uitvoeren van het onderzoek. In praktisch opzicht heeft dit ervoor gezorgd dat er meerdere interviews en focusgroepen online hebben plaatsgevonden. Het kan zijn dat hierdoor een afstand ontstaan is tussen de onderzoeker en de participant. Soms kan het moeilijker zijn om tot alle informatie te komen als er door de setting minder snel een vertrouwelijke sfeer kan ontstaan. Zo is er bijvoorbeeld minder ruimte voor non-verbaal contact. Daarnaast was er bij sommige focusgroepen sprake van online storingen waardoor gesprekken minder lang konden duren dan gewenst. Het kan zijn dat er hierdoor waardevolle informatie verloren is gegaan omdat er minder tijd was om de diepte in te gaan.

Ten tweede zijn tijdens dit onderzoek niet alle betrokken partijen gesproken. Zo waren er bijvoorbeeld ook werkcoaches van de statushouders vanuit de gemeente betrokken bij de aanmelding voor het trainingsprogramma van de kandidaten. Ook de jobcoaches en de werkgeverskant zijn niet meegenomen in dit onderzoek. Door ook aandacht te geven aan deze partijen had er een completer beeld kunnen ontstaan van het trainingsprogramma. Op deze manier had het onderzoek vanuit meer invalshoeken bekeken kunnen worden.

Tot slot is het belangrijk om in acht te nemen dat het voor mij als onderzoeker de eerste keer was dat ik een kwalitatief onderzoek heb uitgevoerd. Dat betekent dat ik nog geen eerdere ervaring had met het houden van interviews of focusgroepen. Hierdoor kan het zijn dat mijn interviewtechnieken nog niet geoptimaliseerd waren tijdens het onderzoek. Door mijzelf te verdiepen in interviewtechnieken heb ik geprobeerd dit zoveel mogelijk op te vangen.

### 5.3.2 – Wetenschappelijke bijdrage van het onderzoek

Tijdens dit onderzoek is er gekeken naar de werkzame mechanismen achter het trainingsprogramma van het ‘fit voor techniek’ traject uitgevoerd door de gemeente Groningen. Dit sluit aan bij de eerdere onderzoeken van ‘ZonMw’ waarbij ook gekeken is naar belangrijke aspecten van de interventies die gemeentes inzetten om statushouders te laten integreren op de arbeidsmarkt (Groenewoud et al., 2021). De uitkomsten van deze rapporten zijn te relateren aan de uitkomsten van dit onderzoek. Deze rapporten onderschrijven bijvoorbeeld het belang van het vergroten van het menselijk en cultureel kapitaal van statushouders. Daarnaast vinden zij ook bewijs voor het belang van intensieve begeleiding en de invloed van motivatie op het succes van een trainingsprogramma. Inductief is in dit

onderzoek gevonden dat integrale samenwerking hierin ook een rol speelt. Deze uitkomst wordt bevestigd door de rapporten die dit ook duidelijk als kenmerkend punt laten zien.

Dit onderzoek heeft vooral een bijdrage geleverd aan de wetenschap door middel van het perspectief van de statushouders. Door met meerdere statushouders in gesprek te gaan zijn hun behoeften en ervaringen met de Nederlandse arbeidsmarkt aan het licht gekomen. Een mooie aanvulling van dit onderzoek is dat de statushouders veel frustratie hebben richting de Nederlandse arbeidsmarkt. Ze voelen zich vaak door kleine regels ernstig benadeeld ten opzichte van de autochtone Nederlander. Daarnaast is dit onderzoek het eerste onderzoek wat uitgevoerd is bij dit trainingsprogramma. Dat betekent dat het onderzoek voor de Gemeente Groningen extra kennis heeft opgeleverd. Deze kennis kan de Gemeente Groningen inzetten om statushouders vakkundig aan het werk te helpen, in welke branche dan ook.

Tot slot zou het ter aanvulling van dit onderzoek interessant zijn om te onderzoeken in hoeverre het trainingsprogramma ook heeft bijgedragen aan het vinden en behouden van werk voor de deelnemende statushouders. Het is interessant om de werkgevers van de statushouders te vragen in hoeverre zij vinden dat de statushouders klaar zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Door te bespreken wat de werkgever nodig heeft in een potentiële werknemer kan het trainingsprogramma nog beter aansluiten op de praktijk.

### 5.3.3 – Slotwoord

In het begin van dit onderzoek werd gesproken over het stagneren van de arbeidsparticipatie van statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt. Cijfers laten zien dat het voor statushouders nog steeds lastig is om in Nederland een volwaardige positie in de samenleving aan te nemen. Ook als zij al langere tijd in Nederland zijn. Tijdens dit onderzoek heb ik dat met eigen ogen kunnen zien. Vooral de taal en culturele verschillen lijken deze ongelijkheid in stand te houden. Het is dan ook van waarde dat de gemeente Groningen wil investeren in deze statushouders om te zorgen dat zij de Nederlandse arbeidsmarkt toe kunnen treden. Dat de integratie van statushouders een complexe situatie is, blijkt wel uit alle factoren die van invloed kunnen zijn op de integratie van de statushouders. Daarnaast zorgt de complexiteit ervoor dat er ontzettend veel betrokken partijen zich rondom een statushouder verzamelen. Integrale samenwerking is dan zo ontzettend belangrijk. Ik ben dan ook blij dat ik met dit

onderzoek een stap in de goede richting heb kunnen zetten om deze samenwerking te bewerkstelligen. Daarnaast is het mooi om te zien dat ondanks de complexiteit al deze betrokken partijen echt een passie hebben ontwikkeld voor de doelgroep. Ze hebben maar één doel voor ogen: de statushouders een positieve toekomst geven. Om dit kracht bij te zetten wil ik dit onderzoek graag afsluiten met een hoopvol citaat van Socrates wat aan het begin van deze scriptie al te lezen was. Dit citaat heeft een begeleider van een werkbedrijf tijdens het interview met mij gedeeld. Het laat zien wanneer je het samen blijft doen en van elkaar blijft leren het wel goed zal komen:

*“Wijs zijn zij die weten dat ze niets weten. Het is eigenlijk blij nieuwsgierig, blij onderzoeken en blij kritisch en probeer het samen tot een goed einde te laten komen.”*

## Literatuurlijst

- Andersson, S. B. & Andersson, I. (2005). Authentich Learning in a Sociocultural Framework  
A case study on non-formal learning. *Scandinavian Journal of Educational Research*,  
49(4), 419-436
- Astbury, B., & Leeuw, F. (2010). Unpacking black boxes: mechanisms and theory building in  
evaluation. *American Journal of Evaluation*, 31(3), 363–381
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*.  
Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall, Inc.
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory.  
*American Psychologist*, 44 (9): 1175–1184
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis.  
*Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49

- Belbin, R. M., Snijders, M., & Bast, B. (1998). *Teamrollen op het werk*. Academic Service.
- Bosselaar, J. H., Prins, R., Maurits, E., & Molenaar-Cox, P. (2010). *Multiproblematiek bij cliënten, verslag van een verkenning in relatie tot (arbeids) participatie*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital* in ed. J. G. Richardson Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, Westport: Greenwood Press, 241-258
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). *Thematic analysis*. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf & K. J. Sher (Red.), *APA Handbook of Research Methods in Psychology: Vol 2. Research Designs Quantitative, Qualitative, Neuropsychological, and Biological*, pp. 57-71. American Psychological Association.
- Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16
- Camps, J., & Rodríguez, H. (2011). Transformational leadership, learning and employability. *Personnel Review*, 40(4), 423–442
- Centraal Bureau van de Statistiek. (2021a). *Asiel en integratie 2021*.
- Centraal bureau van de Statistiek. (2021b). *Arbeidsparticipatie statushouders stagneert*.
- Chiswick, B. R., and P. Miller. (2001). A Model of Destination-Language Acquisition: Application to Male Immigrants in Canada. *Demography* 38, 391–409
- Colic-Peisker, V., & Tilbury, F. (2006). Employment Niches for Recent Refugees: Segmented Labour Market in Twenty-first. *Journal of Refugee Studies*, 203-229.
- Colic-Peisker, V., & Walker, I. (2003). Human capital, acculturation and social identity: Bosnian refugees in Zustralia. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 13(5), 337–360
- Damen, H., Van Pelt, S., Pouwels, B. (2020). *Van vluchteling naar Almeerder: wat werkt?* Deel 3: Eindrapport. Amsterdam: Regioplan.
- Erel, U. (2010). Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies. *Sociology*, 44(4), 642–660
- Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It With You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics* 18, 221–251
- Graaf, N. D. de, & Wiertz, D. (2019). *Societal problems as public bads*. Routledge, Taylor and Francis Grou.

- Groenewoud, M., Mallee, L., Witvliet, M. & Blommesteijn, M. (2014). *Op weg naar een effectieve re-integratie van arbeidsbeperkten: lessen voor gemeenten*. Regioplan.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2011). *Qualitative Reserach Methods*. SAGE Publications.
- Kanas, A., en Van Tubergen, A. (2009). The Impact of Origin and Host Country Schooling on the Economic Performance of Immigrants. *Social Forces*, 88, 893–915
- Kemper, R. De Visser, S. & Engelen, M. (2012). *Het verhaal van de klant*. Raad voor Werk en Inkomen. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Kennisplatform Integratie & Samenleving. (2020). *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning*. Cambridge, England: Cambridge University Press
- Liu, S., Huang, J. L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009–1041
- Lub, V. (2017). *Participatie in de bijstand: Wat leert de wetenschap?*
- Mack, A., Odé, A., Witkamp, B. & Witvliet, M. (2019). *Bij elkaar brengen van statushouders en werkgevers*. Rapportage over effecten dienstverlening in Den Haag. Amsterdam: Regioplan
- Nowell, L., Norris, J., White, D., Moules, N. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(3), 1-13.
- Oostveen, A., Klaver, J. & Born, M. (2019). *Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: De Amsterdamse aanpak*. Overkoepelende eindrapportage. Amsterdam: Regioplan.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Sage Publications.
- Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78
- Razenberg, A., Oostveen, A., & Klaver, J. (2021). *Stappen op weg naar werk*. Amsterdam: Regioplan/Verwey-Jonker Instituut.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22(2), 63-75.
- Sociaal-Economische Raad. (2019). *Integratie door werk*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

- Sontag, K. (2018). Highly Skilled Asylum Seekers: Case studies of refugee students at a Swiss university. *Migration Letters*, 15(4), 533-544
- Stavenuiter, M., Tinnemans, K., Kahmann, M. & Van der Hof, M. (2019). *Statushouders Tussen droombaan en realiteit. De werking van twee interventies voor Arbeidstoeleiding (VIP en NVA werktrajecten)*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Stevens, L. (2004). *Anders denken en doen: Allochtone leerlingen en hun leraren*. Garant-Uitgevers
- Torezani, S., Colic-Peisker, V. & Fozdar, F. (2008) Looking for a “Missing Link”: Formal Employment Services and Social Networks in Refugees’ Job Search. *Journal of Intercultural Studies*, 29(2), 135-152
- Van den Enden, T., Booijnk, M. & Keuzenkamp, S. (2019). *De effectiviteit van de PiëzoMethodiek. Voor participatie, toeleiding naar werk of opleiding en gezondheid van deelnemers in het algemeen en de nieuwe statushouders in het bijzonder*. Utrecht: Movisie
- Van der Klein, M., Van Hal, L., Reches, L. & van den Berg, J. (2020). *Arbeidstoeleiding in Enschede voor mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond. Onderzoek, effecten en leerpunten*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Weine, S. M., Ware, N., & Klebic, A. (2004). Converting Cultural Capital Among Teen Refugees and Their Families From Bosnia-Herzegovina. *Psychiatric Services*, 55(8), 923–927

## Bijlagen

### Bijlage 1 – Eindtermen trainingsprogramma ‘fit voor techniek’

<b>Algemene werknemersvaardigheden</b>	<b>Toelichting bij de vaardigheden</b>
<b>Doorzettingsvermogen</b>	<b>De deelnemer kan zich gedurende langere tijd intensief met een taak bezighouden, ook bij tegenslag. Kan vasthouden aan een doel tot dit is bereikt.</b>
	- Werkt door totdat een taak af is (tijdens werktijd)
	- Werkt door, ook als het tegenzit
	- Laat zich niet snel afleiden als het werk saai is
	- Blijft rustig ook als het uitvoeren van een taak niet lukt



<b>Samenwerking en collegialiteit</b>	<b>Dit gaat over sociaal gedrag. De deelnemer draagt bij aan een gezamenlijk resultaat door afstemming tussen zichzelf en de groep/ander. Helpen en ondersteunen van collega's en met hun rekening houden.</b>
	- Werkt goed samen met collega's
	- Helpt collega's als ze daarom vragen
	- Draag op een positieve manier bij aan de werksfeer
	- Kan goed in een team werken
<b>Gevoel voor arbeidsverhoudingen</b>	<b>Deelnemer kent zijn positie binnen de organisatie en kan daar mee overweg.</b>
	- Volgt aanwijzingen van de leidinggevende op
	- Voert werkopdrachten zonder klagen uit
	- Past de manier van werken aan als de leidinggevende daarom vraagt
<b>Communiceren</b>	<b>Dit gaat over de wijze waarop iemand spreekt met, luistert naar en reageert op anderen mensen. Maar ook over communicatie in het Nederlands, beheersing vakjargon, vaktechnische taal en taal op de werkvloer.</b>
	- Reageert rustig als iemand het niet met hem eens is
	- Komt op een prettige manier voor zichzelf op
	- Reageert rustig op kritiek
	- Laat anderen uitspreken
	- Geeft op gepaste manier kritiek aan een ander
	- Spreekt en begrijpt de Nederlandse taal
	- Durft te vragen als je iets niet begrijpt
<b>Zelfreflectie</b>	<b>In staat zijn om jezelf een spiegel voor te houden en stil te staan bij hoe je werkt, welke keuzes je maakt en wat hierin verbeterd kan worden. Hier verstaan we ook onder: weerbaarheid, omgaan met advies en feedback.</b>
	- Leert van zijn eigen fouten
	- Aanvaardt kritiek van zijn leidinggevende
	- Aanvaardt kritiek van zijn collega's

	- Probeert iets te doen met advies en kritiek die hij krijgt
	-Kan voor zichzelf opkomen
<b>Afspraken nakomen</b>	<b>De mate waarin iemand zegt wat hij doet en doet wat hij zegt. Een man een man een woord een woord. Ook wanneer het niet lukt om de afspraken na te komen is de wijze waarop daarover gecommuniceerd wordt en naar oplossingen gezocht wordt van belang. Dit heeft ook betrekking op basale werknemersvaardigheden zoals op tijd komen, afgesproken uren maken, op tijd afmelden bij ziekte of bij andere dringende reden.</b>
	- Houdt zich aan de huisregels
	- Houdt zich aan de werkafspraken
	- Houdt zich aan de afgesproken werktijden
<b>Zelfstandigheid</b>	<b>Werkzaamheden oppakken en uitvoeren zonder ondersteuning van een ander. Dit gaat ook over initiatief nemen, iets durven vragen of bespreekbaar stellen.</b>
	- Doet eerst belangrijke en daarna minder belangrijke taken
	- Voert taken in een logische volgorde uit
	- Probeert bij problemen eerst zelf een oplossing te vinden
	- Kan zonder steun of hulp van anderen zijn werk uitvoeren
	- Toont initiatief, ziet het werk
<b>Stressbestendigheid en flexibiliteit</b>	<b>Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, druk van leidinggevende of moeilijke taken, sociale druk of bij tegenslag, teleurstelling, tegenspel of crisis. Dit gaat ook over aanpassingsvermogen.</b>
	Zich makkelijk aan kunnen passen aan veranderende werkwijzen, werktijden, taken, verantwoordelijkheden, beleidswijzigingen, omgeving en gedragingen van anderen
	- Werkt onder tijdsdruk kalm en rustig door
	- Laat zich niet snel van zijn stuk brengen
	- Raakt niet in verwarring bij tegenstrijdige informatie

	- Past zich snel aan veranderingen in de werksituatie aan
	-Vindt (ver) reizen naar het werk en af en toe overwerken geen probleem
<b>Orde en netheid in het werk</b>	<b>Draagt zorg voor een schone en opgeruimde werkomgeving. De werkomgeving is verzorgd en overzichtelijk ter voorkoming van ongevallen.</b>
	- Houdt de directe eigen werkplek netjes
	- Is netjes op de producten waarmee gewerkt wordt
	- Ziet rommel liggen en ruimt het op
	- Voelt zich medeverantwoordelijk voor het netjes houden van de afdeling
<b>Representativiteit</b>	<b>Dit heeft te maken met persoonlijke verzorging en gedrag: hoe treedt de kandidaat naar buiten, hoe gedraagt hij zich, welk gedrag laat hij zien. Gepast en verzorgd overkomen naar de maatstaven van de organisatie/samenleving.</b>
	- Ziet er elke dag netjes verzorgd uit
	- Draagt schone kleren
	- Heeft correcte omgangsvormen
	- De persoonlijke hygiëne lijkt op orde (tandenpoetsen, haren wassen, schone handen)
<b>Presentatie en solliciteren</b>	<b>De deelnemer kan zich naar een potentiële werkgever toe goed presenteren in houding, gedrag en met taal. Hij weet wat hij moet doen om te solliciteren.</b>
	-Kan uitleggen in het Nederlands wie hij is en wat hij wil
	-Heeft een verzorgd en up-to-date cv en kan (samen) motivatiebrief opstellen
	-Toont de juiste houding in gedrag en taal bij een sollicitatiegesprek
<b>Inzetten eigen netwerk</b>	<b>Deelnemer bouwt aan zijn eigen netwerk in Nederland. Dit helpt hem om beter te integreren, sneller werk te vinden en dit werk te behouden.</b>
	-Heeft contacten buiten de eigen kring of groep
	-Doet mee aan sport of andere activiteiten met Nederlanders

	-Durft gesprekken aan te knopen met andere Nederlanders
<b>Normen en waarden</b>	<b>De deelnemer begrijpt het belang van werken voor loon/salaris. Hij begrijpt het verschil met het ontvangen van een uitkering en weet wat passende arbeid inhoudt. Hij heeft arbeidsethos.</b>
	-Begrijpt het cultuurverschil in wat werken betekent in eigen land en in Nederland.
	-Begrijpt welke plicht je als nieuwkomer hebt om je nuttig te maken voor de Nederlandse maatschappij.
	-Begrijpt welke verschillen er zijn tussen de betekenis van werken in je eigen land en werken in Nederland.
<b>VCA</b>	-De deelnemer heeft zijn VCA behaald

## Bijlage 2 – Informatieformulier beleidsmedewerkers

### Introductie

Mijn naam is Wieke Dijkslag. Ik ben een Masterstudent arbeidssociologie aan de Rijksuniversiteit van Groningen (RUG). Ik doe een afstudeeronderzoek naar het project ‘fit voor techniek’. In dit document staat alles wat je moet weten als je deelneemt aan het onderzoek.

### Waarom ontvang je deze informatie?

- Ik nodig je uit om mee te doen aan een interview over het trainingsprogramma ‘fit voor techniek’. Tijdens dit interview wil ik graag de activiteiten van het trainingsprogramma in kaart brengen.
- Het doel van dit interview is te weten komen uit welke activiteiten het trainingsprogramma bestaat.

- Dit onderzoek wordt begeleid door twee professoren van sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen: dr. Liesbet Heyse en dr. Basak Bilecen.

#### Moet je meedoen aan dit onderzoek?

- Deelname aan het onderzoek is vrijwillig en anoniem. Om dit te kunnen beloven, heb ik je toestemming nodig.
- Lees dit formulier goed door. Als je vragen hebt, kun je die altijd stellen aan Wieke Dijkslag via [w.m.dijkslag@student.rug.nl](mailto:w.m.dijkslag@student.rug.nl)
- Besluit na het lezen van het formulier of je mee wil doen aan het onderzoek.
- Tijdens het onderzoek mag je op elk moment stoppen met het onderzoek. Daarnaast mag je altijd zelf beslissen of je een vraag wil beantwoorden of niet. Je hoeft geen reden te geven waarom je stopt met het onderzoek of een vraag niet wil beantwoorden.

#### Waarom wordt dit onderzoek gedaan?

- Samen met de Gemeente Groningen willen we meer te weten komen over het trainingsprogramma van het project ‘fit voor techniek’. Het onderzoek wordt gedaan om de beleidstheorie van het trainingsprogramma te achterhalen.

#### Wat vragen we van jou tijdens de groepsdiscussie

- Eerst vragen we toestemming of het goed is dat het interview wordt opgenomen met een voice recorder. Als je dat niet goed vindt, zullen er alleen aantekeningen gemaakt worden.
- Het interview zal ongeveer een uur duren.

#### Wat gaan we doen met de verzamelde informatie

- De data wordt per werkbedrijf verzameld. Zo kunnen de onderlinge verschillen in het trainingsprogramma tussen de werkbedrijven duidelijk worden.
- De opname van het gesprek en de uitgetypte versie worden veilig opgeslagen bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Dit kan alleen gezien worden door Wieke Dijkslag en haar begeleiders Liesbet Heyse en Basak Bilecen.

- De data wordt gebruikt voor de scriptie van Wieke Dijkslag. Dit zal verder niet gebruikt worden voor publicaties. De conclusies van de scriptie worden gedeeld met de betrokken gemeenten.
- De data zal 10 jaar opgeslagen blijven bij de RUG. Het zal niet gebruikt worden voor andere doeleinden dan hierboven genoemd. Daarnaast kan de data op elk moment verwijderd worden. Ook wanneer het onderzoek nog loopt. Dit kan door een mail te sturen naar dr. Liesbet Heyse ([L.heyse@rug.nl](mailto:L.heyse@rug.nl)).

Als je nog vragen en of opmerkingen heeft over het onderzoek, kun je altijd contact opnemen met Wieke Dijkslag. Te bereiken op [w.m.dijkslag@student.rug.nl](mailto:w.m.dijkslag@student.rug.nl).

### Bijlage 3 – Informatieformulier begeleiders

#### Introductie

Mijn naam is Wieke Dijkslag. Ik ben een Masterstudent arbeidssociologie aan de Rijksuniversiteit van Groningen (RUG). Ik doe een afstudeeronderzoek naar het project ‘fit voor techniek’. In dit document staat alles wat je moet weten als je deelneemt aan het onderzoek.

#### Waarom ontvang je deze informatie?

- Ik nodig je uit om mee te doen aan een focusgroep over het trainingsprogramma ‘fit voor techniek’. Tijdens deze focusgroep wil ik graag met jou en andere begeleiders van de trainingsprogramma’s in gesprek over het trainingsprogramma van drie maanden.

- Het doel van deze focusgroep is te weten komen hoe je het trainingsprogramma als begeleider ervaart.
- Dit onderzoek wordt begeleid door twee professoren van sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen: dr. Liesbet Heyse en dr. Basak Bilecen.

#### Moet je meedoen aan dit onderzoek?

- Deelname aan het onderzoek is vrijwillig en anoniem. Om dit te kunnen beloven, heb ik je toestemming nodig.
- Lees dit formulier goed door. Als je vragen hebt, mag je die altijd stellen aan Wieke Dijkslag via [w.m.dijkslag@student.rug.nl](mailto:w.m.dijkslag@student.rug.nl)
- Besluit na het lezen van het formulier of je mee wil doen aan het onderzoek.
- Je mag op elk moment stoppen met het onderzoek. Daarnaast mag je altijd zelf beslissen of je een vraag wil beantwoorden of niet. Je hoeft geen reden te geven waarom je stopt met het onderzoek of een vraag niet wil beantwoorden.

#### Waarom wordt dit onderzoek gedaan?

- Samen met de Gemeente Groningen willen we meer te weten komen over het trainingsprogramma van het project ‘fit voor techniek’.
- We hopen door jouw ervaringen de beleidstheorie van het trainingsprogramma te achterhalen en het huidige trainingsprogramma waar mogelijk te verbeteren/

#### Wat vragen we van jou tijdens de focusgroep

- Eerst vragen we toestemming of het goed is dat de focusgroep wordt opgenomen met een voice recorder. Als je dat niet goed vindt, zullen er alleen aantekeningen gemaakt worden.
- Tijdens de focusgroep ben je samen met 2 of 3 andere begeleiders van het trainingsprogramma op een andere locatie. De groepsdiscussie wordt geleid door Wieke Dijkslag en dr. Liesbet Heyse.
- De groepsdiscussie zal ongeveer een uur tot anderhalf uur duren.

#### Wat gaan we doen met de verzamelde informatie

- De data wordt zoveel mogelijk anoniem verzameld. Zo kan niet achterhaald worden wat je tijdens de focusgroep gezegd hebt.
- De opname van het gesprek en de uitgetypte versie worden veilig opgeslagen bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Dit kan alleen gezien worden door Wieke Dijkslag en haar begeleiders Liesbet Heyse en Basak Bilecen.
- De data wordt gebruikt voor de scriptie van Wieke Dijkslag. Dit zal verder niet gebruikt worden voor publicaties. De conclusies van de scriptie worden gedeeld met de betrokken gemeenten.
- De data zal 10 jaar opgeslagen blijven bij de RUG. Het zal niet gebruikt worden voor andere doeleinden dan hierboven genoemd. Daarnaast kan de data op elk moment verwijderd worden. Ook wanneer het onderzoek nog loopt. Dit kan door een mail te sturen naar dr. Liesbet Heyse ([L.heyse@rug.nl](mailto:L.heyse@rug.nl)).

Als je nog vragen en of opmerkingen heeft over het onderzoek, kun je altijd contact opnemen met Wieke Dijkslag. Te bereiken op [w.m.dijkslag@student.rug.nl](mailto:w.m.dijkslag@student.rug.nl).

#### Bijlage 4 – Informatieformulier statushouder

##### Introductie

Mijn naam is Wieke Dijkslag. Ik ben een Masterstudent arbeidssociologie aan de Rijksuniversiteit van Groningen (RUG). Ik doe een afstudeeronderzoek naar het project 'fit voor techniek'. In dit document staat alles wat je moet weten als je deelneemt aan het onderzoek.

##### Waarom ontvang je deze informatie?

- Ik nodig je uit om mee te doen aan een groepsdiscussie over het trainingsprogramma 'fit voor techniek'. Tijdens deze groepsdiscussie wil ik graag met jou en andere deelnemers in gesprek over het trainingsprogramma van drie maanden.



- Het doel van deze groepsdiscussie is te weten komen hoe je het trainingsprogramma ervaart.
- Dit onderzoek wordt begeleid door twee professoren van sociologie aan de Rijksuniversiteit Groningen: dr. Liesbet Heyse en dr. Basak Bilecen.

#### Moet je meedoen aan dit onderzoek?

- Deelname aan het onderzoek is vrijwillig en anoniem. Om dit te kunnen beloven, heb ik je toestemming nodig.
- Lees dit formulier goed door. Als je vragen hebt, mag je die altijd stellen. Bijvoorbeeld als je iets niet goed begrijpt. Deze vragen kun je stellen aan Wieke Dijkslag via [w.m.dijkslag@student.rug.nl](mailto:w.m.dijkslag@student.rug.nl)
- Besluit na het lezen van het formulier of je mee wil doen aan het onderzoek. Als je niet meedoet, heeft dit geen negatieve gevolgen voor jou of je deelname aan het project.
- Tijdens het onderzoek mag je op elk moment stoppen met het onderzoek. Daarnaast mag je altijd zelf beslissen of je een vraag wil beantwoorden of niet. Je hoeft geen reden te geven waarom je stopt met het onderzoek of een vraag niet wil beantwoorden. Ook als je eerder stopt met het onderzoek heeft dit geen negatieve gevolgen voor jou of je deelname aan het project.

#### Waarom wordt dit onderzoek gedaan?

- Samen met de Gemeente Groningen willen we meer te weten komen over het trainingsprogramma van het project ‘fit voor techniek’.
- We hopen door jouw ervaringen het trainingsprogramma te verbeteren. Zo kunnen de mensen die na jou deelnemen aan het project profiteren van een beter trainingsprogramma.

#### Wat vragen we van jou tijdens de groepsdiscussie

- Eerst vragen we toestemming of het goed is dat de groepsdiscussie wordt opgenomen met een voice recorder. Als je dat niet goed vindt, zullen er alleen aantekeningen gemaakt worden.
- Als je toestemming geeft doe je mee aan de groepsdiscussie. Tijdens deze groepsdiscussie gaan we het hebben over het trainingsprogramma dat je volgt. Je mag vertellen welke onderdelen je goed vindt en welke onderdelen je minder goed vindt.

Ook mag je vertellen wat je allemaal geleerd hebt en wat je graag nog zou willen leren.

- Er zijn geen goede of slechte antwoorden. De groepsdiscussie gaat over jouw persoonlijke ervaringen.
- Tijdens de groepsdiscussie ben je samen met 3 of 4 andere kandidaten van het trainingsprogramma. De groepsdiscussie wordt geleid door Wieke Dijkslag en dr. Liesbet Heyse.
- De groepsdiscussie zal ongeveer een uur tot anderhalf uur duren.
- De groepsdiscussie zal zo veel mogelijk in het Nederlands zijn.

#### Wat zijn mogelijke gevolgen van je deelname aan het onderzoek

- Het kan gebeuren dat er tijdens de groepsdiscussie iets besproken wordt waardoor je je misschien minder goed voelt. Je mag dan altijd contact opnemen met de begeleider van dit onderzoek, Liesbet Heyse ([L.heyse@rug.nl](mailto:L.heyse@rug.nl)). Ook kan je dit altijd bespreken met je dagelijkse begeleider van het trainingsprogramma.

#### Wat gaan we doen met de verzamelde informatie

- De data wordt anoniem verzameld. Hierdoor kan niemand weten wat je tijdens de groepsdiscussie precies gezegd hebt.
- De opname van het gesprek en de uitgetypte versie worden veilig opgeslagen bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Dit kan alleen gezien worden door Wieke Dijkslag en haar begeleiders Liesbet Heyse en Basak Bilecen.
- Je naam zal nooit worden gedeeld met anderen. De Gemeente Groningen en jouw werkcoach zullen niet weten dat je meedoet aan het onderzoek.
- De data wordt gebruikt voor de scriptie van Wieke Dijkslag. Dit zal verder niet gebruikt worden voor publicaties. De conclusies van de scriptie worden gedeeld met de betrokken gemeenten.
- De data zal 10 jaar opgeslagen blijven bij de RUG. Het zal niet gebruikt worden voor andere doeleinden dan hierboven genoemd. Daarnaast kan de data op elk moment verwijderd worden. Ook wanneer het onderzoek nog loopt. Dit kan door een mail te sturen naar dr. Liesbet Heyse ([L.heyse@rug.nl](mailto:L.heyse@rug.nl)).

Als je nog vragen en of opmerkingen heeft over het onderzoek, kun je altijd contact opnemen met Wieke Dijkslag. Te bereiken op [w.m.dijkslag@student.rug.nl](mailto:w.m.dijkslag@student.rug.nl).

## Bijlage 5 – Toestemmingsformulier interviews

### **Toestemmingsformulier interview**

Ik heb het informatie formulier gelezen. Ik begrijp waar dit onderzoek over gaat en weet wat mijn rechten zijn tijdens dit onderzoek. Daarnaast snap ik hoe de data wordt verzameld en op een veilige manier wordt opgeslagen. Ik heb vragen kunnen stellen over het onderzoek. Deze vragen zijn goed beantwoord. Ook heb ik genoeg tijd gehad om na te denken of ik mee wil doen aan het onderzoek.

Ik weet dat meedoen aan het onderzoek volledig vrijwillig is. Ik kan altijd beslissen om niet meer mee te doen of een bepaalde vraag niet te beantwoorden. Ik hoef hiervoor geen reden te hebben. Als ik niet meer mee wil doen aan het onderzoek kan ik Liesbet Heyse per e-mail benaderen via [l.heyse@rug.nl](mailto:l.heyse@rug.nl).

Ik geef toestemming om:

- Mee te doen aan dit onderzoek
  
- Dit onderzoek op te nemen met een voice recorder
  
- De dingen die ik heb gezegd tijdens het interview te gebruiken als citaat in de scriptie

**Naam en handtekening**

Naam participant:	Handtekening participant:	Datum:
Onderzoeker:	Handtekening:	Datum:

Bijlage 6 – Toestemmingsformulier focusgroep

**Toestemmingsformulier focusgroep**

Ik heb het informatie formulier gelezen. Ik begrijp waar dit onderzoek over gaat en weet wat mijn rechten zijn tijdens dit onderzoek. Daarnaast snap ik hoe de data wordt verzameld en op een veilige manier wordt opgeslagen. Ik heb vragen kunnen stellen over het onderzoek. Deze vragen zijn goed beantwoord. Ook heb ik genoeg tijd gehad om na te denken of ik mee wil doen aan het onderzoek.

Ik weet dat meedoen aan het onderzoek volledig vrijwillig is. Ik kan altijd beslissen om niet meer mee te doen of een bepaalde vraag niet te beantwoorden. Ik hoef hiervoor geen reden te

hebben. Als ik niet meer mee wil doen aan het onderzoek kan ik Liesbet Heyse per e-mail benaderen via [l.heyse@rug.nl](mailto:l.heyse@rug.nl).

Ik geef toestemming om:

- Mee te doen aan dit onderzoek
  
- Dit onderzoek op te nemen met een voice recorder
  
- De dingen die ik heb gezegd tijdens de groepsdiscussie te gebruiken als citaat in de scriptie

### **Naam en handtekening**

Naam participant:	Handtekening participant:	Datum:
Onderzoeker:	Handtekening:	Datum:

### Bijlage 7 – Interviewschema beleidsmedewerkers

#### Introductie

Mijn naam is Wieke Dijkslag en ik ben op dit moment bezig met mijn scriptie voor de masteropleiding arbeidssociologie aan de Rijksuniversiteit van Groningen. Dit is een verkennend interview met vragen gericht op het trainingsprogramma dat hoort bij het project “fit voor techniek”. Het doel van het interview is achterhalen hoe het trainingsprogramma er uit ziet en hoe dit trainingsprogramma tot stand is gekomen. De data die door middel van dit interview verzameld wordt, zal ik gebruiken om de beleidstheorie van het trainingsprogramma te duiden.

Voordat we beginnen wil ik graag aandacht besteden aan het informatieformulier en toestemmingsformulier. Ik geef je even de tijd om deze te lezen en te ondertekenen. Als je dit

gedaan hebt, zal het interview beginnen. Daarnaast wil ik nog één keer benadrukken dat deelname aan het onderzoek vrijwillig is. Je mag op elk moment in het onderzoek stoppen. Tijdens het interview mag je elke vraag overslaan als je die niet wilt beantwoorden. Hiervoor hoef je geen reden op te geven. Ben je er nog steeds mee akkoord dat het interview wordt opgenomen? Dan start ik nu de opname.

Heb je voordat we beginnen met het interview nog vragen?

### Openingsvragen

Ik zou eerst graag wat willen vragen over je werk binnen (naam werkbedrijf) en hoe je in aanraking bent gekomen met het werkfit project.

### Werk

1. Wat is je functie binnen (naam werkbedrijf)?
2. Hoelang werk je al bij (naam werkbedrijf)?
3. Welke verantwoordelijkheden heb je?

### Werkfit project

4. Hoe ben je in aanraking gekomen met het werkfit project?
5. Wat is jouw rol binnen het werkfit project?
6. Wat is jouw rol binnen het trainingsprogramma?
7. Wat zijn de selectiecriteria geweest voor de deelname aan het werkfitproject?
  - o Is hiervan afgeweken? Waarom wel/niet?
8. Hoeveel deelnemers zijn er die meedoen aan jullie trainingsprogramma?
9. Hoe vaak/hoeveel uur zijn de deelnemers aanwezig? In hoeverre is dit verplicht?

### Hoofdvragen (gericht op het trainingsprogramma)

Ik zou nu graag het trainingsprogramma met je willen bespreken

10. Hoe hebben jullie deze activiteiten ontwikkelt?
  - o Zijn deze activiteiten speciaal ontwikkeld voor het werkfit project of zijn het bestaande activiteiten die jullie aanbieden?
  - o Waarom oude/nieuwe activiteiten?
  - o Indien oude activiteiten: zijn er deelnemers die daar al een keer aan mee hebben gedaan? Zoja, merk je verschil tussen kandidaten voor wie deze activiteiten nieuw zijn en de kandidaten die deze activiteiten al hebben gedaan?

11. Kun je mij meenemen door de activiteiten die jullie doen tijdens het trainingsprogramma?
  - Welke activiteiten?
12. In welke volgorde bieden jullie deze activiteiten aan?
  - Waarom is er gekozen voor deze volgorde?
13. Waarom hebben jullie gekozen voor deze activiteiten?
14. Wie begeleidt deze activiteiten?
15. Wie hebben deze activiteiten ontwikkeld?
16. Hoe dragen volgens jou de activiteiten bij aan het doel van het trainingsprogramma?
  - Doorvragen als iemand denkt dat niet alle activiteiten bijdragen aan het doel: waar denk je dat door komt?
17. Wat wordt er gedaan qua zelfontwikkeling van de deelnemers
  - Op welke manier gebeurt dit?
18. Wat zijn de omstandigheden of factoren die het trainingsprogramma minder effectief zouden kunnen maken?
  - Werksfeer?
  - (Simpele) werkzaamheden?
  - Taalontwikkeling?

### Sluitingsvragen

19. Wanneer is het trainingsprogramma in jouw ogen geslaagd?
20. Wat is volgens jou het best haalbare resultaat van het trainingsprogramma?
21. Wat is volgens jou een realistisch resultaat?
22. Hoe hoop je het trainingsprogramma in de toekomst in te zetten?

Bedankt voor je deelname aan het interview. Is er nog iets wat je graag wilt vertellen of ben ik iets belangrijks vergeten te vragen? Heb je behoefte om het uitgetypte interview terug te lezen om te kijken of ik alles goed begrepen heb?

Daarnaast mag je mij altijd bellen of mailen als je nog vragen hebt over het interview of als er iets is wat je nog graag zou willen bespreken.

Bijlage 8 – Focusgroep handleiding begeleiders

- Deelnemers welkom heten en bedanken voor hun komst
- Mezelf voorstellen
- Aandacht besteden aan het informatieformulier en consentformulier
- Nogmaals benoemen dat de focusgroep wordt opgenomen (en opname starten) en zeggen dat alles anoniem is > eventueel de mensen toestemming laten geven op de opname als ze het formulier niet willen ondertekenen
- In grote lijnen het doel van de focusgroep bespreken
  - o Achterhalen hoe de begeleiders het trainingsprogramma ervaren
- Benoemen dat er geen goede of foute antwoorden zijn > gaat om hun eigen ervaring.
- Vertellen hoelang de focusgroep ongeveer duurt
  - o Een uur tot anderhalf uur
- Mensen hun naam laten opschrijven op een blaadje zodat ze die voor zich neer kunnen zetten.



- Vragen of er nog vragen zijn

### Introductie

- Beginnen met een voorstelronde. Iedereen vertelt hoe hij heet, waar hij werkt en wat zijn functie inhoudt. Als een leuke en positieve ijsbreker kan iedereen hierbij vertellen wat ze zo leuk vinden aan hun werk. Door het voorstellen is iedereen aan het woord geweest en weten ze meteen met wie ze in de focusgroep zitten.

### Openingsvraag

Aan iedereen vragen of ze een korte samenvatting willen geven van hoe zij het trainingsprogramma uitvoeren binnen hun organisatie.

- Hoe ziet het trainingsprogramma er in jullie organisatie uit?
- Welke activiteiten worden er uitgevoerd?
- Hoe veel zijn de statushouders aanwezig?
- Wie begeleiden dit programma? (Alleen of met een collega).

Nadat iedereen een korte samenvatting heeft gegeven over zijn trainingsprogramma gaan we door naar het uitvragen van de ervaringen met het trainingsprogramma.

- Welke activiteit(en) lijken voor de statushouders het meest succesvol?
- Waarom zijn deze activiteiten het meest succesvol?

Vanuit deze vraag doorvragen bij andere deelnemers wat zij vinden

- Vind jij dit ook? Waarom wel/niet?
- Kan jij je vinden in wat hiervoor gezegd is? Waarom wel/niet?
- Welke activiteiten waren bij jullie het meest succesvol? Waarom vond je dat?

Als duidelijk is welke activiteit ze het meest succesvol vonden en waarom ze dit vonden gaan we naar de minst succesvolle activiteit.

- Welke activiteit(en) vond je het minst succesvol?
- Waarom vond je deze activiteit het minst succesvol?

Vanuit deze vraag doorvragen bij andere deelnemers of zij deze activiteit ook minder succesvol vonden

- Vind jij dit ook? Waarom wel/niet?

- Kan jij je vinden in wat hiervoor gezegd is? Waarom wel/niet?
- Welke activiteit vond jij het minst succesvol? Waarom vond je dat?

Als duidelijk is welke activiteiten het meest succesvol en het minst succesvol zijn gebleken, gaan we door naar meer algemene vragen over het trainingsprogramma.

- Heb je het idee dat dit trainingsprogramma eraan heeft bijgedragen dat de stathouders straks beter aan het werk kunnen
  - o Waarom wel/niet?
  - o Bezitten ze betere werknemersvaardigheden?
- Wat gaat er goed in het trainingsprogramma?
- Wat kan er tijdens het trainingsprogramma beter?
- Wat zijn omstandigheden of factoren die het trainingsprogramma minder effectief zouden kunnen maken? (Bv. werksfeer, werkervaring van de deelnemers, al eerder trajecten gedaan)
  - o Waar ligt dat aan?
- Wat zou er gedaan kunnen worden om het trainingsprogramma te verbeteren?

Tot slot nog een aantal algemene vragen over het werkfit project

- Hoe heb je je rol in het werkfit project ervaren?
- Was het doel van het werkfitproject voor jou duidelijk?
  - o Waarom wel/niet? Was dat erg?
- Is er iets wat je hebt gemist naar aanleiding van de voorbereidingen van het werkfitproject?
  - o Wat was dit?
  - o Waarom heb je dat gemist?
  - o Hoe zou dit de volgende keer beter kunnen?
- Hoe zie je je bijdrage aan het werkfit project in de toekomst voor je?
  - o Wat moet zo blijven?
  - o Wat kan er beter?

#### Afsluiting:

- Korte samenvatting van de besproken punten
- Vragen of er nog dingen zijn die ze kwijt willen
- Vragen of er nog vragen zijn

- Iedereen hartelijk bedanken voor hun input
- Vertellen wat er nu met de data gaat gebeuren
  - o Wordt anoniem uitgetypt en geanalyseerd
  - o Wordt gebruikt voor de scriptie
- Aangeven dat ze met vragen mij altijd mogen bellen of mailen

#### Bijlage 9 – Focusgroep handleiding statushouders

- Deelnemers welkom heten en bedanken voor hun komst
- Mezelf voorstellen
- Aandacht besteden aan het informatieformulier en consentformulier
- Nogmaals benoemen dat de focusgroep wordt opgenomen (en opname starten) en zeggen dat alles anoniem is > eventueel de mensen toestemming laten geven op de opname als ze het formulier niet willen ondertekenen
- In grote lijnen het doel van de focusgroep bespreken
  - o Achterhalen hoe de deelnemers het trainingsprogramma ervaren
- Benoemen dat er geen goede of foute antwoorden zijn > gaat om hun eigen ervaring. Dat het goed kan dat jij wel iets leuk vond en iemand anders dat minder leuk vond en dat dat ook goed is.
- Vertellen hoelang de focusgroep ongeveer duurt

- Een uur tot anderhalf uur
- Mensen hun naam laten opschrijven op een blaadje zodat ze die voor zich neer kunnen zetten.
- Vragen of iemand nog een vraag heeft of iets niet goed begrijpt

### Introductie

- Beginnen met een leuke vraag die iedereen kan beantwoorden. Een leuke ijsbreker waardoor iedereen sowieso een keer aan het woord geweest is > bv. wat is je lievelingseten, welk gerecht uit je cultuur vind je het allerlekkerst, welke Nederlandse gewoonte vind je leuk/bijzonder > Wat is het meest rare wat je in Nederland gegeten hebt > Wat is het lekkerste wat je in Nederland gegeten hebt > Wat vind je het leukste/gekste woord van de Nederlandse taal > welke Nederlandse gewoonte vind jij bijzonder? > (nog even over nadenken welke)
- Na deze ijsbreker door naar de opening

### Openingsvraag

Ik vraag of iedereen individueel zijn top 3 van activiteiten op wil schrijven.

- Welke activiteit vond je het leukste?
- Waarom vond je deze activiteit het leukste?

Vanuit deze vraag doorvragen bij andere deelnemers wat zij van deze activiteit vonden

- Vind jij dit ook? Waarom wel/niet?
- Ben jij het er mee eens? Waarom wel/niet?
- Welke activiteit vond jij het leukste? Waarom vond je dat?

Als duidelijk is welke activiteit ze het leukste vonden en waarom ze dit vonden gaan we naar de minst leuke activiteit.

- Welke activiteit vond je het minst leuk?
- Waarom vond je deze activiteit het minst leuk?

Vanuit deze vraag doorvragen bij andere deelnemers of zij deze activiteit ook minder leuk vonden

- Vind jij dit ook? Waarom wel/niet?

- Ben jij het er mee eens? Waarom wel/niet?
- Welke activiteit vond jij het minst leuk? Waarom vond je dat?

Als dit duidelijk is gaan we door naar de vraag bij welke activiteit ze het meeste geleerd hebben. Weer mogen ze hun top 3 op sticky notes zetten.

- Van welke activiteit heb je het meeste geleerd?
- Wat heb je van deze activiteit geleerd?

Vanuit deze vraag doorvragen bij andere deelnemers wat zij van deze activiteit vonden

- Vind jij dit ook? Waarom wel/niet?
- Ben jij het er mee eens? Waarom wel/niet?
- Van welke activiteit heb jij het meest geleerd? Waarom?

Daarna bevragen van welke activiteit ze het minste geleerd hebben

- Van welke activiteit heb je het minste geleerd?
- Hoe komt dat?

Vanuit deze vraag doorvragen bij andere deelnemers wat zij van deze activiteit vonden

- Vind jij dit ook? Waarom wel/niet?
- Ben jij het er mee eens? Waarom wel/niet?
- Van welke activiteit heb jij het minste geleerd? Waarom?

Als duidelijk is welke activiteit als het leukste en meest leerzame ervaren is, gaan we het trainingsprogramma in het algemeen bespreken

- Hoe vond je de begeleiding tijdens het trainingsprogramma?
- Heb je het idee dat dit trainingsprogramma eraan heeft bijgedragen dat je straks beter aan het werk kan > werknemersvaardigheden

#### Afrondende vragen:

- Als je het trainingsprogramma een cijfer moet geven welk cijfer zou dat dan zijn (op schaal van 1 tot 10)?
  - o Waarom dit cijfer?
- Wat moet er gebeuren om dit cijfer omhoog te brengen?
  - o Wat heb je gemist in het trainingsprogramma?
  - o Wat zou je nog willen leren?

- Wat zou er beter kunnen?
- Waar heb je nog behoefte aan? Of had je meer behoefte aan gehad?

Afsluiting:

- Korte samenvatting van de besproken punten
- Vragen of er nog dingen zijn die ze kwijt willen
- Vragen of er nog vragen zijn
- Iedereen hartelijk bedanken voor hun input
- Vertellen wat er nu met de data gaat gebeuren
  - Wordt anoniem uitgetypt en geanalyseerd
  - Wordt gebruikt voor een scriptie
- Aangeven dat ze met vragen mij altijd mogen bellen of mailen

Bijlage 10 – Codeboek

<b>Thema 1: activiteiten</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Arbeidsmarktactiviteit	Activiteiten gericht op de Nederlandse arbeidsmarkt.	<i>“Voor de rest hebben we ook een training gedaan van wat je wel en niet tegen je werkgever kan zeggen.”</i>
Kennismakingsactiviteit	Activiteiten aan het begin van het project die gericht zijn op het kennismaken van de groep kandidaten	<i>“We zijn begonnen met gewoon kennismaken. Eerst met z’n drieën. Wie hebben we hier naast ons zitten. Eerst ook met zijn allen kennismaken. Dus als groep zijnde.”</i>
Technische activiteit	Activiteiten die gericht zijn op het leren van technische vaardigheden	<i>“Ja, op het techniek lab leren ze eigenlijk kennismaken met techniek en bouw. En daar krijgen ze bijvoorbeeld een opdracht mee om te gaan maken”</i>
Ontwikkelingsactiviteit	Activiteiten die gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de kandidaten	<i>“Dus wat ik onder andere gedaan heb, is zichzelf aan elkaar presenteren. En dat noemen we dan kernkwaliteiten van wie ben je en wat doe je. Daarop hebben ze elkaar feedback gegeven en aangevuld”</i>
Overige activiteiten	Activiteiten die buiten de bovenstaande vier soorten activiteiten vallen.	<i>“Ze hebben meegewerkt in de hal, gewoon inpakwerkzaamheden”</i>
Nederlandse les	Educatie gericht op het vergroten van de kennis van de Nederlandse taal	<i>“Nederlandse les is hier natuurlijk”</i>

Vaktaallessen	Lessen in de Nederlandse taal die specifiek gericht zijn op vaktermen die gebruikte worden in de techniekbranche	<i>“Ze krijgen vaktaal nog extra nog buiten het taalprogramma wat WIJ techniek al aanbiedt. En dat is meer gewoon echt, welke woorden kom je tegen”</i>
Praktijkdagen	Meeloopdagen van de kandidaten bij technische bedrijven	<i>“Ja, dat hebben ze wel als heel leuk ervaren. Ook omdat het een soort van reisje is. Je gaat weg, naar iets onbekends. En je gaat echt bezig met nieuwe dingen die wij niet deden in de werkplaats”</i>

<b>Thema 2: Ontwikkeling van de activiteiten</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Doel van de activiteiten	Het beoogde resultaat wat behaald moet worden door het uitvoeren van de activiteiten	<i>“Dat als ze zo ’n activiteit doen zoals door het gebouw gaan. Ze leren A: technisch een bouwtekening lezen, nawerking werken en lezen en alles. En B: onder tijdsdruk werken maar ook flexibel want we gaan wat anders doen. Alleen werken, zelfstandig werken. Maar er moeten ook dingen gebeuren in de groep dus ook met elkaar samenwerken”</i>
Ontwikkeling van activiteiten	De manier waar op de activiteiten ontwikkeld zijn	<i>“x en ik hebben het samen met onze locatie manager één keer in de week gezeten en even gebrainstormd van wat zijn we tegengekomen en wat zijn de</i>



		<i>dingen die we graag nog willen behandelen”</i>
Nieuwe activiteiten	Activiteiten die speciaal opgezet zijn voor het ‘fit voor techniek’ project	<i>“Ja heel veel activiteiten zijn er speciaal voor ontwikkelt. We zijn hier vrij nieuw. Alles wat hier ontwikkeld is en wordt. Is nieuw. Met natuurlijk wel de ervaring en kennis die er al is van eerder”</i>
Bestaande activiteiten	Activiteiten die werkbedrijven al uitvoerde voordat het ‘fit voor techniek’ project bestond	<i>“Ja, het waren bestaande activiteiten die we een beetje hebben aangepast en aan elkaar geplakt zijn”</i>
Lengte van het project	De duur van het project	<i>“Je kan denk ik niet van tevoren vaststellen dat elk fit voor traject zo lang moet duren”</i>
Eindtermen	Verwachte vaardigheden die de kandidaten aan het einde van het trainingsprogramma moeten hebben. Deze zijn speciaal opgezet voor het ‘fit voor techniek’ project.	<i>“Ze hebben heel duidelijk gekeken naar de eindtermen. Hoe gaan we dat realiseren bij mensen? Hoe gaan we ervoor zorgen dat ze aan het einde die eindtermen halen”</i>
Evaluatie eindtermen	Bespreken van de eindtermen om te bepalen of de kandidaat op het gewenste niveau zit.	<i>“Het enige wat ik hierin vind is dat dit binnen het project eerder had gekund. We hebben het nu halverwege pas ingevuld. Maar er is bij die intake veel ruimte, maar niet de gelegenheid geweest, om dat te vragen. Eigenlijk zou je op dat moment de helft van de 0-meting al kunt verzorgen. En</i>

		<i>dan kun je het nog gerichtter vanaf dag 1 die coaching en dat gedrag aansturen.”</i>
Zelfreflectie	De mate waarin gekeken wordt naar eigen handelingen en gedrag.	<i>“Dat is ook een manier om mensen tot zelfreflectie te dwingen. Of in ieder geval te laten reflecteren op hun gedrag”</i>
Zelfvertrouwen	De mate waarin iemand vertrouwen heeft in eigen kennis en vaardigheden	<i>“Als wij daaraan mee kunnen werken en we hebben ze zelfvertrouwen kunnen geven en een beetje inzicht in zichzelf kunnen geven.”</i>
Wanneer is het trainingsprogramma geslaagd	Aanduiding wanneer het trainingsprogramma succesvol is	<i>“Dat ze gemotiveerd zijn en er zin aan hebben. Dat staat voor mij wel op nummer 1. Ik denk dat als wij ze uiteindelijk bij de werkgever afleveren en ze zijn tevreden over hoe zij het ervaren hebben de afgelopen maanden en ze hebben er zin in om aan de slag te gaan met het vervolg dan ben ik hartstikke tevreden.”</i>
<b>Thema 3: Begeleiding</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Veilige omgeving creëren	Het laten ontstaan van een bepaalde sfeer waarin kandidaten het gevoel hebben dat ze kunnen zeggen en doen wat ze willen.	<i>“Maar op een gegeven moment probeer ook een beetje te kijken of ze weerbaar zijn. Daar ben ik dan ook heel resoluut in geweest. Dat ga je niet doen. Wij zijn hier de</i>

		<i>veilige omgeving, wij proberen dat stuk voor hun oké te maken”</i>
Vertrouwen creëren	Het laten ontstaan van een vertrouwensband waarin een rol is voor wederkerigheid tussen de begeleider en de kandidaat	<i>“En daardoor omdat we die tijd er echt voor nemen hebben we naar mijn inzicht ook echt gewoon een echte vertrouwensband opgebouwd”</i>
Voorbeelden van begeleiding	Illustratie van de begeleiding die door de begeleiders aan de kandidaten wordt uitgevoerd	<i>“Ze hebben het daarover. Ze praten daar over. Ze vertellen wat ze zien. Als ze iets signaleren wat niet goed gaat, gaan ze daarover in gesprek”</i>
Leren van praktijksituaties	De mate waarin de begeleiders de kandidaten nieuwe kennis en vaardigheden op laten doen door gebruik te maken van momenten die in de praktijk plaatsvinden.	<i>“Om dat dus te oefenen bij mensen en dus ook te achterhalen wat heeft iemand nog nodig en waar moet hij in gestuurd worden. Ze hebben er expres voor gekozen om niet alleen maar in trainingsvorm dat te doen. Maar veel in de praktijk te doen en daar dan wel een beetje theorie bijhalen”</i>

<b>Thema 4: Samenwerking tijdens project</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Betrokkenheid vergroten	De mate waarin de overkoepelende personen van het ‘fit voor techniek’ project betrokken zijn tijdens het	<i>“Ja, houding. Van ah komt allemaal wel goed. Weet wel hoe ik dit moet doen.</i>

	uitvoeren van het trainingsprogramma	<i>Interesseert me niet zo heel veel dat.”</i>
Communicatie	De mate waarin er contact is tussen alle betrokken partijen van het ‘fit voor techniek’ project	<i>“Ja, ik wil het niet over allerlei schakels brengen want dan krijg je ook spraakverwarring. Je krijgt heel veel ruis op de lijn.”</i>
Contact met werkgevers	De mate waarin er tijdens het ‘fit voor techniek’ project gesproken wordt met werkgevers die een rol spelen in het vervolg van het project	<i>“Dus ik denk dat het misschien vanuit de werkgevers ook moet zijn, dat ze weten dat de doelgroep anders kan zijn”</i>
Professionaliteit betrokkenen	De houding van alle overkoepelende mensen van het ‘fit voor techniek’ project	<i>“Ja ik denk dat er winst te behalen valt als we met elkaar wat meer op onze professionaliteit gaan zitten. Want daardoor kun je sneller schakelen, sneller dingen oppakken, ben je flexibeler en komt dat uiteindelijk ten goede van de kandidaten”</i>
Rol jobcoach	De functie van de jobcoach tijdens het ‘fit voor techniek’ project	<i>“Dat je samen dat vertrouwen opbouwt maar dat die jobcoach ook mee gaat met de praktijkdagen”</i>
Rol begeleider	De functie van de begeleider tijdens het ‘fit voor techniek’ project	<i>“Ja, ik heb hier toen de voorlichting gedaan. Toen heb ik ook de selectie gedaan met een collega, een stagiaire van een hbo-opleiding”</i>
Rol werkcoach	De functie van de werkcoach tijdens het ‘fit voor techniek’ project	<i>“En ik had ook gewoon gelijk die werkcoaches erbij willen hebben. Want dan hadden we</i>

		<i>heel goed kunnen samen werken.”</i>
Rolverdeling werkbedrijven	De verdeling van welke functie en welke taak elk werkbedrijf uitvoert tijdens het ‘fit voor techniek’ project	<i>“Als je in je netwerkorganisatie van tevoren zegt wanneer schakelen we het andere werkbedrijf in. Welk werkbedrijf heeft de expertise en sluit in het programma in de beleving goed aan”</i>
Samenwerking tijdens project	De manier waarop alle betrokken partijen met elkaar omgaan	<i>“Wat ik wel heb gemist is dat de basis, en dan kan je denken aan werkdagen, werkuren, de werknemersvaardigheden waar een heel groot evaluatieformulier van was. De aanpak daarvan. Ik denk dat we daarin wel meer overeen moeten komen met elkaar. Zodat je in ieder geval in de basis een beetje hetzelfde doet”</i>
Verschillen tussen werkbedrijven	De variatie tussen de dienstverlening die de werkbedrijven aan bieden	<i>“En dat hij het niet eerlijk vond dat de ene wel 4 dagen moest, en de andere niet. De ene doet dat werk en de andere doet dit werk”</i>
Zichtbaarheid werkgever	De mate waarin de werkgever betrokken is tijdens het trainingsprogramma	<i>“Ik denk dat de werkgever gewoon meer in beeld had moeten komen.”</i>

<b>Thema 5: Motivatie</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld Quote</b>
Aanbieden van een aantrekkelijk programma	De wens van de werkbedrijven om te zorgen dat ze een interessant trainingsprogramma aan de kandidaten kunnen bieden	<i>“Het is wel lastig om het programma aantrekkelijk genoeg te houden dat ze gemotiveerd blijven”</i>
Motivatie kandidaten	De mate waarin de kandidaten gemotiveerd zijn om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen tijdens het trainingsprogramma	<i>“Maar misschien hoeft het niet eens aan de kennis te liggen maar ik denk wel dat het qua motivatie goed is. Je biedt ze dan namelijk iets wat ze leuk vinden en waarvoor ze gekomen zijn”</i>
Teleurstellingen kandidaten	Eerdere situaties in Nederland waarbij het de kandidaten niet gelukt is om duurzame arbeid te verrichten in Nederland	<i>“Deze mensen hebben ook al zoveel trajecten gedaan waardoor ze eigenlijk zo beschadigd zijn”</i>
Verkeerde verwachtingen kandidaten	De mate waarin de kandidaat aan het begin van het project een andere verwachting had dan wat er daadwerkelijk in het trainingsprogramma gebeurt	<i>“Het was niet wat we ervan verwachtten. Dat kan ik nu wel begrijpen. Het is niet in de eerste drie maanden”</i>
Voorgaande trajecten	Situaties tijdens andere projecten die de gemeente de kandidaten heeft aangeboden.	<i>“Ja, maar dat is wel een gevaar met dit soort trajecten. Hoeveel trajecten hebben mensen al gelopen voordat ze bij jou aankloppen? En daar moet je het wel over hebben”</i>

<b>Thema 6: Ervaring van kandidaten</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>

Leukste activiteit volgens kandidaten	De activiteit(en) die door de kandidaten het meest gewaardeerd werd	<i>“Wat ik leuk vond was de workshop kwaliteiten. Het leukste vond ik, ik heb de naam opgeschreven, kernkwaliteiten.”</i>
Wat heeft de deelnemer geleerd	Aanduiding van de kennis en vaardigheden die de kandidaat tijdens het trainingsprogramma heeft opgedaan	<i>“En ik vind mijzelf in deze traject. Ik heb mezelf beter leren kennen. En heb een goede situatie gemaakt voor mijzelf. En ik voel mij beter door werk”</i>
Tevredenheid begeleiding	De mate waarin de kandidaten positief te spreken zijn over de begeleiding die ze tijdens het trainingsprogramma hebben gekregen	<i>“Meer dingen als hele goede docenten die x en x is vriendelijk docenten. Goed begrijpen, goed uitleggen, altijd helpen.”</i>
Tevredenheid Nederlandse taal	De mate waarin de kandidaten positief te spreken zijn over de extra kennis die ze hebben opgedaan van de Nederlandse taal	<i>“Nederlandse les. Als wat ik had begrepen, fit voor techniek, bijna iedereen is buitenlander. Daarvoor is Nederlandse les belangrijkste”</i>
Gemis van techniek in het trainingsprogramma	De mate waarin de kandidaten aangeven dat ze meer technische activiteiten in het trainingsprogramma hadden gewild	<i>“Ik wou graag echt de dingen van de techniek leren dan kan je een beetje basis kennen dat kan ik dat je stage of zoiets dan kan je echt trots zeggen dat kan ik beetje echt dat kan ik.”</i>
Trainingsprogramma als brug	De mate waarin de kandidaten aangeven dat het trainingsprogramma een goede brug slaat tussen het werkloos zijn en vinden van werk	<i>“Is goede tussenstap om dat te starten want zoals ik heb kinderen”</i>

Vertrouwen in het verloop van het traject	De mate waarin de kandidaat verwacht dat het traject een positief einde krijgt	<i>“Alleen met deze 12 weken. We komen sowieso niet aan het werk. Ik weet het zeker. Want we hebben geen technische ervaring.”</i>
Frustratie	Eerdere teleurstelling die zich bij de kandidaten uitend in boosheid	<i>“Ik weet niet. Ik voel frustratie.”</i>
Ontevredenheid Nederlandse arbeidsmarkt	De mate waarin de kandidaten negatief zijn over de regels van de Nederlandse arbeidsmarkt	<i>“Zij vroegen ervaring en zij vroegen diploma. Wij zijn nog maar net in Nederland, we zijn buitenlanders. Mijn diploma is niet geldig, mijn rijbewijs is niet geldig. Hoe kan ik dan aan het werk komen.”</i>
Ontevredenheid VCA	De mate waarin de kandidaten negatief zijn over het verkrijgen van een VCA-diploma tijdens het trainingsprogramma	<i>“Dit maakt mij helemaal kapot. Ik wil een baan zonder VCA. Voor mij is moeilijk.”</i>

<b>Thema 7: Ervaringen begeleiders</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Intensiviteit voor begeleiders	De mate waarin er veel wordt verwacht van de begeleiders waardoor het trainingsprogramma voor hun veel tijd vergt	<i>“Ja, het slaagt ook alleen maar als je er gewoon tijd aan besteed. Het is gewoon echt intensiever dan dat wij bedacht hadden.”</i>
Vorbereiding	De activiteiten of gemis van activiteiten die de begeleiders hebben gehad voordat het trainingsprogramma daadwerkelijk begon	<i>“Wij hebben natuurlijk best wel heel veel zelf uit moeten zoeken met de kandidaten”</i>
Kandidaten klaar voor volgende stap	De mate waarin de begeleiders het idee hebben dat de kandidaten klaar	<i>“Ja en je merkt inderdaad dat de werkplaats om het zo maar</i>



	zijn voor het volgende deel van het project wat plaats vindt bij de gemeente	<i>te zeggen wel hebben gezien op dit moment. De opdrachten kennen ze. Ze zijn toe aan iets nieuws en een volgende stap”</i>
Onrust	De verwarring aan het begin van het trainingsprogramma wat zorgde voor chaos bij de activiteiten en kandidaten	<i>“Bij ons was er wel heel wat onrust, vooral in het begin”</i>
Onzekerheid begeleiders verloop programma	De onduidelijkheid die de begeleiders hebben over het vervolg van het trainingsprogramma waardoor ze niet weten of de kandidaten het wel gaan halen.	<i>“Dat vind ik wel spannend hoor. Of ze dat wel blijven doen straks. Als er straks niemand meer op aanwijst”</i>

<b>Thema 8: Onduidelijkheden van het project</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Onduidelijkheid algemeen	De onduidelijkheden tijdens het project	<i>“Ligt er een beetje aan wat voor functies en richting zij op gaan. Dat is voor mij ook in het hele traject onduidelijk, nu weet ik dat een beetje, maar nu zitten we aan het einde van het traject”</i>
Onduidelijkheid kandidaten	De onduidelijkheden tijdens het project waar de kandidaten tegen aan lopen	<i>“Ja en hoe het traject loopt. Dus moet ene week naar productie werk. En dan toch niet naar productie werk. Veel onduidelijkheid.”</i>
Onduidelijkheid begeleiders	De onduidelijkheden tijdens het project waar de begeleiders tegen aan lopen	<i>“Dat je het idee hebt dat je meer aan het overleven bent en de kandidaten op de beste manier een traject aan kunt</i>

		<i>bieden door veel duidelijkheid te creëren”</i>
Onduidelijkheid werkcoaches	De onduidelijkheden tijdens het project waar de werkcoaches tegen aan lopen	<i>“Want ik heb bijvoorbeeld ook een werkcoach die wist eigenlijk ook niet zo veel. Die wist net zo veel van het fit voor techniek traject als ik in het begin wist”</i>

<b>Thema 9: Verbetering trainingsprogramma</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Duidelijke planning vanaf het begin	De behoefte van begeleiders en kandidaten om aan het begin van het trainingsprogramma een duidelijk overzicht te hebben van alle activiteiten in het trainingsprogramma	<i>“vanaf het begin moet het al duidelijk zijn wanneer de praktijkdagen zouden zijn, hoe het met de jobcoach zat”</i>
Groepsapp met kandidaten	Een groep op het sociaal medium whatsapp waarin de begeleiders, de kandidaten en jobcoach contact met elkaar kunnen onderhouden	<i>“Dus we hebben een groepsapp met zijn zessen en daar gooien we wel eens wat in van denk daarom, denk hierom.”</i>
Maatwerk	De mate waarin het trainingsprogramma flexibel wordt toegepast zodat het aansluit op de behoeftes van de individuele kandidaat	<i>“Het blijft toch elke keer weer maatwerk per groep wat je moet doen”</i>
Tijdlijn van activiteiten	Een overzicht van alle activiteiten die tijdens het trainingsprogramma plaatsvinden	<i>“Maar een tijdlijn gemaakt voor de drie maanden ongeveer en dan erin gezet van goh wat komt er allemaal op ons pad en wanneer heb je wat. En dan gewoon weken op het</i>

		<i>bord geplaatst en daarachter gewoon de standaarddingen”</i>
Verbetering trainingsprogramma	Algemene punten waarin wordt aangegeven wat het trainingsprogramma beter zou maken	<i>“En ik hoop gewoon op een volgende keer dat je het traject kan neerzetten wat gewoon veel meer af is. En veel meer duidelijk is. En dat je echt iets hebt met een kop en een staart en dat je daar kan beginnen met zijn allen”</i>
Werkuren	De hoeveelheid uren die de kandidaten tijdens het trainingsprogramma bij het werkbedrijf aanwezig zijn	<i>“Ze zijn hier toch wel 26 uur per week, hé x. En van het begin hebben we ze gelijk de hele week laten komen. Vier dagen. Want wij zijn hier zelf ook maar vier dagen”</i>
Werving van de kandidaten	De manier waarop er gezocht wordt naar kandidaten die potentieel mee kunnen doen aan het trainingsprogramma	<i>“Want het zijn wel hele belangrijke dingen natuurlijk werving en selectie. Daar hebben we denk ik te licht over gedacht met zijn allen”</i>

<b>Thema 10: Omgevingsfactoren</b>		
<b>Code</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Voorbeeld quote</b>
Contact met mensen buiten het project	De groepen mensen waar de kandidaten tijdens het trainingsprogramma mee in aanraking komen	<i>“Niet alleen met de deelnemers van het fit voor techniek traject maar ook alle andere deelnemers die bij ons in een traject volgen. Dat zijn ook gewoon mensen met een Nederlandse achtergrond die in de bijstand zitten. Die op een of andere manier een</i>

		<i>rugzakje hebben waardoor ze nog niet aan het werk zijn. En wel bezig zijn om werkfit te worden.”</i>
Sociaal netwerk kandidaten	De mate waarin de kandidaten relaties hebben met mensen om hun heen	<i>“Nee hoor want ook echt bij deelnemer x, dat we erachter komen dat hij helemaal geen sociaal leven heeft. En dat we dan met de werkcoach die hij waarschijnlijk al heel lang heeft, die nu gaat zeggen hij heeft iemand nodig thuis.’</i>
Verplicht Nederlands praten	De factor dat alle kandidaten uit verschillende landen komen waardoor niemand dezelfde moedertaal heeft en dus verplicht zijn om Nederlands met elkaar te praten	<i>“Beetje Engels maar voornamelijk echt Nederlands. En dat creëer je alleen omdat ze geen maatje hebben in hun eigen taal”</i>
Waardering tijdens het project	De mate waarin de kandidaten tijdens het trainingsprogramma erkenning krijgen voor de ontwikkeling die ze doormaken	<i>“Ik kan echt zien dat je groeit. En dan zie je ook dat iemand gaat stralen. Dat die waardering wordt uitgesproken”</i>
Wensen kandidaat	De behoeftes die de kandidaat zelf heeft als het gaat om werk	<i>“Zij zeggen je moet verplicht deze werk. Maar ik wil iets doen wat ik leuk vind. Anders ik niet volhouden”</i>
Werksfeer	De stemming die tijdens het werken bij het werkbedrijf in de groep heerst	<i>“En die sfeer moet je hebben. Dus dat ze ook van elkaar leren”</i>