



Het versterken van het sociaal en menselijk kapitaal van hoogopgeleide, anderstalige nieuwkomers.

Een theoriegestuurde analyse van een innovatief ESF-project in Vlaanderen.

Joris Wauters

Joris Michielsen

Christiane Timmerman (promotor)

Noel Clycq (promotor)

Steunpunt Inburgering en Integratie

NEDERLANDSTALIGE SAMENVATTING

HOA en drempels naar de arbeidsmarkt

De arbeidsmarktpositie van hoogopgeleide, anderstalige nieuwkomers (HOA) is niet rooskleurig. Recent onderzoek toont aan dat de positie van HOA op de arbeidsmarkt in België erg ongunstig is in vergelijking met burgers uit een EU15-lidstaat.

We definiëren HOA in dit rapport als die mensen, zowel oudkomers als nieuwkomers, met:

- de huidige of geboortenationaliteit van een niet-EU15 land; OF
- met minstens een ouder of twee grootouders met de huidige of geboortenationaliteit van een niet-EU15-land; EN
- in het bezit van een bachelor- of masterdiploma behaald aan een buitenlandse instelling voor tertiair onderwijs.

Van de Belgische hoogopgeleiden tussen 25 en 64 jaar oud is 87,9% tewerkgesteld. Bij de andere EU15-burgers ligt dat op 80,2%. Maar slechts 67,1% van de niet-EU15-burgers in Vlaanderen is tewerkgesteld (Michielsens, Wauters, & De Cuyper, 2014; SERV, 2014). Deze mensen zijn bovendien ook vaker overgekwalificeerd: voor burgers uit niet-OESO-landen gaat het om 57%, tegenover 22% van de burgers geboren in een EU15-lidstaat (Geets, Timmerman, & Mortelmans, 2010).

Deze situatie is niet alleen ongunstig vanuit een economisch perspectief, maar kan ook een impact hebben op de integratietrajecten en het welbevinden van de HOA. Eerder onderzoek toont immers aan hoe een tewerkstelling op niveau (diploma, competenties) de participatie en integratie van mensen kan bevorderen (Chiswick, 2010).

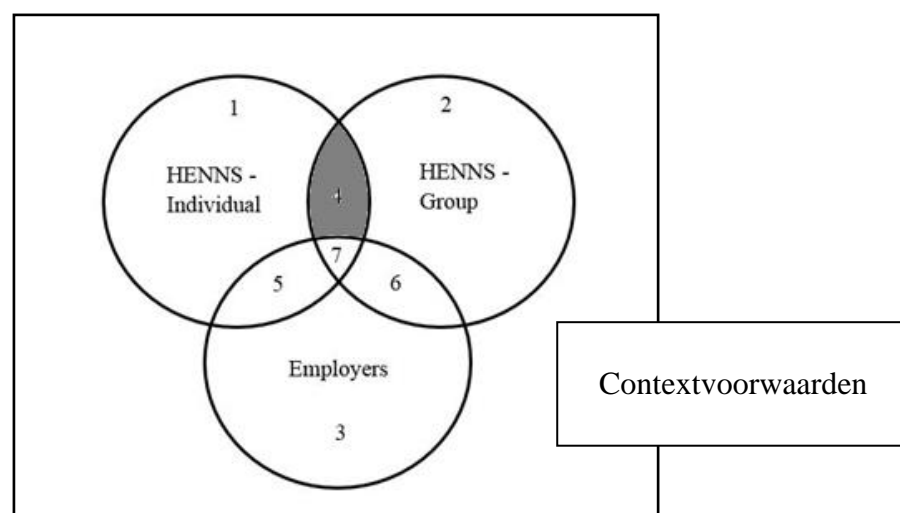
SERV (2014) identificeerde de belangrijkste drempels voor HOA op zoek naar een job op niveau. Men wijst op het gebrek aan een gecoördineerde toeleiding van HOA naar de arbeidsmarkt op basis van hun diploma of vaardigheden; op verschillende problemen die terug te brengen zijn tot moeilijkheden bij het formeel erkennen van een buitenlands diploma of competenties (vertraagde participatie, verlaagde motivatie en welbevinden etc.); op het ontbreken van Nederlandse lessen aangepast aan de situatie van HOA (bv. uitdagende lessen met hogere moeilijkheidsgraad, de mogelijkheid om Nederlands te leren op de werkvloer etc.); op het gebrek aan (professionele) sociale netwerken rond de HOA, waarlangs ze zich op de arbeidsmarkt kunnen oriënteren en die kunnen leiden tot een job; gedocumenteerde discriminatie aan de werkgeverszijde van de arbeidsmarkt; en op het gebrek aan ondersteuning en tegemoetkomingen voor werkgevers die HOA tewerkstellen.

Over het project

In dit onderzoek analyseren we de uitkomsten en werking van een innovatief ESF-project dat inzet op empowerment van de deelnemende HOA, waardoor deze mensen meer zelfstandig en beter gewapend hun weg naar/op de arbeidsmarkt kunnen vinden. Het project wordt uitgevoerd door twee organisaties: een lokaal integratiecentrum dat pioniert in het toeleiden van HOA naar de arbeidsmarkt, en een onderneming die gespecialiseerd is in oa. jobcoaching.

Het project kan innovatief genoemd worden om minstens twee redenen: het integrale opzet, waarbij de situatie van HOA vanuit verschillende hoeken benaderd en aangepakt wordt; en ook de keuze voor de specifieke aandacht voor HOA als doelgroep. Volgens de projectaanvraag zouden drie grote sets van maatregelen uitgewerkt worden, die samen het sociaal en menselijk kapitaal van de HOA versterken en hun netwerken uitbreiden. Een deel van het project wil inzetten op het individueel begeleiden van de HOA naar de arbeidsmarkt met behulp van coaches. Daarnaast wil het project de HOA ook in groep begeleiden: naast opleidingssessies rond 'hard skills' (CV opstellen, sollicitatietechnieken etc.) worden ze ook bewust gemaakt van het belang van soft-skills (netwerken, 'gedragsregels' op de werkvloer etc.). Er worden in dit tweede deel ook ontmoetingsmomenten met werkgevers georganiseerd, via 'meet and greets', bedrijfsbezoek etc. Het derde luik van het project wil inzetten op het sensibiliseren van de werkgeverszijde van de arbeidsmarkt: werkgevers worden geïnformeerd over de voordelen en mogelijkheden van het aannemen van HOA.

Grafisch weergegeven ziet het projectdesign er als volgt uit:



Belangrijkste resultaten van onze analyse

Op basis van een theoriegestuurde analyse, waarbij we de theoretische vooronderstellingen die aan de basis lagen van het projectdesign aftoetsten na implementatie, kunnen we enkele interessante conclusies maken.

Over de coachings

Een eerste belangrijke vaststelling is het belang van de coaches in het integratieproces van HOA op de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Het project onder evaluatie maakte duidelijk dat zelfs hoogopgeleide nieuwkomers extra ondersteuning nodig hebben om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Coaches kunnen een belangrijk deel van deze ondersteuning bieden: ze zorgen niet alleen voor de nodige psychologische begeleiding, door HOA te motiveren en hun zelfvertrouwen op te krikken; ze treden ook op als raadgever en gids. Daarbij helpen ze de HOA om zowel hun levens- als professionele doelen scherp te krijgen en in functie daarvan te handelen.

Vanuit theoretisch perspectief is het bovendien ook waardevol dat coaches de HOA vertrouwd kunnen maken met de specificiteit (de 'spelregels') en structuren van het Vlaamse arbeidsveld. Deze kennis laat de HOA toe 'het spel te spelen' en voor zichzelf een positie te onderhandelen en na te streven binnen het arbeidsmarktveld.

We stelden ook vast hoe de coaches een aanspreekpunt zijn voor de HOA, wanneer zij vragen hebben over leven en werken in Vlaanderen. Op die manier compenseren de coaches voor het gebrek aan (relevante en bruikbare) informatie in de sociale netwerken rond de HOA. De coaches zijn zo een soort 'brugfiguur', een hub waarlangs sociaal kapitaal en informatie over de Vlaamse arbeidsmarkt doorgegeven kan worden.

De individuele coachingsessies worden bovendien ook positief geëvalueerd door de HOA zelf, omwille van de persoonlijke aanpak op maat. Om alle bovenstaande redenen beschouwen we de individuele coaching voor HOA een veelbelovende en goede praktijk in het streven naar een betere arbeidsmarktintegratie van hoogopgeleide nieuwkomers.

De ervaring die de betrokken coaches met de doelgroep opbouwden kan inspirerend en versterkend werken voor andere coaches. We raden daarom ook aan om die ervaringen in dit innovatieve project degelijk te documenteren en verder te verspreiden in de sector.

We willen ook het belang van een degelijke achtergrond en opleiding van de coaches onderstrepen. Zij dienen over de nodige bagage te beschikken om met HOA om te gaan die negatieve emoties en mogelijke weerstand vertonen tijdens de sessies. Bovendien dienen de coaches over een sterk inzicht in de structuren van het arbeidsmarktveld te beschikken en van de vormen van symbolisch kapitaal die daarbinnen gewaardeerd worden.

Er zijn ook enkele andere valkuilen. Zo konden we eveneens vaststellen dat de coaching sessies de situatie voor sommige HOA ook verder konden compliceren, zeker voor de HOA zonder een duidelijk afgebakend beeld van hun (professionele) toekomst. De overvloed aan mogelijkheden en opties die de coaches voorstellen, kunnen een verlamdend effect hebben. Coaches dienen zich bewust te zijn van deze valkuil, en kunnen HOA met dit profiel wat steviger bij de hand nemen bij het bepalen van professionele doelen en een traject richting arbeidsmarkt. Een andere valkuil kan optreden wanneer de HOA informatie ontvangen die niet in lijn is met de info uit de coaching sessies, bijvoorbeeld via hun sociaal netwerk of andere (zorg)professionals. Een goede afstemming en communicatie tussen instellingen die HOA begeleiden is zeker aangewezen.

Over de groepssessies

Het doel van de groepssessies is drieledig. Er wordt ingezet op: de overdracht van vaardigheden (bv. CV opstellen) en kennis van de arbeidsmarkt (bv. via bedrijfsbezoek, meet & greet); het opbouwen van netwerken en duurzame netwerkrelaties (zowel tussen HOA onderling als tussen HOA en potentiële werkgevers); en er wordt gebruik gemaakt van de groepsdynamieken (bv. uitwisseling van ervaringen) om de HOA te motiveren, hun veerkracht te versterken, etc.

Uit ons veldwerk bleek hoe de laatste twee doelen niet helemaal zoals voorzien bereikt werden.. Hoewel de uitwisseling van ervaringen in sommige gevallen wel degelijk tot meer inzicht in structuren en processen op de arbeidsmarkt kon leiden, en ook een positief effect had op sommige HOA; was dat zeker niet altijd zo. In sommige gevallen hadden de getuigenissen van anderen geen, of zelfs een negatieve impact op de gemoedsgesteldheid van HOA.

Uit onze analyse van de sociale netwerken rond de HOA bleek bovendien ook dat de groepssessies, op een uitzondering na, geen duurzame relaties opleverden; noch tussen HOA onderling, noch tussen HOA en mogelijke werkgevers. De sociale netwerken rond HOA zijn eerder homogeen en statisch, en de samenstelling ervan blijft voornamelijk beperkt tot andere leden van de etnische gemeenschap, schoonfamilie (in het geval van huwelijksmigratie), collega's (indien aan het werk) en andere nieuwkomers die men kent via instanties als Atlas of Inburgering. Onze data laten het echter niet toe om dieper in te gaan op de oorzaak van deze uitkomst. Om te weten waarom de groepssessies niet leidden tot duurzame sociale relaties, is verder onderzoek aangewezen.

Over de opleiding en de inhoud van de groepssessies waren de HOA eerder positief. De respondenten gaven aan dat de ene sessie nuttiger was dan de andere, maar we vonden hier echter geen patroon terug. De evaluatie en appreciatie voor bepaalde sessies zal vermoedelijk afhangen van de persoonlijke situatie en noden van de individuele HOA.

Het verlangen naar advies-op-maat kwam herhaaldelijk terug in de interviews. Waar tijdens de groepsessies weliswaar de grote pakketten informatie meegegeven werden, waren de HOA positiever over de opvolging-op-maat die tijdens de individuele coachingsessies werd aangeboden. Vermits deze een-op-een-sessies wel kost- en tijdsintensief zijn, lijkt het verdedigbaar dat de groepsessies ingezet worden om basisinformatie en -vaardigheden over te dragen alvorens het tijdens de coachingsessies op maat van de specifieke HOA toe te passen. Zo kan een generieke groepsessie georganiseerd worden over de belangrijkste elementen bij het opmaken van een CV, waarna in de individuele sessies effectief persoonlijke CV's opgesteld worden samen met de coach.

Over het belang van jobmatching en de implicaties daarvan

Een belangrijke vaststelling uit het project onder evaluatie is dat zelfs die HOA die, na het doorlopen van de groeps- en individuele sessies als voldoende voorbereid beschouwd werden om de arbeidsmarkt te betreden, toch nog zeer veel moeite hadden om een job te vinden. Dit toont aan dat de ongunstige arbeidsmarktpositie van HOA niet alleen maar verklaard kan worden door de eigenschappen van de HOA zelf – externe invloeden moeten ook in kaart gebracht en aangepakt worden. Dit impliceert dat projecten die inzetten op de integratie van HOA op de arbeidsmarkt alleen maar kunnen slagen wanneer zeker ook de drempels aan de werkgeverszijde van de arbeidsmarkt weggewerkt worden.

We willen benadrukken dat de groep HOA die het project onder evaluatie doorliep, reeds een selectie was van kandidaten na een intakeprocedure. Hierbij werden motivatie, kennis van de Nederlandse taal en algemene socio-economische situatie in rekening genomen, vermits onderliggende problemen (armoede, zorgrol voor een familielid etc.) de aandacht van de zoektocht naar werk kunnen afleiden. De geselecteerde HOA waren dus al de eerder sterke profielen met een goede theoretische kans op duurzame tewerkstelling. Maar, zelfs voor deze HOA, waren extra inspanningen nodig via jobmatching.

Dit brengt twee nieuwe elementen naar voor: het belang van de 'contextuele voorwaarden' als een belangrijke factor om mee in rekening te brengen bij het integreren van HOA op de arbeidsmarkt; en, daaraan gelinkt, de vraag of de verderzetting van projecten zoals dat onder evaluatie momenteel een prioriteit moeten zijn voor beleidsmakers.

Vertrekkende vanuit de positieve evaluatie door de HOA zelf, zeker wanneer het de coaching sessies betreft, en vanuit de ervaringen en lessen die we optekenden; raden we aan om dit soort projecten toch verder te zetten. Het lijkt ons daarbij dan echter wel aangewezen om sterker in te zetten op de uitbouw van netwerken rond HOA. Hoewel dat

in het project onder evaluatie voorzien was, bleken net deze maatregelen niet eenvoudig te implementeren. Verder onderzoek naar, bijvoorbeeld, de kosten/baten-analyse die door actoren gemaakt wordt bij het uitbouwen en onderhouden van sociale relaties, kan meer inzicht verschaffen in de oorzaken hiervan.

We raden ook aan om de inspanningen die geleverd worden om ook mogelijke werkgevers bij het project te betrekken verder te versterken, vermits hun openheid de integratie van HOA op de arbeidsmarkt kan vergemakkelijken. Bij de uitvoering van het project onder evaluatie werd deze piste niet zo sterk uitgebouwd als voorzien was in de initiële projectbeschrijving. Gegeven onze analyse van de drempels naar werk en het belang van jobmatching, is dit een gemiste kans.

Naast de verderzetting van soortgelijke projecten, raden we beleidsmakers dan ook aan om sterk in te zetten op het wegwerken van de contextuele voorwaarden die HOA verhinderen om zelfs nog maar deel te nemen aan dit soort projecten, bv. taal, bestaansonzekerheid, zorgrol etc. Want zolang drempels in de omgeving blijven bestaan, zullen projecten zoals dat onder evaluatie – hoewel ze op het niveau van de HOA zelf een goede impact hebben – nooit de resultaten kunnen leveren die men hoopt te bereiken.

Het volledige rapport is beschikbaar op www.steunpuntieni.be.