



UAF

kennis van
betekenis

Stakeholdersdialogen 2021



Een goed gesprek

Stakeholdersdialogen 2021

Inhoud

Voorwoord	5
1. Derde keer in dialoog	6
2. Onderwijsinstellingen	7
3. Lokale overheden	9
4. Cliënten en alumni	11
5. Werkgevers	13
6. Mentoren	16
7. Maatschappelijke organisaties en kennisinstellingen	18
8. Fondsen en donateurs	20
9. Aanbevelingen en adviezen	22
Bijlage - vragenlijsten	24

Voorwoord

November 2021 gingen wij in gesprek met onze stakeholders. Vanwege de aangescherpte coronamaatregelen moesten we snel schakelen en dus vonden de stakeholderdialogen online plaats. Hoewel we hadden gehoopt elkaar weer live te kunnen ontmoeten, waren deze online dialogen zeer de moeite waard. Enkele stakeholders die er niet bij konden zijn, hebben hun feedback naar ons gemaild of zijn op een later moment één op één met ons in gesprek gegaan.

We zijn trots op de vele complimenten die we kregen. Het UAF heeft impact, dat is duidelijk. En we zijn blij dat de zeer betrokken stakeholders hun ideeën voor verbetering met ons wilden delen. Er valt altijd nog iets te verbeteren en daarvoor gebruiken we graag de input van mensen en organisaties waarmee we samenwerken en van onze cliënten en alumni.

De stakeholdersdialogen – het woord zegt het al – waren gesprekken tussen onze stakeholders en het UAF, en soms ook van de stakeholders onderling. Deelname aan de dialogen was waardevol, voor de stakeholders en voor ons. Enkele medewerkers en een lid van onze Raad van Toezicht maakten ook tijd vrij om als toehoorder aanwezig te zijn. Zo leerden zij meer over de context van onze activiteiten.

De vragenlijsten die we vooraf hadden verspreid gaven houvast voor de sessies, maar we gebruikten ze niet als keurslijf. Het stond iedereen vrij om op elkaar te reageren en om vragen te stellen. In dit rapport leggen we de belangrijkste aandachtspunten vast die we hebben meegekregen in de verschillende dialoogsessies. In het laatste hoofdstuk staat waaraan we prioriteit geven om mee aan de slag te gaan.

Ik wil iedereen die heeft deelgenomen of op een andere manier feedback heeft gegeven heel hartelijk danken door de tijd en inzet. Uw betrokkenheid is goud waard.

Mardjan Seighali
directeur-bestuurder

Hebt u naar aanleiding van dit rapport nog opmerkingen en aanvullingen, stuur dan een e-mail naar **beleidsadviseur Pepijn Tielens: pepijn.tielens@uaf.nl**.

1. Derde keer in dialoog

Marjan Seighali opende elke bijeenkomst met een korte introductie, waarin ze terugblikte op eerdere stakeholderbijeenkomsten en aangaf wat het UAF met de opgehaalde informatie heeft gedaan.

Rol stakeholders bij strategie UAF

Aan de eerste ronde dialoogsessies in 2015/2016 namen circa 100 stakeholders deel. Hun input heeft geleid tot een metamorfose bij het UAF. Het aanbod werd modulair en het UAF is regio-georiënteerd gaan werken. Daarbij koos het UAF voor duidelijke rollen: faciliteren, verbinden en kennis delen. Dit is nader uitgewerkt in de Strategie 2020.

In 2019 werden vijf stakeholdersessies georganiseerd op het nieuwe kantoor van het UAF. Tijdens deze sessies bevestigden de relaties dat het UAF op de goede weg is. Ook de nieuwe Strategie 2024 gaat uit van het bestendigen van de goede dingen, waarbij we wel inzetten op flexibiliteit omdat ons werkveld continu in beweging is. Het jaarplan voor 2022 kreeg niet voor niets de titel *Slim schakelen in een complexe context*. De strategie 2024 en het jaarplan 2022 zijn terug te vinden op de website uaf.nl.

Doel UAF: “Ontwikkeling van gevluchte studenten en professionals en hun integratie op de Nederlandse arbeidsmarkt.”

Lector duurzame arbeidsparticipatie

Leendert de Bell was dit jaar aanwezig bij twee dialoogsessies. Hij volgde met belangstelling de gesprekken met lokale overheden en met werkgevers. Sinds september 2019 is hij bijzonder lector bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen. Het lectoraat is een initiatief van het UAF en de Hogeschool Utrecht en is mede mogelijk gemaakt door een emeritus-hoogleraar die in de jaren vijftig door het UAF is ondersteund.

Leendert de Bell onderzoekt onder meer wat voor statushouders de beste toeleiding naar de arbeidsmarkt is. Het 'ecosysteem' van leerwerktrajecten biedt volgens hem veel mogelijkheden maar is tegelijkertijd erg complex omdat er veel partners bij betrokken zijn. Hij is ook betrokken bij professionaliseringstrajecten van het UAF en bij uitwerking van intern en extern kennis delen en impact meten.

2. Onderwijsinstellingen

Vertegenwoordigers van twee onderwijsinstellingen, een onderwijskoepel en een taalschool waarmee het UAF nauw samenwerkt namen deel aan deze sessie. Daarnaast waren mensen van het ministerie van OCW aanwezig die zich beleidsmatig bezighouden met taalschakeltrajecten. Op een later moment heeft een een-op-eengesprek plaatsgevonden met een van de onderwijskoepels. Ook ontvingen we uitgebreide schriftelijke feedback van betrokkenen uit het onderwijsveld die niet bij deze dialoogsessie aanwezig konden zijn.

Impact UAF

De aanwezigen geven aan dat het UAF impact heeft en zeer zichtbaar is, met name sinds de grote instroom van Syrische vluchtelingen in 2016. Belangrijk noemen zij het delen van kennis en de lobby voor de onderwijsroute in de Wet inburgering 2021. Daarnaast heeft de praktische kant, zoals een vergoeding voor reiskosten, veel impact voor de studenten. Door kennis delen is het aandeel van het UAF in taalschakeltrajecten afgenomen. In de toekomst zal dit ook het geval zijn bij voorbereidende leerwerktrajecten, en dat is juist een duurzame stap. Het is slim dat het UAF de samenwerking opzoekt met partners en fungeert als verbinder, aanjager en spil. Een van de onderwijskoepels geeft aan dat de gezamenlijke belangenbehartiging constructief is maar dat het UAF ook op andere vlakken met de koepels zou kunnen optrekken, bijvoorbeeld bij gezamenlijke trajecten. Op een vraag of het UAF weet of ze de doelgroep genoeg bereiken, zegt Mardjan Seighali dat je nooit iedereen kunt bereiken, maar dat velen het UAF weten te vinden. De instroom is al jaren groter dan begroot.

“Jullie helpen onze leerlingen met boekengeld en een reiskostenvergoeding. Dat maakt echt het verschil, anders kunnen studenten niet door.”

Wet inburgering

Veel aandacht gaat uit naar de te verwachten gevolgen van de Wet inburgering. Er is bezorgdheid dat gemeenten onvoldoende het belang inzien van een hogere opleiding en dat er dus talent van statushouders verloren gaat. Ook zijn er zorgen dat de inkoop per gemeente ertoe leidt dat er lokaal te diverse groepen ontstaan, waardoor het niveau kan dalen. Taalschakeltrajecten voor hoger opgeleiden hebben nu juist leerlingen uit de hele regio en ook onder het nieuwe stelsel moet er een landelijk dekkend aanbod voor onderwijs tot stand komen. Ten slotte noemen de deelnemers ook de reiskosten als zorgpunt. Het UAF blijft betrokken bij de totstandkoming van de Wet inburgering en zal in de toekomst blijven zoeken op welke onderdelen de betrokken partijen elkaar kunnen versterken. Ook andere partijen kunnen richting gemeenten benadrukken wat de slimste route is voor een inburgeraar. Het UAF hoeft daarin niet alleen op te trekken; onderlinge kennisdeling is de sleutel.

“Ik zie de rol van het UAF verschuiven van mede-uitvoerder naar belangenbehartiger, netwerker, adviseur. Daarin blijven jullie hard nodig en kunnen jullie denk ik de meeste impact maken.”

Er komt een vraag over eventuele overlap tussen begeleiding van het UAF en de gemeente. Voor mensen die nu een trajectbegeleider van het UAF hebben (de ‘ondertussengroep’) verandert er niks. Nieuwe inburgeraars hebben eerst contact met een casemanager van de gemeente. Het UAF ziet voor zichzelf

een rol in kennisdeling, met advies aan de inburgeraar en aan de gemeente. Op dit moment geeft het UAF veel webinars voor casemanagers. Sommige gemeenten gaan de intake, begeleiding en rapportage aan het UAF uitbesteden omdat ze daarvoor zelf geen expertise of capaciteit hebben.

“Ik hoop dat gemeenten de hulp van het UAF durven invoeren en niet zelf gaan experimenteren. Jullie hebben zoveel expertise, het zou echt zonde zijn als dat niet wordt gebruikt.”

Doorstroom na ISK

Ondanks succesvol afronden van een internationale schakelklas (ISK) redden sommige statushouders het niet in een vervolgopleiding. Met name in het eerste studiejaar is veel begeleiding nodig. Dit is per universiteit of hogeschool anders georganiseerd. Op het ROC Midden Nederland gaat dit goed dankzij een warme overdacht. Het is de vraag op het UAF hier meer een rol in moet pakken of dat de onderwijsinstellingen hier zelf meer in moeten investeren. Het UAF kan in ieder geval de kennis en expertise hierover delen en helderheid over deze rol richting onderwijsinstellingen helpt.

Daarnaast signaleert het UAF knelpunten voor jonge statushouders bij de doorstroom van de ISK naar hoger onderwijs. De groep ISK'ers wordt vaak onderbelicht door gemeenten én onderwijsinstellingen waardoor ze tussen wal en schip dreigen te vallen. Een rapport over dit probleem is eind november besproken met het ministerie van OCW. Het ministerie gaat dit oppakken met betrokken partijen, zoals het LOWAN en de onderwijskoepels.

Engelstalig onderwijs

Steeds meer vervolgopleidingen zijn Engelstalig. UAF-cliënten hebben daar soms een voorkeur voor omdat ze die taal al enigszins beheersen. Dit staat echter op gespannen voet met verdere socialisatie in de Nederlandse samenleving. Bovendien valt studeren in het Engels in de praktijk soms tegen. Bij advies over studiekeuze zouden de UAF-trajectbegeleiders daaraan aandacht moeten besteden. Sommige studies kunnen tegenwoordig alleen maar in het Engels, dan is er niet eens een keuze.

Corona

Er komt een vraag hoe het cliënten van het UAF is vergaan tijdens de lockdown. Het UAF heeft snel ingespeeld op de praktische kant en bijvoorbeeld extra laptops geregeld. Voor cliënten aan het begin van hun studie betekenden de online lessen een groot gemis aan contacten met medeleerlingen en docenten. De indruk bestaat dat het voor hen nóg zwaarder was dan voor Nederlandse studenten.

Aanbevelingen en tips

- Het NUT (Nederlandse en Vlaamse Universitaire Taalcentra) heeft landelijke dekking. Zoek meer samenwerking om samen een vuist te maken als het gaat om benodigde taalniveaus B2/C1 voor de doorstroom naar studie en werk en het vergroten van de kans op studiesucces.
- Het UAF heeft een grote rol gespeeld bij het opzetten van de onderwijsroute. Er liggen kansen bij het vervolg daarop. Door kennis en expertise richting gemeente te delen over de doorstroom vanuit onderwijs naar werk.
- Na de invoering van de Wet inburgering is er nog een aantal jaren sprake van een ondertussengroep die al aan een traject is begonnen. Het is belangrijk dat het UAF bij die groep de vingers aan de pols houdt.
- Opleidingen voor wo en hbo zijn heel verschillend georganiseerd. Met elke onderwijsinstelling apart is het tijdrovend om informatie over de behoeften van vluchtelingen te delen. Nog meer gebruikmaken van koepels en netwerken kan hierbij helpen.
- Blijf een rol spelen als aanjager in (voorbereidende) leerwerktrajecten. Het UAF kan daar ook inhoudelijk iets bieden op het gebied van training en begeleiding.

3. Lokale overheden

Bij deze dialoogsessie waren twee vertegenwoordigers aanwezig vanuit de lokale overheden. Ook Leendert de Bell, lector duurzame arbeidsparticipatie, schoof online aan.

Impact UAF

Het UAF heeft zeker impact, geven de deelnemers aan. Als het systeem goed geregeld zou zijn, zou het UAF overbodig zijn. Dan zou elke statushouder goed worden opgevangen en een passend traject volgen. Helaas is dat nog niet zo want de inburgering is nog veel te fragmentarisch georganiseerd. Het UAF heeft volgens de deelnemers vooral veel impact op beleidsniveau en iets minder op praktisch niveau.

“Oneerbiedig gezegd heeft het UAF impact omdat het systeem faalt.”

Snelste of slimste route naar werk

Het UAF pleit al jaren voor de slimste route naar werk. De aanwezigen erkennen dat er gemeenten zijn die kiezen voor de korte termijn en een statushouder zo snel mogelijk aan het werk willen hebben. Aan de andere kant zijn er ook statushouders met een gezin waarvoor een inkomen belangrijker is dan een studie. In Amsterdam is de principiële keuze gemaakt voor duurzame integratie: een opleiding als aanloop naar duurzaam werk. Maar zelfs dan is het in de praktijk soms een worsteling om voor statushouders de slimste weg naar werk te vinden. De wetgeving voor participatie is erg rigide en maakt studeren met behoud van uitkering lastig.

“Samen met het UAF maken we dingen mogelijk, maar de wet- en regelgeving voor participatie is heel rigide.”

Kleinere gemeenten

Het UAF heeft een goed netwerk bij de G4 en de universiteitssteden. Kleinere gemeenten zijn moeilijker te bereiken. Terwijl ook daar hoger opgeleide vluchtelingen terechtkomen. Het zou goed zijn als kleinere gemeenten worden gevoed met mooie voorbeelden uit de Randstad, onderbouwd met cijfers.

De deelnemers suggereren dat het UAF deze taak kan oppakken. Mardjan Seighali denkt dat dit juist tot weerstand leidt en vindt het beter als gemeenten dat zelf zouden doen. Dit kan bijvoorbeeld met themabijeenkomsten en handreikingen via netwerken van VNG en Divosa. Uiteraard kan het UAF daarbij wel kennis en expertise delen.

Ook Leendert de Bell signaleert grote verschillen in visie en aanpak tussen gemeenten. Het is voor het UAF lastig om in dit versnipperde landschap de kennis goed voor de Bühne te brengen.

Relatie met werkgevers

De Wet inburgering zou moeten leiden tot een brede intake en leerroutes met gedifferentieerd aanbod. Hiervoor is samenwerking met werkgevers noodzakelijk. Met de komende vergrijzing krijgen werkgevers te maken met personeelstekorten. Dat kan kansen bieden voor statushouders. Werkgevers zullen moeten accepteren dat werknemers bij de start nog niet geheel aan de eisen voldoen. Ook casemanagers bij gemeenten moeten dat gesprek op een andere manier gaan voeren en vooroordelen bij werkgevers weghalen. Mardjan Seighali ziet inderdaad soms drempels bij werkgevers, terwijl leerwerktrajecten kansen bieden in beroepen met schaarste. Als gemeenten de partijen stimuleren, gaat dat een stuk makkelijker.

Leendert de Bell heeft veel contact met werkgevers in tekortsectoren. Zij geven aan dat ze soms bot vangen als ze aankloppen bij gemeenten. Een samenwerking van het UAF met werkgevers kan dergelijke gemeenten meer bewust maken van de kansen.

Evaluatie leerwerktrajecten

Aan Leendert de Bell wordt de vraag gesteld of er al een tussenproduct is van zijn onderzoek. Hij geeft aan dat dit lectoraat heel praktijkgericht is. Het onderzoek is vraaggestuurd en hij heeft op deelonderwerpen de afgelopen jaren al aan diverse rapporten en publicaties een bijdrage geleverd. Op dit moment is hij volop bezig met de evaluatie van diverse leerwerktrajecten, een thema waar het UAF nauw bij betrokken is.

Het UAF heeft nu vaak een voortrekkersrol bij die duale trajecten. Dat is een valkuil. De regie moet op den duur ergens anders komen. Niet bij gemeenten, misschien wel bij brancheorganisaties of arbeidsmarktregio's.

De Bell onderzoekt wat mogelijkheden en voorwaarden zijn om bestaande leerwerktrajecten te verzelfstandigen en te verduurzamen en om op te schalen zodat de trajecten kostenefficiënter worden. Een van de mogelijkheden is de opleidingscomponent binnen het traject regionaal oppakken.

**“De voortrekkersrol van het UAF is ook een valkuil.
Mensen denken te gemakkelijk dat het UAF het wel oplost.”**

Inkoop onderwijsroute

Veel gemeenten zijn momenteel bezig met inkooptrajecten voor de onderwijsroute: als de Wet inburgering van kracht is kunnen gemeenten statushouders een verdere opleiding aanbieden op weg naar werk op de langere termijn. In Rijk van Nijmegen is die inkoop regionaal georganiseerd, zodat kleinere gemeenten erbij kunnen aansluiten.

Risico van de Wet inburgering is dat het leidt tot meer versnippering: elke gemeente is zelf verantwoordelijk voor de inkoop. Het wordt de komende jaren pionieren om maatwerk regionaal te organiseren. Verschillende regels per gemeente zijn ook afschrikwekkend voor bovenregionale werkgevers.

**“Bedrijven hebben geen zin in verschillende regels per gemeente.
Dat kan het UAF niet oplossen, maar het moet wel gebeuren, anders
kun je niet opschalen met de leerwerktrajecten.”**

Aanbevelingen en tips

- > Vluchtelingen maken zelf een keuze, maar het UAF kan een rol spelen door te informeren over een realistisch keuze. Het helpt gemeenten als de consequenties van een keuze voor werk of een opleiding helder is.
- > De inclusiviteit bij veel gemeenten laat nog te wensen over. Het zou goed zijn als ook statushouders als casemanagers aan het werk gaan. Dat scheelt bovendien in de tolk- en vertaalkosten.
- > In de Metropoolregio Amsterdam functioneert House of Skills, een organisatie die vraag en aanbod van werk bij elkaar brengt. Het UAF zou daar als kennispartner input kunnen geven.

www.houseofskillsregioamsterdam.nl/partners

4. Cliënten en alumni

Tijdens deze sessie deelden vijf cliënten en alumni van het UAF hun persoonlijke ervaringen. Sommigen hadden van tevoren ook ervaringen van andere UAF-cliënten opgehaald.

Impact UAF

Alle deelnemers zijn positief over rol die het UAF heeft gespeeld bij hun persoonlijke ontwikkeling. Daar zijn ze dankbaar voor. Hun tevredenheid met het UAF wordt sterk beïnvloed door de trajectgeleider waarmee ze te maken hebben/hadden.

“Het UAF is een fijne organisatie, het is fijn om geholpen te worden in een nieuw land.”

Ongelijkheid bij gemeenten

De deelnemers signaleren grote verschillen tussen gemeenten en dat leidt tot ongelijkheid. In de ene gemeente mag je studeren met behoud van uitkering, in de andere niet. Zij verwachten dat zulke verschillen ook gaan spelen bij de nieuwe Wet inburgering. Het zou goed zijn als het UAF statushouders begeleidt als zij vastlopen bij hun gemeente. Mardjan Seighali zegt dat die ongelijkheid een aandachtspunt is, maar zij vreest dat het helaas nooit helemaal weg zal gaan.

Realistisch studieadvies

Veel nieuwkomers hebben een droom, maar het doel is niet altijd bereikbaar. Het komt voor dat een gekozen studie toch niet de juiste is. Het UAF zou kunnen helpen door vooraf beter te adviseren over een realistisch studieadvies. Mardjan Seighali vindt het ook belangrijk dat cliënten een goed advies krijgen en dat wordt aangegeven als iets niet haalbaar is. Een mislukte studie maakt je extra onzeker en kan leiden tot onnodige hoogoplopende kosten.

“Veel nieuwkomers hebben een droom, maar het doel is niet altijd bereikbaar. Het UAF moet meer helpen om een realistische keuze te maken.”

Engelse taal

Veel opleidingen zijn in het Engels, maar vluchtelingen beheersen die taal niet altijd voldoende. De studenten en alumni geven aan dat het goed zou zijn als het UAF ook een module Engels aanbiedt. Deze bestaat inderdaad. Het UAF heeft een module voor Engelse taalverwerving als een bepaald niveau van Engels is vereist voor toelating tot studie of doorstroom richting werk.

Van studie naar werk

Alumni merken dat de stap van opleiding naar betaald werk tegenvalt. Hierbij zouden ze meer begeleiding willen krijgen van het UAF. Vacatures zijn vaak bestemd voor statushouders die maximaal 5 jaar in Nederland zijn. Naast een baan in loondienst denken sommigen ook aan starten als ondernemer. Hiervoor heeft het UAF geen module meer (daar werd weinig gebruik van gemaakt), maar het UAF kan cliënten wel in contact brengen met organisaties die daarvoor de expertise hebben.

Communicatie met het UAF

Over de communicatie met het UAF zijn de ervaringen verschillend. Sommigen zijn zeer tevreden over hun begeleiders. Anderen noemen de reactie op vragen aan het UAF te langzaam. Een van de deelnemers werd verrast doordat hij een studielening moet terugbetalen en daar was hij niet op voorbereid. Het was niet altijd duidelijk wat je kunt verwachten. Mardjan Seighali zegt dat de teksten van de overeenkomsten tussen het UAF en de cliënt inmiddels zijn verduidelijkt, maar het blijft lastige juridische taal.

“Mijn begeleider heeft me vaak gebeld, toch was niet duidelijk wat ik van het UAF kon verwachten. Ik miste bijvoorbeeld informatie over financiën: waarin word ik wel of niet ondersteund.”

Meer begeleiding

Meer contact met de trajectbegeleider zou goed zijn volgens de deelnemers. Mardjan Seighali geeft aan dat dit niet haalbaar is gezien de kleine organisatie en de grote groep cliënten: 1 trajectbegeleider heeft ongeveer 150 cliënten. Mentoren kunnen hierin een rol spelen. De aanwezige alumni kennen deze mogelijkheid niet, een van de studenten maakt hiervan wel gebruik. Het UAF benadert ook alumni om mentor te worden. Daarnaast is er belangstelling voor advies, bijvoorbeeld over studiekeuze, in groepsverband. Positief bijeffect is dat cliënten elkaar dan ontmoeten en ervaringen kunnen delen.

“Vacatures die ik krijg via het UAF zijn specifiek voor mensen die maximaal 5 jaar in Nederland zijn. Mensen die langer in Nederland wonen hebben minder kans om ergens te solliciteren.”

Informatie in AZC's

Niet in alle AZC's is voldoende bekendheid over de mogelijkheden bij het UAF. En juist dan is dat van belang. Mardjan geeft aan dat het COA in principe toegang heeft tot alle informatie, maar dat er ook hier regionale verschillen zijn. De voorlichting kan altijd beter, dus ze gaat kijken waar het aan ligt.

Aanbevelingen en tips

- > Het UAF moet niet alleen de succesverhalen delen, maar ook de actuele belemmeringen en uitdagingen in kaart brengen.
- > Zorg dat alle UAF-clieënten het eerste jaar automatisch een mentor krijgen. Wacht niet tot ze erom vragen.

“Het UAF geeft veel mensen de kans om hun leven op te bouwen en hier in Nederland te kunnen starten. Door de overeenkomsten die het UAF met universiteiten, scholen en instanties afgesloten heeft, kunnen veel mensen hun droom waarmaken. Anders wordt het heel moeilijk om te studeren of een opleiding te volgen.”

5. Werkgevers

Het UAF werkt samen met werkgevers om duurzame arbeidsparticipatie te bevorderen. Bij deze sessie waren vertegenwoordigers aanwezig van organisaties waar het UAF al geruime tijd mee samenwerkt. Ook was een vertegenwoordiger aanwezig van het ministerie van SZW. Voorts is op een later moment nog schriftelijke input geleverd. Tenslotte nam lector Leendert de Bell deel aan deze dialoogsessie die nauw aansluit bij zijn bijzondere leerstoel.

- > NS: Heeft sinds 2015 werkervaringsplaatsen voor hoogopgeleide statushouders. De samenwerking is in 2020 verlengd en in 2021 uitgebreid met zakelijk mentorschap. NS onderzoekt werkervaringsplaatsen voor statushouders op mbo-niveau.
- > UWV: Heeft jaarlijks 130 trainees. Sinds 2019 zijn 20 daarvan statushouders.
- > BDO accountants & adviseurs: Is gestart met bedrijfsmentoring. Vanaf volgend jaar biedt BDO ook werkervaringsplekken aan via het UAF.

Impact UAF

Het UAF draagt volgens een van de werkgevers zeer concreet bij aan de ontwikkeling van gevluchte studenten en professionals. Vooral met het opzetten van leerwerktrajecten heeft het UAF veel succes. Dat blijkt onder andere uit het recent gepubliceerde SER-kennisdocument *Leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van opschalingsmogelijkheden*. Het UAF heeft een initiërende rol en de hulp van het UAF wordt ingeroepen als partijen er zelf niet in slagen zo'n project op te starten. Opschalen van leerwerktrajecten, zodat deze zelfstandig kunnen draaien, lukt nog niet.

Langdurige relaties

De werkgevers benadrukken het belang van langdurige relaties met het UAF. Na het pioniersjaar loopt een traject steeds soepeler en kun je verfijnen. Mentorprojecten zijn relatief eenvoudig en vormen een eerste stap richting intensievere samenwerkingen voor bijvoorbeeld werkervaringsplekken. Bij een leerwerktraject zijn veel meer partijen betrokken, dat is lastiger.

Langdurige samenwerking met het UAF betekent voor werkgevers een kwaliteitsborging. Bij de instroom worden bijvoorbeeld afspraken gemaakt over het noodzakelijke taalniveau. Dit is een dilemma, want wanneer kan een project verder zonder de begeleiding vanuit het UAF? Het UAF wil graag kennis en expertise overdragen, zodat er weer capaciteit komt om nieuwe leerwerktrajecten op te starten.

**“Langdurige samenwerking met het UAF is kwaliteitsborging.
Je staat er als werkgever niet alleen voor.”**

Instroom, doorstroom en uitstroom

Het UAF heeft 3778 deelnemers in diverse modules.¹ De instroom van talentvolle statushouders aan de modules is goed. De doorstroom vanuit inburgeringsmodules naar hogere opleidingen ook. De uitstroom naar passend werk is zorgelijk. Het vinden van een baan gaat niet vanzelf. Duurzaam landen op de arbeidsmarkt vraagt om goede samenwerking van gemeenten en werkgevers. Werkgevers kijken bij sollicitaties vaak naar diploma's. Terwijl er talloze voorbeelden zijn dat statushouders meer kansen hebben op werk als ze in de praktijk kunnen laten zien wat hun talenten zijn. Om gemeenten en werkgevers daarvan te overtuigen, zien de werkgevers een rol voor het UAF en het ministerie van SZW.

Nieuwe vormen waarbij vluchtelingen parttime werken en studeren zijn volgens de werkgevers geen oplossing: een halve baan is niet genoeg om uit de uitkering te komen. Het kan zelfs leiden tot een armoedeval, omdat je toeslagen gaat missen.

“Een Nederlandse diploma is de beste garantie op werk, maar niet voor iedereen toegankelijk. Ik onderzoek wat er bij werkgevers nodig is om inclusiever te worden.”

Stages en mentoring

Er zijn talloze voorbeelden van statushouders die geen stage mogen lopen (met behoud van uitkering) omdat gemeenten vinden dat ze zelf een inkomen moeten verdienen. Terwijl een stage vaak leidt tot duurzaam werk. Grotere werkgevers kiezen ervoor om mensen al tijdens hun opleiding in dienst te nemen. Zo hebben ze geen bemoeienis van verschillende gemeenten met verschillende regelingen. In het ideale geval wordt binnen dat bedrijf de financiering centraal geregeld. Afdelingsmanagers die een trainee krijgen, hoeven dan geen extra budget vrij te maken. Zij investeren wel in tijd voor extra begeleiding.

Leendert de Bell ziet veel voordelen in die financiering hoogover en om arbeidsplaatsen bovenformatief in te bedden. Hij adviseert bedrijven die zelf niet groot genoeg zijn om regionale samenwerking te zoeken, met structurele regelingen binnen arbeidsmarktregio's. Voor landelijk opererende werkgevers is die schaal echter nog steeds te versnipperd.

De werkgevers zien goede kansen via mentoring. Bij bedrijfsmentoring worden medewerkers gekoppeld met UAF-cliënten. Hun netwerk kan helpen om een afstudeerstage te vinden en hopelijk ook een baan, hoewel die laatste stap, de individuele uitstroom, in de praktijk nog steeds tegenvalt. Het UAF is bezig met een intern programma om het mentoringprogramma verder uit te bouwen.

“Ons bedrijf zit in heel Nederland en de recruitment is centraal georganiseerd. Als je regionaal iets gaat doen, is dat juist een bottleneck.”

Inclusiviteit

Bij veel bedrijven is inclusiviteit een belangrijk issue. Statushouders in dienst nemen lijkt een goede weg om de culturele diversiteit te vergroten. Toch is er vaak koudwatervrees. Werkgevers zijn bang voor werknemers met trauma's en taalachterstanden. Succesverhalen en best practices kunnen ook door werkgevers met andere werkgevers gedeeld worden. Daarnaast zijn er organisaties die gespecialiseerd zijn in culturele diversiteit op de werkvloer, zoals Global People. Het kan interessant zijn als het UAF met dergelijke partijen samenwerkt: hoe benaderen zij de arbeidsmarkt, hoe zorg je voor een blend met nieuwkomers, hoe realiseer je een zachtere landing?

Mardjan Seighali is zeker geïnteresseerd in brede allianties, hoewel dit niet altijd tot succesvolle samenwerkingen heeft geleid. Hopelijk bieden de tekorten op de arbeidsmarkt ook meer kansen voor statushouders en draagt dat daarmee bij aan meer inclusiviteit op de werkvloer. Ook een van de werkgevers benadrukt het belang om hierop in te spelen.

Regionale verschillen

De werkgevers signaleren verschillen tussen Randstad en regio's waar minder mensen wonen met een andere culturele achtergrond. In die regio's is het voor statushouders nog lastiger om een arbeidsplek en aansluiting bij de collega's te vinden. Focus op bedrijven en regio's met veel culturele diversiteit is kansrijker. Maar, merkt Mardjan Seighali op, vluchtelingen hebben niet altijd te kiezen waar ze gaan wonen. Wel is de gunfactor voor vluchtelingen, vooral uit Syrië en Afghanistan, vaak groter dan voor andere groepen met een bi-culturele achtergrond. Voor vluchtelingen uit Turkije ligt het soms lastiger, daarover is bij werkgevers en collega's weinig kennis. Hierin kan het UAF een rol spelen. Maar ook hier is het beeld divers. Turkse vluchtelingen leren vaak sneller de Nederlandse taal en integreren relatief makkelijk.

“Weinig collega's beseffen wat de huidige situatie in Turkije voor impact heeft.”

Voordelen van vluchtelingen

Mardjan vraagt de werkgevers welke voordelen zij zien van vluchtelingen in hun teams. Genoemde argumenten zijn: meer diversiteit, zij voegen nieuwe dingen toe en hebben andere invalshoeken. Doordat er in traineeteams ook mensen met een vluchtelingenachtergrond zitten, beseffen de andere trainees hoe goed ze het hebben. armoedeval, omdat je toeslagen gaat missen.

“Collega's krijgen respect voor het doorzettingsvermogen en de wilskracht van statushouders. Zij hebben er enorm veel voor over om ergens stage te kunnen lopen.”

Aanbevelingen en tips

- > Organiseer meet-ups van statushouders met werkgevers in branches waar een tekort is.
- > Focus op nieuwe sollicitatievaardigheden zoals video-solliciteren. Laat mensen daarnaast pitchten bij een sollicitatie. Dat kan ook online. Een pitch is heel persoonlijk en daardoor groeit de gunfactor.
- > Ga in gesprek met een aantal assessment-bureaus en ontwikkel een training met trainingsacteurs. Assessment-bureaus hebben vaak nog een blinde vlek voor het talent van hoogopgeleide statushouders.

6. Mentoren

Vanwege afzeggingen op het laatste moment, was bij dit gesprek maar één mentor aanwezig. De waardevolle input die we kregen, was er niet minder om. Op een later moment is er nog telefonisch contact geweest met een andere mentor.

Impact UAF

De heldere doelstelling is een van de redenen waarom een van de mentoren zich heeft aangemeld. Hij ziet zijn rol als mentor in het verlengde daarvan: integratie in de Nederlandse samenleving in breedste zin, onder meer door inzet van sociale netwerken. De bemoeienis van het UAF met de Wet inburgering noemt hij zeer relevant. De andere mentor geeft aan dat mentoring hem aan het hart gaat, maar hij wel beperkt zicht heeft op de totale rol van het UAF. Als mentor is hij daarvan maar een heel klein onderdeel. makkelijk.

“Ik zie de impact van het UAF door de gesprekken die ik voer met mijn mentees.”

Mentoring

Mentoring is ontstaan uit adviezen van de eerste ronde stakeholdersdialogen. Er zijn bedrijfsmentoren die hun nieuwe branchegeenoten op die manier wegwijs maken en er zijn individuele mentoren die een half jaar lang een cliënt van het UAF als mentee begeleiden. Het mentoringsysteem werkt nog niet goed genoeg. Het UAF is bezig met een manier om beter gebruik te maken van mentoring en het effect te meten. Een van de mentoren adviseert om daarvoor ook de evaluaties van mentor en mentee na een traject te gebruiken. Een andere mentor geeft de suggestie om meer te gebruik te maken van het netwerk van andere mentoren maar ook van UAF-alumni. Zijn oude mentees hebben inmiddels ook een relevant netwerk.

Contact mentor met UAF

De mentoren zijn tevreden over de begeleiding vanuit en het contact met het UAF. De trainingen en documentatie hebben hen goed op weg geholpen maar laat ze ook vrij in de begeleiding. Een mentor geeft aan dat het afgelopen halfjaar het contact is weggevallen en dat vindt hij jammer. De intervisie-bijeenkomst in januari was zeer nuttig. Beide mentoren hopen dat deze sessies vaker kunnen plaatsvinden, om ook uitwisseling tussen mentoren te bevorderen. Aanvullende trainingen voor mentoren zijn zeer welkom. Zij opperen onder andere een training taalcoaching en een workshop over het land van herkomst van grote groepen vluchtelingen, zoals Syrië. Daarin kunnen cliënten en alumni zelf ook een rol spelen. Daarnaast geeft een van de mentoren aan dat het prettig zou zijn om op de hoogte te blijven van de status van de matchingsprocedure.

“Mentoring geeft inzicht in de moeilijkheden van mijn nieuwe landgenoten bij het opbouwen van een bestaan in Nederland. Ik kan helpen met de Nederlandse taal en samenleving en met mijn professionele netwerk.”

Meerwaarde voor mentoren

Een van de mentoren besteedt circa een halve dag per week aan zijn mentee. Dat kan omdat hij gepensioneerd is. Meerdere mentees zou wat veel worden. Hij vindt het leuk en zinvol werk om te doen. Het is een manier om nieuwe mensen te leren kennen en geeft inzicht in de moeilijkheden waarmee nieuwe landgenoten te maken krijgen. De andere mentor geeft aan open te staan voor flexibelere mentortrajecten op basis van de hulpvraag waarbij hij eventueel ook meerdere mentees kan begeleiden. Mentoren kunnen een rol spelen bij het vinden van stageplekken. Toen een van de mentoren daar vorig jaar voor werd benaderd, was hij blij verrast wat zijn LinkedIn-netwerk te bieden had. De andere mentor zag direct al meerwaarde in zijn achtergrond en netwerk vanwege de kloppende matches.

Aanbevelingen en tips

- > Deel meer informatie over jullie strategie en jaarplannen in de nieuwsbrief. Als mentor vind ik het interessant om daar meer over te weten.
- > Analyseer de factoren als iemand de studie niet afrondt of geen werk vindt. Met die informatie kunnen wij als mentoren ook ons voordeel doen.
- > Een Engelstalige studie klinkt aantrekkelijk, maar belemmert de ontwikkeling van de Nederlandse taal en daarmee de integratie in de samenleving. Geef die informatie mee bij advies over de studiekeuze.
- > Gebruik het netwerk van mentoren voor het vinden van stageplaatsen en arbeidsplaatsen. Probeer bijvoorbeeld cliënten, alumni en mentoren bij elkaar te brengen via een platform als LinkedIn.
- > Probeer de succesverhalen ook in de landelijke media te krijgen. Dat helpt bij de beeldvorming.
- > Laat het mentoren weten als er iets speelt in de interne organisatie.

7. Maatschappelijke organisaties en kennisinstellingen

Deze dialoogsessie werd bijgewoond door twee maatschappelijke organisaties die zich voornamelijk bezighouden met de belangenbehartiging en ondersteuning van vluchtelingen. Daarnaast waren er twee kennisinstellingen aanwezig, waarvan de afgevaardigden zich uit hoofde van hun functie bezighouden met onderzoek naar integratie en sociale en maatschappelijke participatie.

Impact UAF

De deelnemende organisaties zien dat het UAF zichtbaar en herkenbaar is. Een van de deelnemers merkt wel op dat het UAF wellicht ook meer impact kan maken op niveau MBO 1 en 2. Vanuit het devies 'schoenmaker blijf bij je leest' is dit vooralsnog geen logische stap voor het UAF, maar het is nooit uit te sluiten dat dit in de toekomst zo blijft, aldus Mardjan Seighali.

“Het UAF slaagt erin om het menselijk gezicht van vluchtelingen te laten zien en is gericht op ambitie.”

Wet inburgering

Het UAF heeft een belangrijke verbindende rol. Organisaties wachten af en er is nog veel discussie over de voorkant, bijvoorbeeld over het PIP en de warme overdracht. Tegelijkertijd mist de samenwerking op bijvoorbeeld de B1-route. Er is behoefte aan een coördinerende en verbindende partij tussen gemeenten en andere stakeholders. Men ziet een rol weggelegd voor het UAF om via belangenbehartiging slime samenwerkingen te bewerkstelligen en een maatschappelijk speelveld te creëren, waarbinnen ook kleine organisaties een plek krijgen binnen het aanbod van de routes. Aansluitend wordt de zorg geuit dat gemeenten kleine participatie-initiatieven over het hoofd zien, omdat het idee heerst dat de partij die de aanbesteding heeft verkregen het gehele onderdeel participatie zelf moet oppakken. Partijen als het UAF moeten blijven monitoren hoe het stelsel tot stand komt, dat het aanbod goed is en aansluit bij behoeften van statushouders, ook voor succes na de inburgering. Niemand is gebaat bij prijsconcurrentie op de routes van de Wet inburgering.

Gemeentelijke versnippering

Het zou mooi zijn als gemeenten via het UAF de samenwerking opzoeken en UAF dit bovenregionaal overziet om versnippering te voorkomen. Deze versnippering is een zorg die alle deelnemers herkennen. Grotere gemeenten gaan zelf aan de slag terwijl kleinere gemeenten het UAF om hulp vragen of kiezen voor de snelste weg naar werk. Dat is zo in het huidige systeem en zal ook in het nieuwe systeem zo blijven.

“Juist waar gemeenten kleiner gaan kijken, is meer behoefte aan een organisatie als het UAF om te verbinden.”

Beeldvorming

Het UAF laat een ander perspectief zien in een publiek debat dat vooral negatief is. Een van de maatschappelijke organisaties geeft aan dat verhalen delen helpt om maatschappelijke beeldvorming over de doelgroep te beïnvloeden: van hulpbehoevend naar professionals die een maatschappelijke bijdrage willen leveren. Toch moeten we niet de illusie hebben dat we de beeldvorming kunnen kantelen. Intensief contact via onderwijs en werk is uiteindelijk wat werkt, merkt een van de onderzoekers op.

Mbo-leerwerktrajecten

In Nederland is veel behoefte aan praktisch geschoolde mensen. De combinatie van mbo-leertrajecten en sectoren met tekorten biedt nog steeds kansen voor het UAF. De aanjagersrol van het UAF komt nog niet altijd van de grond, omdat leerwerktrajecten nog te weinig worden geadopteerd en opgeschaald door andere partijen. Het UAF moet in de gaten blijven houden wat er op de arbeidsmarkt gebeurt en waar de tekorten zitten.

Aanbevelingen en tips

- > Blijf aandacht vragen met betrokken partijen voor onderbelichte aspecten van inburgering. Bijvoorbeeld hoe de eerste stappen voor succesvolle integratie al gemaakt kunnen worden in het AZC.
- > Blijf de samenwerking opzoeken met gemeenten en andere partners en deel verhalen over de slimste weg naar werk voor statushouders.
- > Houd ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de gaten om in te spelen op tekorten.

8. Fondsen en donateurs

Bij deze dialoogsessie waren vier fondsen en twee grote donoren. Vanuit het UAF was ook Wendy Heezen, relatiebeheerder van communicatie en fondsenwerving aanwezig. Via de donateursmail is bovendien een korte enquête met twee vragen uitgestuurd over de impact van het UAF, waarop 24 reacties zijn binnengekomen.

Impact UAF

De deelnemers vinden dat impact een buzz-woord is. Een deel worstelt, net als het UAF, met de vraag wat de impact is ten aanzien van de doelstelling. Het UAF kan over het algemeen meer successen op het gebied van impact en bereik delen. Mardjan Seighali geeft aan dat het UAF kortgeleden gestart is met een impacttraject via een van de aanwezige fondsen. In 2022 gaan we hier organisatiebreed mee doen. Een van de fondsen geeft aan ook geïnformeerd te willen worden over de meer indirecte impact via lobby en belangenbehartiging, zoals de totstandkoming van de Onderwijsroute en de BI-route. Dit zou hen ook helpen om te begrijpen wat er in Den Haag gebeurt en zou moeten gebeuren. Ten slotte wordt opgemerkt dat het UAF ook verrassende verhalen moet blijven delen en dat effectiviteit niet altijd het uitgangspunt hoeft te zijn.

Het UAF krijgt op basis van de **enquête** een 4.5 op een schaal van 5 op de vraag in hoeverre het UAF voldoet aan de verwachting met betrekking tot de doelstelling. Veel donateurs geven aan dat ze op basis van communicatie en nieuwsbrieven zien dat het UAF mooie resultaten boekt met betrekking tot de doelstelling. Respect voor vluchtelingen, ondersteuning bij de weg naar duurzame uitstroom en doorzettingsvermogen staan centraal. Meer focus op de lageropgeleiden zou een verbeterpunt kunnen zijn.

“Ik steun het UAF al 50 jaar en de rapporten over het UAF blijven constant van de goede attitude getuigen: respect voor onvrijwillige vluchtelingen, daadwekelijke hulp en kennis van de Nederlandse samenleving.”

Zichtbaarheid en positie

Er bestaat nog steeds een prikkel voor lokale overheden om statushouders zo snel mogelijk naar werk te sturen. Er wordt geopperd om juist de verhalen te delen van mensen die steeds verder doorgroeien na het traject van het UAF. Het is lastig om iemand te blijven volgen maar het alumnibeleid zal bijdragen aan meer data en informatie op dit thema. Een van de grote donoren geeft aan dat de zichtbaarheid van het UAF op onderwijsinstellingen nog te wensen overlaat, terwijl daar ook potentiële donateurs rondlopen. Een fonds wijst erop dat het UAF soms wellicht wat elitair overkomt. Daar mist de toelichting waarom we voor deze plek in het maatschappelijk veld hebben gekozen en welke partijen zich focussen op andere doelgroepen. De realiteit is dat de hoogopgeleide statushouder het niet automatisch makkelijk heeft. Er wordt een suggestie gedaan om dit in infographics inzichtelijk te maken.

Financiële verantwoording

De grote donoren hebben behoefte aan een begrijpelijke begroting waaruit blijkt waar het geld naartoe gaat in relatie tot de doelen van het UAF. Een van de fondsen merkt op dat tijdens de transitie van het UAF vertraagd en rommelig verantwoording werd afgelegd. Dit kan sneller en praktischer, al heeft het UAF niet zozeer een traditie van verslaglegging en verantwoording. Daar moeten we nog in groeien en ook eerlijk in zijn, geeft Mardjan Seighali aan. Ook richting donateurs kan het UAF er wellicht voor kiezen om de kosten van een traject inzichtelijk te maken en zo gericht donaties te werven. Hierbij wordt de kanttekening gedeeld dat dit ook juist negatief kan uitpakken, als donateurs bijvoorbeeld zien dat een traject prijzig is.

Meerjarige samenwerking

Het UAF is op zoek naar meerjarige financiering ten behoeve van continuïteit van de organisatie. Fondsen kijken nu ook steeds vaker naar meerjarige samenwerkingen in plaats van projectmatige steun. Het advies is om bij fondsen te vragen waar zorgen zitten voor zo'n model. Het UAF mag zich hier meer over uitspreken. Door gemeenschappelijke voordelen te identificeren met betrekking tot meerjarige samenwerkingen kan er voor beide partijen een win-win situatie ontstaan.

“Als fondsen hebben wij de ontvangers van onze financiering nodig, zodat ook wij onze doelen kunnen behalen.”

Aanbevelingen en tips

- > Blijf je impact meten, inzichtelijk maken en communiceren. Gebruik de theory of change om ook over de tijd te laten zien wat de cijfers zijn en wat je impact is.
- > Schakel de hulp in van koepelorganisaties om de zichtbaarheid op onderwijsinstellingen te vergroten.
- > Ga groepsgewijs met fondsen in gesprek. Dit scheelt tijd en levert meer inzichten op.
- > Ga open het gesprek aan over meerjarige samenwerkingen en luister naar elkaar. De uiteindelijke winst van dergelijke samenwerkingen komt voort uit goede afspraken in het voortraject.

9. Aanbevelingen en adviezen

Uit de gesprekken kwamen enkele aanbevelingen en adviezen meerdere keren naar voren. Bij alle aanbevelingen hebben we een kort antwoord toegevoegd dat samenvat waarom en hoe het UAF deze aanbevelingen en adviezen ter harte neemt.

Verbinden - samenwerking

- > Blijf slimme samenwerkingen en partners op zoeken als het gaat om belangenbehartiging. Onder andere door onderlinge kennisdeling en door samen op te trekken kan het UAF samen met partners een vuist maken en voorwaarden creëren in een veranderend maatschappelijk speelveld. Specifiek voor de Wet inburgering is het belangrijk om te monitoren hoe de wet uitpakt.
Het UAF blijft betrokken bij de totstandkoming van de Wet inburgering en specifiek bij de structurele borging van de onderwijsroute. Ook komt er een instrument om te monitoren hoe de wet in de praktijk voor hoogopgeleide statushouders uitpakt.
- > Zoek naast belangenbehartiging ook op inhoudelijk vlak de samenwerking op met partijen.
Op inhoudelijk gebied is met diverse stakeholders meer samenwerking mogelijk. Het UAF staat daarvoor open maar staat tegelijk ook voor de beperkende keuze in welke samenwerkingen de rol inhoudelijk bijdraagt. Er dient een afweging gemaakt te worden op impact, volume, tijd en capaciteit.
- > Het UAF is een landelijke organisatie. Zoek de samenwerking bovenregionaal op, bijvoorbeeld via arbeidsmarktregio's, om zo om gemeentelijke versnippering heen te werken.
We onderschrijven dit advies. Gemeentelijke versnippering is een feit ook al streeft het UAF overal naar gelijke mogelijkheden en landelijke dekking. Ook onder het nieuwe inburgeringsstelsel zal die versnippering en daarmee de ongelijkheid blijven. Bovenregionale samenwerkingen bieden wellicht nieuwe mogelijkheden onder de Wet inburgering.

Faciliteren - begeleiding van statushouders

- > Maak beter gebruik van de module mentoring. Er is behoefte aan mentoring en er zijn mentoren. Het bestaan van mentoring is echter nog niet altijd bekend. Mentoren kunnen wellicht ook meer betrokken worden en moeten echt fungeren als belangrijk verlengstuk van de begeleiding.
Binnen het UAF is hiervoor al aandacht. We leggen de laatste hand aan een verbetervoorstel voor de begeleiding door mentoren.
- > Neem de volgende focuspunten mee in de begeleiding naar studie en werk: arbeidsmarkt, het maken van een realistische keuze in een andere context en de voordelen van een Nederlandstalige studie.
Deze aanbeveling heeft onze blijvende aandacht. Het UAF heeft december 2021 een nieuw begeleidingshandboek uitgebracht. Dit blijven belangrijke punten van aandacht in de begeleiding richting studie en werk.
- > Breng in kaart wat succesfactoren zijn voor een geslaagd traject, maar ook wat factoren zijn die eraan bij dragen dat een traject niet succesvol is.
De factoren die wel of niet bijdragen aan het succes van een traject zijn onderwerp van onderzoek door het lectoraat duurzame arbeidsparticipatie van het UAF en de HU. Daarnaast gaat het UAF de succesfactoren meten via het impacttraject dat afgelopen jaar is gestart.

Aanjagen - leerwerktrajecten

- > Verplaats de regie van leerwerktrajecten maar blijf een aanjagende rol spelen in de opzet ervan. Als een leerwerktraject staat zal de regie naar een andere partij moeten om het traject te kunnen opschalen en inbedden.
Het ministerie van SZW heeft onderzoek gedaan naar de pilot Verdere Integratie Arbeidsmarkt (VIA) met o.a. een van onze leerwerktrajecten. De werkagenda van VIA is in december 2021 gepubliceerd. Het inbedden en opschalen van leerwerktrajecten en de rol van het UAF beperken tot aanjager, blijft een belangrijk aandachtspunt. Totdat die inbedding en opschaling van de grond komt blijft het UAF met fondsen in gesprek om leerwerktrajecten te bestendigen.
- > Houd scherp in de gaten waar krapte op de arbeidsmarkt is en ontstaat en speel daar tijdig op in. Dit is ook een effectieve manier om je maatschappelijke meerwaarde te laten zien.
Het UAF gebruikt de kennis van andere organisaties die expertise hebben als het gaat om de arbeidsmarkt. Voor diverse krapteberoepen zijn leerwerktrajecten ontwikkeld. Het UAF staat ervoor open om in meer kraptesectoren een aanjagersrol te spelen in dergelijke trajecten.

Kennis delen - beeldvorming en verhalen

- > Blijf succesverhalen delen met stakeholders. Laat samen met werkgevers en het ministerie van SZW zien wat de kansen zijn voor werkgevers en gemeenten. Benadruk via organisaties als VNG en Divosa (met handreikingen en themabijeenkomsten) wat de slimste weg naar werk is en hoe kan worden voorkomen dat talent verloren gaat.
Op dit moment wordt in samenwerking met het lectoraat van de HU een whitepaper geschreven over 30+ers en studeren met behoud van uitkering. Het UAF laat graag zien wat de mogelijkheden zijn om talent en ambitie te verzilveren. We roepen partners, zoals onderwijsinstellingen, gemeenten en werkgevers, op om hierin samen op te trekken.
- > Meet en deel de impact die het UAF maakt. Naast verhalen, maken cijfers en infographics dat ook inzichtelijk.
Afgelopen jaar is het UAF gestart met een impacttraject. Het blijft een afweging hoe ver het UAF gaat in het meten van impact, maar er kan daarin zeker een verbetering worden gemaakt. Deze resultaten kunnen vervolgens gebruikt worden in de communicatie.
- > Maak, in samenwerking met COA, informatie over studie en werk zichtbaar vanaf het moment dat de inburgeraar in Nederland is. Die eerste periode is cruciaal.
Het UAF heeft voorlichtingsmateriaal ontwikkeld voor in AZC's. In samenspraak met het COA gaan we kijken hoe er meer aandacht kan komen voor voorlichting en oriëntatie op mogelijkheden voor extra scholing. Daarbij denken we bijvoorbeeld aan blended learning.

Namens het UAF willen we alle betrokken stakeholders bedanken. We hebben veel goede adviezen opgehaald. Met een deel daarvan zijn we al gestart of gaan we mee aan de slag. Een deel bevestigt ook de koers die we al varen. We zijn blij en trots om samen met al onze partners het verschil te kunnen maken. Tot de volgende stakeholdersdialog!

Bijlage - vragenlijsten

Algemeen

Deze bijlage bevat de vragenlijsten die leidend waren tijdens de dialoogsessies. De onderstaande twee vragen kwamen in elke dialoogsessie terug.

1. Welke impact ziet u dat er door het UAF wordt gemaakt ten aanzien van onze doelstelling?
Op welk gebied/thema ten aanzien van onze doelstelling kunnen wij meer impact maken?
2. Anticipeert en participeert het UAF rondom maatschappelijke en actuele ontwikkelingen (bijvoorbeeld: Covid-19 of Wet inburgering 2021)? Waar laat het UAF deze taak liggen en zouden we zichtbaarder moeten zijn?

Daarnaast zijn er per dialoogsessie specifieke vragen opgesteld.

Onderwijsinstellingen

3. Wat zijn knelpunten in de doorstroom van inburgering naar studie en van studie naar werk?
Welke eventuele aanvullende rol zou het UAF daarin moeten spelen in samenwerking en afstemming met betrokken partners (onderwijsinstellingen, gemeenten en werkgevers)?
4. Het UAF signaleert dat ISK'ers veel in entree-opleidingen instromen en dat er knelpunten bestaan voor de doorstroom van het ISK naar hoger onderwijs. Hoe kijken jullie hier tegen aan en wat zou er moeten veranderen?
5. Aan welke kennis en expertise van het UAF is behoefte bij de onderwijsinstellingen? Ervaren de onderwijsinstellingen voldoende kennis en expertise over de intake en begeleiding van hoogopgeleide vluchtelingen binnen hun eigen gelederen? Kan het UAF een rol spelen om deze kennis te vergroten?
6. Welke rol zien jullie in de toekomst in samenwerking met het UAF omtrent de combinatie van leren en werken, bijvoorbeeld in de vorm van duale trajecten voor hoogopgeleide statushouders?

(lokale) Overheden

3. Hoe zien jullie de veranderende rol van het UAF (o.a. door Wet inburgering 2021)? Welke nieuwe of veranderende verhouding ontstaat er ten opzichte van taken van de gemeente?
4. Welke kennis en ondersteuning wordt door het UAF geboden, die bijdraagt aan succesvolle integratie en uitstroom naar studie of werk voor (hoogopgeleide) statushouders? Welke kennis en ondersteuning mist er nog?
5. Op welke manier(en) kan er tegemoet gekomen worden aan de mogelijkheid voor hoogopgeleide statushouders die een studie kunnen starten met behoud van uitkering onder de Participatiewet?
6. Welke rol is er volgens jullie weggelegd voor het UAF met betrekking tot het initiatief en de uitvoering omtrent duale trajecten? Welke stakeholders zouden hier een rol in moeten pakken om tot een verspreid en succesvol aanbod te komen?

Cliënten en alumni

3. Welke problemen komt u tegen in de voorbereiding op studie, studie en op weg naar een baan?
Voor welke problemen die u tegenkomt was er geen ondersteuning en had u die wel nodig?
Welke ondersteuning had het UAF hier in kunnen bieden?
4. Hoe ervaart u de communicatie met het UAF? Heeft u het gevoel dat er voldoende tijd was voor gesprekken en de juiste begeleiding?
5. Hoe heeft het UAF bijgedragen aan een verandering in uw leven (positief of negatief)?

Werkgevers

3. Wat is de reden voor uw organisatie om mensen met vluchteling achtergrond aan te nemen?
Welke belemmeringen hebben jullie daarvoor moeten overwinnen en wat zijn de uitdagingen die jullie nu tegenkomen? Wat zijn juist succesfactoren hierin? Welke rol speelt/zou het UAF moet spelen in dit proces?
4. Merkt uw organisatie in de sector dat er meer vraag is naar diversiteit onder werknemers of dat er een tekort is aan geschoolde arbeidskrachten? Voldoen UAF kandidaten aan uw verwachtingen omtrent de taal, cultuur, kennis en vaardigheden? Hoe kan het UAF er voor zorgen dat onze doelgroep zichtbaarder wordt voor een groter aantal werkgevers?
5. Welke kennis en ondersteuning wordt door het UAF geboden, dat integratie op de werkvloer van } een statushouder succesvol maakt? Welke kennis en ondersteuning mist er?
6. Welke kansen en mogelijkheden liggen er om nieuwe vormen van samenwerking aan te gaan tussen werkgevers, het UAF en andere stakeholders?

Mentoren

3. Welke meerwaarde ziet u voor zowel uzelf, in het zijn van mentor, als voor de mentee(s) die u begeleidt? Hoe kan het UAF deze toegevoegde waarde beter benutten zowel op individueel niveau (mentor-mentee) als de inzet van mentoren in het algemeen?
4. Welke uitdagingen komt u tegen in de leefwereld (met name op gebied van studie en werk) van de mentee(s)? Zijn dit overbrugbare uitdagingen en ligt hier een rol voor het UAF m.b.t. ondersteuning?
5. Welke kennis en/of ondersteuning vanuit het UAF stelt u in staat om uw rol als mentor te vervullen? Welke kennis en/of ondersteuning mist er?

Maatschappelijke organisaties en kennisinstellingen

3. Hoe zien jullie de veranderende rol van het UAF (o.a. door Wet inburgering 2021)? Welke nieuwe of veranderende verhouding ontstaat er tussen betrokken partijen en op welke manier kan de onderlinge samenwerking versterkt worden t.b.v. de doelgroep?
4. Op welke manier(en) kan er voor gezorgd worden dat talent niet ten koste gaat van budget?

Fondsen

3. Komt de financiële en inhoudelijke verantwoording van het UAF over besteed geld overeen met uw wensen? Indien wenselijk, hoe kunnen we elkaar hier meer in tegemoet komen?
4. Op welke manieren ervaart u de betrokkenheid bij de doelstelling van het UAF? Zijn er concrete aanleidingen waarbij u meer betrokkenheid had willen ervaren?
5. Onze wens is om meerjarige samenwerkingen aan te gaan ten behoeve van duurzaamheid van de organisatie. Welk advies zou u geven om dit te bewerkstelligen?

Donateurs (enquête)

3. Het UAF zet zich in voor de ontwikkeling van gevluchte studenten en professionals en hun integratie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In hoeverre voldoet het UAF aan uw verwachting?
0 sterren = Voldoet helemaal niet aan mijn verwachting 5 sterren = Voldoet volledig aan mijn verwachting
4. Geef een toelichting



Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF

Postbus 14300, 3508 SK Utrecht, T 030 252 08 35, info@uaf.nl

uaf.nl