

K!X Works

Interventiebeschrijving



Het werkblad (versie mei 2015) dat gebruikt is voor het maken van deze interventiebeschrijving, is een gezamenlijk werkblad van de volgende organisaties.

Colofon

Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie

Movisie

info@movisie.nl

030 78 92 000

Website:

<https://www.movisie.nl/kixworks>

Contactpersoon

Bora Avric

b.avric@movisie.nl

06 55 44 06 40

Referentie in verband met publicatie

Joey Poerwoatmodjo

K!X Works

Databank Effectieve sociale interventies

Utrecht, Movisie

Datum: februari 2022

Inhoud

Colofon	2
Inhoud	3
Samenvatting.....	4
1. Uitgebreide beschrijving.....	5
1.1 Doelgroep	5
1.2 Doel.....	6
1.3 Aanpak.....	6
2. Uitvoering	12
3. Onderbouwing	17
4. Onderzoek.....	26
4.1. Onderzoek naar de uitvoering	26
4.2. Onderzoek naar de behaalde effecten.....	28
4.3. Praktijkvoorbeeld	28
5. Samenvatting Werkzame elementen	30
6. Aangehaalde literatuur.....	31

Samenvatting

Korte samenvatting van de interventie

De interventie K!X Works richt zich op de participatie van statushouders vanaf 18 jaar op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deelnemers krijgen verschillende trainingen en activiteiten aangeboden. Empowerment, informatie-uitwisseling en het sociale netwerk staan hierin centraal. De interventie is al in meer dan 21 gemeenten uitgevoerd.

K!X Works is ontwikkeld door Movisie. De interventie kan zelfstandig worden uitgevoerd met behulp van de methodiekbeschrijving en trainershandleiding. Movisie kan hierbij desgewenst ondersteunen. K!X Works is gebaseerd op een eerdere versie namelijk: K!X. Deze interventie is in 2007 tot en met 2014 uitgevoerd binnen het vmbo en mbo voor de gemeente Utrecht. De K!X-methodiek is opgenomen in de databank Effectieve sociale interventies als Goed beschreven.

Doelgroep

De deelnemers van K!X Works zijn statushouders van 18 jaar en ouder, die woonachtig zijn in Nederland. Zij beheersen de Nederlandse taal op minimaal A2 niveau en zijn gemotiveerd om toe te treden tot de Nederlandse arbeidsmarkt.

Doel

De deelnemende statushouders kunnen na het einde van een K!X Works-traject participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Aanpak

Het traject begint met een individueel intakegesprek, waarna een *kick-off* met alle deelnemers volgt. Na de *kick-off* volgen er in ieder geval zes kerntrainingen. Tijdens deze trainingen is er ook aandacht voor intervisie, coaching, reflectie en ervaringen uit de praktijk. Daarnaast zijn er nog activiteiten zoals: bedrijfsbezoek, gastles, video cv en een netwerkmeeting. Het traject eindigt met een certificaatuitreiking.

Materiaal

Het handboek, de trainershandleiding, een PowerPointpresentatie voor trainingen, presentieformulieren, opnameapparatuur (videocamera, telefoon, et cetera), certificaten op usb-stick, portfoliomap en indien nodig: ov-pasjes, toestemmingsformulieren en zorgdragen voor catering tijdens de certificaat uitreiking.

Onderzoek

Er is gebruik gemaakt van onder andere een procesevaluatie, een analyserapport en het Magazine Doen!

1. Uitgebreide beschrijving

1.1 Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep

De doelgroep van K!X Works bestaat uit volwassen statushouders (18 jaar en ouder)¹ in Nederland die de Nederlandse taal beheersen op minimaal A2 niveau² en gemotiveerd zijn om toe te treden tot de Nederlandse arbeidsmarkt.

Een **statushouder** is een asielzoeker met een voorlopige/voorwaardelijke verblijfsvergunning. Deze vergunning verleent haar/hem het recht op woonruimte en uitkeringen net zoals Nederlandse burgers dat hebben. Tegelijkertijd wordt er van statushouders verwacht dat zij beginnen aan hun integratie in de maatschappij. Binnen drie jaar moeten zij dan ook zijn ingeburgerd. Bovendien hebben statushouders wettelijke toestemming om te werken (Vluchtelingendata, z.j.).

Intermediaire doelgroep

Er zijn geen intermediaire doelgroepen.

Selectie van doelgroepen

De doelgroep wordt verworven via de samenwerkingspartij. Dit verloopt via een intakegesprek door een uitvoerende van de samenwerkingspartij. Dit hoeft dus niet per se een K!X-trainer te zijn. In de K!X Works trainershandleiding staan de criteria die gelden voor deelnemers³ als volgt beschreven.

De deelnemer:

1. heeft een verblijfsvergunning.
2. is gemotiveerd om met K!X mee te doen: wil leren, werken of beide
3. is minimaal 18 jaar
4. beheerst de Nederlandse taal op minimaal A2 niveau
5. heeft genoeg tijd voor de K!X-training (eens per week of eens per twee weken 2,5 uur)
6. kan op de dag en het tijdstip van de K!X-training aanwezig zijn.
7. wil interactief in een groep werken.

¹ In de handleiding staat beschreven dat de interventie is bedoeld voor jongeren tussen de 18 en 35 jaar. In 2019 hebben er ook deelnemers meegedaan ouder dan 35 jaar. Ook voor hen blijkt de interventie waardevol. Daarom wordt de leeftijdscategorie in deze beschrijving verruimd tot 18 jaar en ouder.

² A2 is het niveau van iemand die het inburgeringsexamen gedaan heeft. Hij/zij begrijpt korte eenvoudige teksten en is in staat om informatie te vinden in eenvoudige teksten zoals een advertentie of een menukaart. <https://paktaal.nl/taalniveaus>

³ Deze interventie is niet gemakkelijk toepasbaar voor dove en slechthorende deelnemers. Er is een K!X-methodiek specifiek voor doven ontwikkeld: Sencity K!X (<https://www.sencitykix.today/>). Deze interventie bevat wel een aantal basiselementen van K!X Works maar staat los van deze interventiebeschrijving.

Betrokkenheid doelgroep

De doelgroep is betrokken geweest bij de doorontwikkeling van de interventie door middel van het invullen van vragenlijsten. Deze vragenlijsten zijn gebruikt om een 0- en 1-meting te doen. Met de resultaten kan onder andere nagegaan worden hoe bepaalde trainingsonderdelen zijn beoordeeld, hoe de deelnemers de trainers hebben ervaren of welke aanvullingen wenselijk zijn.

1.2 Doel

Hoofddoel

Statushouders (18 jaar en ouder) kunnen participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt na het einde van het K!X Works-traject.

Subdoelen

- Statushouders ouder dan 18 jaar hebben vaardigheden en competenties die aansluiten bij een baan op (v)mbo-niveau.
- Statushouders ouder dan 18 jaar hebben een netwerk dat zij kunnen benutten voor het vinden van een baan.
- Statushouders ouder dan 18 jaar zijn zich bewust van het belang van het eigen netwerk.
- Statushouders ouder dan 18 jaar hebben inzicht in de mogelijkheden en hun positie op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Statushouders ouder dan 18 jaar hebben een positief zelfbeeld.
- Statushouders ouder dan 18 jaar zijn zich bewust van hun eigen kracht en mogelijkheden.
- Statushouders ouder dan 18 jaar begrijpen hoe het Nederlandse schoolstelsel werkt en welke opleidingen nodig zijn voor specifieke beroepen.

1.3 Aanpak

Opzet van de interventie

Het traject duurt een half jaar en er is een groep van ongeveer 15 statushouders bij betrokken. Er is minimaal elke twee weken een activiteit van 2,5 uur. Een K!X Works traject start altijd met een kick-off en sluit af met een certificaatuitreiking. De kern van het traject omvat zes basistrainingen, van een introductie op arbeidstoeleiding tot presentatievaardigheden. Daarnaast is er binnen het traject ook aandacht voor tussentijdse intervisie, coaching, reflectie en ervaringen uit de praktijk. De activiteiten worden ook ingezet voor bedrijfsbezoeken, gastlessen of – zelf georganiseerde – overige activiteiten. Daarnaast wordt er nog tenminste één bedrijfsbezoek, één gastles en één netwerkmeeting georganiseerd. In de trainershandleiding worden ook nog andere optionele trainingen aangeboden.

Een K!X-trainer⁴ coacht de statushouders en stelt kaders vast voor de haalbaarheid en randvoorwaarden van activiteiten. Afhankelijk van de leeftijd en de beheersing van de Nederlandse taal gaat de K!X Works-groep meer of minder zelfstandig te werk. Het denkniveau van de statushouders – begrijpen ze bijvoorbeeld het doel van de training – bepaalt mede het tempo van de trainingen en de hoeveelheid stof die behandeld kan worden. De K!X-trainer maakt hiervan een inschatting aan het begin van het traject, na afstemming met de K!X-coördinator⁵. Aan het begin krijgen de deelnemers een portfolio map waarin ze gedurende het half jaar informatie verzamelen en kunnen bijhouden wat ze hebben geleerd en welke vaardigheden ze hebben ontwikkeld. Aan het einde van het traject ontvangen ze een certificaat, mits de trainers daar goedkeuring voor geven.

K!X Works bestaat uit de volgende onderdelen.

1. Voorbereidingsfase
2. Kick-off bijeenkomst inclusief nulmeting
3. 'Ken je talent' training
4. Communicatietraining
5. Presentatietraining inclusief een 'on the job' training tijdens een bedrijfsbezoek
6. Beroepsoriëntatie
7. Netwerkttraining
8. *Elevatorpitch* training
9. Training Video cv
10. Overige trainingen: sollicitatie en/of cv opstellen, verbeteren digitale vaardigheden
11. Bedrijfsbezoek
12. Gastles
13. Netwerkmeeting
14. Certificaatuitreiking inclusief eindmeting.

⁴ De trainer begeleidt alle K!X Works-bijeenkomsten van een K!X Works-groep. De trainer kan een externe trainer zijn van Movisie of een professional in dienst van of ingehuurd door de gemeente. Bijvoorbeeld van een welzijnsorganisatie of onderwijsinstelling. De ureninspanning van de trainer is ongeveer 150 uur per half jaar.

⁵ De verbindende schakel tussen alle betrokkenen bij K!X Works in de gemeente en houdt het overzicht over de (verschillende) K!X Works-groep(en). De coördinator kan een medewerker zijn van de gemeente, een sociaal makelaar of een medewerker van het Werkbedrijf, een welzijnsorganisatie of VluchtelingenWerk. De coördinator wordt door de gemeente aangesteld. De ureninspanning van de coördinator is ongeveer 50 uur per traject.

Inhoud van de interventie

1. Voorbereidingsfase

a. Afspraken met lokale samenwerkingspartner en K!X-coördinator

Voordat de K!X Works-activiteiten kunnen starten, moet een aantal implementatiestappen worden doorlopen die belangrijk zijn voor de lokale inbedding en borging. In deze fase van het organiseren van de K!X Works-trainingen onderteken je met de samenwerkingspartner een samenwerkingsovereenkomst en maak je een plan van aanpak voor de volgende fasen van K!X Works.

b. Werving van deelnemers

De K!X-coördinator werft jongeren uit de doelgroep om gedurende een half jaar deel te nemen aan het K!X Works-traject. De groep wordt in overleg met de K!X-trainer samengesteld. Een K!X Works groep wordt samengesteld op basis van de zeven criteria voor deelnemers. Zie 1.1: selectie van doelgroepen.

c. Kennismakings- en intakegesprekken met de deelnemers

De K!X-coördinator plant en voert kennismakings- en intakegesprekken met de deelnemers die zich hebben aangemeld voor K!X Works. Doel van dit gesprek is om te kijken of K!X Works past bij de leerwensen van de deelnemer: samen kijken zij of K!X Works iets voor de deelnemer is. Naar deelnemers toe communiceert de K!X-coördinator dit gesprek als een kennismaking en stelt de deelnemer op zijn gemak. De coördinator vertelt iets over zichzelf, zoals eigen ervaringen met vluchten / migreren / zoekend zijn naar opleiding of werk, zodat het gesprek gelijkwaardig is. Verder vertelt de coördinator over het traject, in eigen woorden en op een laagdrempelige manier, en legt uit dat er gewerkt wordt in een groep met diverse werkvormen en dat er veel interactie is. De intake wordt vastgelegd in een intakeformulier – te vinden in de trainershandleiding – zodat de informatie bij het voorbereiden van de training beschikbaar is voor de trainer.

d. Activiteitenplan opstellen en voorbereiding op de trainingen

Na de kick-off bijeenkomst heeft de trainer een goed beeld van de groep deelnemers: hij/zij heeft de verslagen van hun intakes en 0-metingen en heeft hen ontmoet in de kick-off. Hij/zij weet wat hun leerwensen zijn en kan ook inschatten wat het niveau van de groep is. Samen met de K!X-coördinator stelt de trainer een activiteitenplan op waarin de doelen, activiteiten, planning voor de K!X Works groep op een rij staan. Ook wordt onder meer de volgorde van de trainingen bepaald en de planning van activiteiten zoals een bedrijfsbezoek of netwerkbijeenkomst. De trainer selecteert werkvormen die bij de groep passen.

2. Kick-off bijeenkomst

Tijdens de kick-off bijeenkomst maakt de K!X-groep kennis met elkaar en met de trainers. De bijeenkomst draait om kennismaken, het creëren van een veilig leerklimaat, informatie over K!X Works en bovenal om enthousiasmeren. Bij de kick-off is iemand van het management van de samenwerkingspartner aanwezig voor een openingswoord en indien mogelijk wordt van de deelnemers een groepsfoto gemaakt. Optioneel is om andere lokale organisaties uit te nodigen, zoals het Steunpunt vrijwilligerswerk, Vluchtelingenwerk Nederland en ondernemers: dan weten die direct

dat mensen begonnen zijn met K!X. Tijdens de kick-off krijgen deelnemers een portfolio map waarin ze gedurende het jaar alle materialen van de trainingen verzamelen en waarin ze bijhouden wat ze geleerd hebben. Statushouders vullen tijdens deze bijeenkomst ook een korte vragenlijst in, wat dient als de 0-meting. Na de kick-off volgen de trainingen.

3. Training Ken je talenten

Centraal in de training 'Ken je talenten' staat het beter in beeld brengen van de deelnemers: wie ze zijn, wat ze kunnen en waar ze trots op kunnen zijn. In deze training leren deelnemers zichzelf en elkaar beter kennen, wat het zelfvertrouwen van de deelnemers en de veiligheid in de groep vergroot.

4. Communicatietraining

In deze training werken deelnemers aan kennis, bewustwording en vaardigheden op het gebied van verbale en non-verbale communicatie en het geven van presentaties.

5. Presentatietraining

In deze training werken deelnemers aan kennis, bewustwording en presentatievaardigheden.

6. Beroepsoriëntatietraining

in de Beroepsoriëntatietraining gaat het over wat je goed kunt en wat je wilt bereiken. Het Nederlandse schoolsysteem wordt besproken en ook de Nederlandse arbeidsmarkt.

7. Netwerktraining

In de Netwerktraining wordt onderzocht hoe het netwerk van deelnemers eruit ziet en hoe ze dat kunnen vergroten.

8. Training Elevatorpitch

In deze training werken deelnemers aan een *elevatorpitch* zodat iedere deelnemer zichzelf kort en krachtig voor kan stellen.

9. Maken van Video cv

Deelnemers maken een Video cv.

10. Drie optionele trainingen

Training cv maken: Het eindstation van K!X Works is in zicht. Uiteindelijk is het de bedoeling dat de deelnemers kunnen doorstromen naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt. Deze training geeft praktische handvatten voor het opstellen van een curriculum vitae (cv).

Sollicitatietraining: Deze training gaat over het zoeken naar vacatures, het schrijven van een sollicitatiebrief en het voeren van een sollicitatiegesprek. De deelnemers zullen zich voorbereiden op een fictief sollicitatiegesprek waar zij zelf een vacature voor hebben uitgezocht.

Verbeteren digitale vaardigheden: De deelnemers leren de basisvaardigheden van het werken met een computer, internet en verschillende programma's (bijvoorbeeld mail en Word).

11. Bedrijfsbezoeken

K!X Works-deelnemers gaan minimaal één keer op bedrijfsbezoek. De K!X-coördinator organiseert deze bezoeken en benadert bedrijven uit de eigen regio via onder meer het netwerk van de gemeente. De bedrijfsbezoeken zijn afhankelijk van de behoeften en kenmerken van de deelnemers verschillend opgezet. Er zijn groepen die graag willen kennismaken met bedrijven in een bepaalde sector. Dan is een uitwisselingsbijeenkomst een goed idee, waarbij medewerkers van het bedrijf aanwezig zijn en de deelnemers leren kennen. Als groepen willen oefenen met pitchen, kies dan voor de volgende opzet: het bedrijfsbezoek start ermee dat de deelnemers zich ter plekke aan de werkgever presenteren met pitches die zij in de trainingen voorafgaand aan het bedrijfsbezoek hebben voorbereid. Vanuit het bedrijf zijn medewerkers aanwezig om naar de pitches van de deelnemers te luisteren en hen te leren kennen. Per bedrijfsbezoek kunnen maximaal zeven of acht deelnemers een pitch geven. Vervolgens gaan de deelnemers met de medewerkers in gesprek over de functies die in het bedrijf aanwezig zijn en wat je nodig hebt om voor een functie in aanmerking te komen. Ze krijgen een rondleiding door het bedrijf en kunnen een gesprek voeren met bijvoorbeeld de HRM-medewerker of de directeur.

12. Gastlessen

K!X Works-groepen krijgen minimaal één gastles. Een gastdocent vertelt over zijn eigen beroep en loopbaan. Hij inspireert en motiveert jongeren om te investeren in hun toekomst door zelfbewustzijn en ambitie te laten zien. Een gastles door een ex-vluchteling (ervaringsdeskundige) heeft de voorkeur, omdat deze op basis van eigen ervaringen de leerlingen kan inspireren. Zij of hij vervult daarmee een voorbeeldfunctie waardoor jongeren het vertrouwen krijgen dat zij zelf ook veel kunnen bereiken binnen hun carrière. De K!X-trainer of -coördinator kan iemand uitnodigen vanuit zijn of haar eigen netwerk of (als deze er is) uit de gastdocentpool van de deelnemende organisaties. Gastdocenten kunnen mensen zijn uit het bedrijfsleven, de politiek, de sportwereld, de financiële sector of andere sectoren. Voorafgaand aan de gastles heeft de K!X-trainer of -coördinator een voorbereidend gesprek met de gastdocent. Daarin worden doel, verwachtingen, groepsdynamiek, invulling, voorbeeldfunctie van de gastdocent en de taalbeheersing van de deelnemers besproken. De gastles kan ook gebruikt worden voor meer praktische doeleinden, zoals het beheren van persoonlijke financiën. De les kan dan worden verzorgd door bijvoorbeeld iemand van kennisinstelling op dat terrein, bijvoorbeeld het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting. De praktijk leert dat veel van de K!X Works-deelnemers moeite hebben met het beheren van hun financiën, doordat zij vaak niet op de hoogte zijn van eventuele toeslagen waar zij recht op hebben. Het betrekken van een lokale organisatie als Sociaal Raadslieden hierbij is eveneens aan te raden, omdat deelnemers daar op een later moment dan ook zelf gebruik van kunnen maken.

13. Netwerkmeeting

K!X Works-deelnemers nemen minstens één keer deel aan netwerkmeeting, tegen het einde van de K!X Works training. Dit is een goed moment om geleerde competenties toe te passen. Ook kan een netwerkmeeting goed samen met een bedrijfsbezoek – en dus op locatie – georganiseerd worden.

De K!X-coördinator organiseert deze netwerkmeeting en benadert werkgevers uit de eigen regio via onder meer het netwerk van de gemeente. Doel van de netwerkmeeting is werkgevers en deelnemers laten kennismaken en kijken wat ze voor elkaar kunnen betekenen; denk aan een stage of een baan. Deelnemers profileren zich op een positieve manier bij werkgevers en maken kennis met manieren om te participeren. Daarmee verbreden ze hun horizon. Voor de netwerkmeeting worden zoveel mogelijk lokale of regionale werkgevers uitgenodigd en betrokken bij het programma, bijvoorbeeld door het geven van een inleiding. Deelnemers vertellen in de netwerkmeeting bijvoorbeeld hun verhaal, geven elevatorpitches en geven hun cv mee aan geïnteresseerden.

14. Certificaatuitreiking inclusief eindmeting

Aan het einde van de K!X Works-traject krijgen alle deelnemers een certificaat als bewijs van deelname. De K!X-trainer zorgt ervoor dat op dit certificaat de door de deelnemer gevolgde trainingen en ontwikkelde competenties staan vermeld. Er is veel dynamiek en beweging in het leven van de nieuwkomer of vluchteling. Naast het werken aan de opgelopen trauma's en het vinden van huisvesting, moeten de deelnemers ook een inburgeringstraject volgen, de taal leren en aansluiting zoeken bij de arbeidsmarkt of een opleiding. Juist daarom is het van belang dat de deelnemer minimaal de helft van de K!X Works-training heeft doorlopen om het gewenste resultaat te bereiken. De certificaatuitreiking is de laatste bijeenkomst van de K!X Works groep. Hier vullen de deelnemers een 1-meting in die evaluatief van aard is. Door de 1-metingen naast de 0-metingen te leggen, kunnen de opbrengsten van K!X Works voor deze groep worden vastgesteld. Daarnaast evalueert de trainer met de lokale coördinator de training met de deelnemers op het behalen van de doelstellingen en het proces en de mate waarin K!X Works geborgd is.

2. Uitvoering

Materialen

Voor de uitvoering van de interventie K!X Works zijn de volgende materialen voor de K!X-coördinator en de K!X-trainer beschikbaar.

- Trainershandleiding. Deze bevat: 1) de inhoud van de interventie, 2) draaiboeken van de verschillende trainingen en 3) materialen zoals intakeformulieren, 0- en eindmeting vragenlijsten en werkbladen voor de trainingen.
- PowerPointpresentaties voor de trainingen.
- K!X Works Handboek.
- Videocamera om video cv mee op te nemen.
- Presentieformulieren.

De volgende materialen hebben betrekking op de deelnemers.

- USB-sticks om aan deelnemers mee te geven.
- Certificaten.
- Hapjes, drankjes, bloemen voor certificaatuitreiking.
- Portfoliomap.
- Mogelijk ov-kaarten voor bedrijfsbezoeken.
- Materiaal zoals mappen met schrijfblokken en pennen, stiften en printpapier voor opdrachten en oefeningen.
- Toestemmingsformulieren voor gebruik van foto's en videomateriaal (*AVG-proof*).

Locatie en type organisatie

Locatie

- Er is ruimte nodig om in kleine groepjes uit elkaar te gaan en ook voor bijvoorbeeld energie-verhogende oefeningen (*energizers*).
- Ruimte met een goede akoestiek. Je moet goed hoorbaar zijn.
- Het is handig als er aansluitingen zijn voor *beamers* en *laptops*, maar dit is geen verplichting. Er kan ook met *flipovers* gewerkt worden.
- Bij voorkeur een afgesloten ruimte met het oog op privacy.
- Voor de videopitch is het handig als daar een aparte ruimte voor is.
- K!X Works heeft plaatsgevonden in conferentiezalen, wijkcentra, gemeentezalen en sportzalen. Over het algemeen is de gemeente verantwoordelijk voor de locatie.

Type organisatie

- De gebruikelijke opdrachtgever, zoals de gemeente, heeft vaak de financiën om dit te financieren.

- Het uitvoeren van de interventie is wel eens uitbesteed aan een werkorganisatie. Dit soort werkbedrijven zijn vaak gebaseerd bij gemeenten.
- Het is van belang dat de organisatie toegang heeft tot het bestand van werkzoekenden en vaak kom je dan uit bij de gemeente.

Opleiding en competenties van de uitvoerders

Binnen de interventie K!X Works zijn verschillende rollen te onderscheiden. Mogelijk kunnen deze deels door dezelfde persoon uitgevoerd worden, maar dan moet er wel duidelijk onderscheid blijven tussen de rollen. De persoon moet dan aan de eisen van alle betreffende profielen voldoen.

De *K!X-projectleider/-coördinator* is de verbindende schakel tussen alle betrokkenen bij K!X Works in de gemeente en houdt het overzicht over de verschillende K!X Works-groepen (indien er meerdere actief zijn binnen de gemeente). De coördinator kan een medewerker zijn van de gemeente, maar bijvoorbeeld ook een sociaal makelaar of medewerker van het Werkbedrijf, een welzijnsorganisatie of VluchtelingenWerk die door de gemeente wordt aangesteld. De ureninspanning van de coördinator is ongeveer 50 uur per traject.

Een K!X-coördinator dient over de volgende *competenties* te beschikken.

- Organisatietalent.
- Gedreven en gemotiveerd om K!X Works uit te voeren, affiniteit met de doelgroep.
- Goed inschattingsvermogen en de leefwereld van de doelgroep kennen en begrijpen.

Een K!X-coördinator heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden.

Algemeen:

- Praktische organisatie van K!X Works binnen de gemeente.
- Een 'spin in het web' zijn, in samenwerking met de gemeente een lokale projectgroep oprichten en daarmee de relaties onderhouden.
- Samen met de gemeente en andere samenwerkingspartners een lokaal plan van aanpak maken met doelstellingen, resultaten en tijdsplan.
- Verantwoordelijkheid dragen voor het betrekken van voldoende lokale organisaties en het matchen van deelnemers en bedrijven.
- Organiseren van de bedrijfsbezoeken met ruimte voor de bijbehorende 'on the job' training en netwerkmeeting voor de K!X Works-groep. Hierbij zet de coördinator het lokale netwerk van werkgevers van de gemeente in en bouwt dit verder uit.
- Structureel overleg en afstemming voor tussentijdse evaluatie met de trainer(s).
- Aanwezigheid op landelijke K!X Works-bijeenkomsten (één of twee keer per jaar).
- Heeft tenminste een opleiding op mbo-niveau 4 afgerond.

Per K!X Works-groep:

- Het werven van ongeveer 15 statushouders per groep.
- Het zijn of aanstellen van een aanspreekpunt voor de K!X Works-groep en de K!X-trainer.
- Het opstellen en uitvoeren van een activiteitenplan, waarin minimaal de volgende elf activiteiten

zijn opgenomen: kick-off, zes trainingen, één werkbezoek, één gastles, één netwerkbijeenkomst en certificaatuitreiking.

- Coördinatie en begeleiding van de K!X Works-groep conform de afgesproken activiteiten.
- Mocht er genoeg beschikbare tijd zijn, dan zou de K!X-coördinator ook trainer kunnen zijn.

Een *K!X-trainer* begeleidt alle K!X Works-bijeenkomsten van een K!X Works-groep in een half jaar, met daarin trainingselementen, bedrijfsbezoeken, gastlessen en andere activiteiten. Ook de kick-off en de certificaatuitreiking zijn hier onderdeel van. De trainer kan een externe trainer zijn van Movisie, een professional in dienst van of ingehuurd door de gemeente. Bijvoorbeeld iemand van een welzijnsorganisatie of onderwijsinstelling. De ureninspanning van de trainer is ongeveer 150 uur per half jaar.

Trainers dienen over de volgende competenties te beschikken.

- Goed inschattingsvermogen en de leefwereld van de doelgroep kennen en begrijpen.
- Empathie kunnen tonen.
- Pedagogische en didactische vaardigheden.
- Een coachende houding met de focus op wat jongeren al kunnen in plaats van op wat ze moeten kunnen.
- Heeft ervaring met werken volgens een activerende, motiverende methode en kent methodieken op het gebied van motivatie, feedback, verandering, coaching en non-verbale werkvormen. Dat wil zeggen dat een K!X-trainer deelnemers in hun kracht kan zetten en empoweren. Deelnemers die weinig motivatie hebben kunnen ze inspireren en activeren.
- Zich open durven opstellen en veiligheid en toegankelijkheid kunnen bieden aan een groep jongeren. Dat wil zeggen dat de trainer een open houding heeft waarin hij/zij zich kwetsbaar opstelt.
- Heeft ervaring als trainer van kwetsbare doelgroepen.
- Is in staat om aan te sluiten bij verschillen in niveau, cultuur en taligheid, bijvoorbeeld als het gaat om het juiste tempo.
- Kan een veilige en prettige sfeer creëren.

Indien van toepassing begeleidt de trainer een K!X-trainer in opleiding en zorgt daarbij voor draaiboeken met een taakverdeling en voor reflectie op de training achteraf. Voor een *K!X-trainer in opleiding*, ook wel *co-trainer* genoemd, geldt hetzelfde profiel als voor een K!X-trainer, behalve dat deze nog geen ervaring heeft met het geven van K!X Works-trainingen en minder ervaring met het trainen van kwetsbare doelgroepen.

Kwaliteitsbewaking

- De kwaliteit wordt in eerste plaats bewaakt door Movisie, die de cursus aanbiedt en eerst haar eigen werknemers opleidt. Deze gaan de trainingen verzorgen en tegelijk ook de co-trainers, zelfstandige trainers, klantmanagers, et cetera: 1) begeleiden, 2) opleiden, 3) leren en 4) coachen.
- Movisie heeft een handboek en een methodiekb beschrijving waarin de aanpak geborgd is.

- De voorkeur voor het verzorgen van de trainingen gaat naar (co-)trainers van de gemeente omdat deze de training vaker kunnen geven en zichzelf kunnen verbeteren. Bij wisselende trainers moet de aanpak telkens opnieuw aangeleerd worden. Met een zzp'er raak je bijvoorbeeld de kennis en ervaring kwijt.

Randvoorwaarden

Organisatorische randvoorwaarden

- Activiteiten dragen bij aan arbeidsmarktoriëntatie of oriëntatie op studiekeuze.
- Activiteiten dragen bij aan de ontwikkeling van vaardigheden en competenties.
- Deelnemers bereiden zich op activiteiten voor door middel van een opdracht.
- Na activiteiten schrijft de K!X Works-groep een verslag of geven één of een aantal deelnemers uit de groep een presentatie voor hun groepsgenoten.
- Media worden benaderd om de naamsbekendheid van K!X Works en een positief imago van statushouders te vergroten.

Contextuele randvoorwaarden

- Trainingsruimte moet goed verzorgd zijn. Dus geen afgedankt, kapot of gehorig gebouw.
- Men moet kunnen omgaan met diversiteit.
- Men moet intercultureel kunnen communiceren.
- Houd rekening met het tijdstip in verband met sluitingstijd van het gebouw.
- Zorg voor koffie en thee in de trainingsruimte.
- Wees ruim op tijd. Laat de deelnemers niet op jou moeten wachten.
- Houd rekening met nazorg van de deelnemers.

Voorwaarden specifiek voor bedrijfsbezoeken

- Jongeren vertellen het bedrijf in een presentatie wat K!X Works is en welke activiteiten zij ondernemen.
- Er is een rondleiding door het bedrijf.
- Het bedrijf geeft informatie over beroepen en mogelijkheden binnen de organisatie.
- Het bedrijf kan een groep van 13 tot 15 deelnemers ontvangen.
- Binnen het bedrijf zijn er functies op verschillende niveaus (met en zonder diploma).

Implementatie

Voordat een K!X Works-traject uitgevoerd kan worden, is een implementatiefase nodig met aandacht voor de lokale borging. De implementatie bestaat uit de volgende stappen.

1. Formuleren van een visie

De samenwerkingspartner van de gemeente of van een organisatie ontwikkelt een visie op de rol en functie van K!X Works en op welke manier dit zich verhoudt tot andere projecten, instrumenten en voorzieningen binnen de gemeente.

2. Samenwerkingsovereenkomst en optioneel een intentieverklaring

Movisie en de gemeente ondertekenen een samenwerkingsovereenkomst, waarin ze afspraken maken over de uitvoering, borging en verantwoordelijkheden. Optioneel kan aanvullend een intentieverklaring worden afgesloten met alle (mogelijke) partners in het project. Denk hierbij aan partners als de Sociale Dienst, het Werkgeversservicepunt, bedrijven, lokale ondernemersorganisaties en de Vrijwilligerscentrale. Enerzijds wordt hiermee aan de start *commitment* geborgd, anderzijds is dit ook een moment om bekendheid aan het project te geven en een persmoment te creëren.

3. Aanstellen van een coördinator(s) en trainer(s)

Zodra de gemeente besloten heeft met K!X Works aan de slag te gaan, stelt zij een K!X-coördinator aan. Ook wordt bepaald wie de trainingen gaat uitvoeren, wie de groepen naast de trainingen gaat begeleiden en met welke partijen samenwerking nodig is. Ook worden er een of meerdere K!X-trainers in opleiding aangesteld, die na het eerste jaar zelf de K!X Works-trainingen gaan geven. Het eerste jaar lopen zij mee met de K!X-trainer.

4. Lokale projectgroep samenstellen

De K!X-coördinator neemt het initiatief om een lokale projectgroep samen te stellen met relevante betrokken partijen. Denk hierbij ook aan de (mogelijke) partners genoemd bij punt 2. Deze lokale groep is nodig om de samenwerking met elkaar af te stemmen en de werving breder te trekken wanneer er onvoldoende deelnemers zijn.

5. Plan van aanpak

De K!X-coördinator maakt samen met de betrokken partners een plan van aanpak met daarin het doel, beoogde resultaten en de planning.

6. Opstart en uitvoering K!X Works-traject(en)

7. Evaluatie

Om tijdig te kunnen bijsturen is het van belang tussentijds te evalueren met de verschillende betrokkenen. De K!X-coördinator initieert dit. Ook worden er afspraken gemaakt over evaluatie aan het einde van de implementatiefase, na uitvoering van het eerste jaar K!X Works.

Kosten

De begroting is gebaseerd op het uitvoeren van één groep K!X Works met 15 deelnemers. Hier wordt er ook vanuitgegaan dat het programma 12 activiteiten bevat: een kick off, zeven trainingen, een gastles, een bedrijfsbezoek, een netwerkmeeting en een certificaatuitreiking. De kosten zijn mede afhankelijk van het uurtarief van de medewerkers. In onderstaande begroting gaan we uit van de tarieven die Movisie hanteert waar de overhead al in is opgenomen. Dit is exclusief de BTW en reiskosten.

Uurtarieven Movisie:

Senior trainer: € 120

Projectleider: € 120

Secretariaat: € 66

	Taak	Uren	Kosten	Btw
Personele uren:				
Trainer	4 uur voorbereiding en 4 uur uitvoering = 8 uur x 12 activiteiten (incl. overleg en evaluatie uren): 96 uur + 4 uur werving deelnemers	100 uur	€ 12.000	Excl.
Secretariaat	Uitnodigingen versturen, certificaten maken	4 uur	€ 246	Excl.
Overige kosten				
Videopresentatie	Elke deelnemer krijgt de gelegenheid om een videopresentatie te maken	Externe	€ 1.400	Excl.
Fotografie	Kick-off en certificaatuitreiking	Externe	€ 500	Excl.
Materiële kosten:				
Mappen, schrijfblok, printpapier, pennen, stiften	Elke deelnemer krijgt een map met schrijfblok en pen. Stiften en printpapier voor bij de oefeningen		€ 50	Incl.
Koffie, thee tijdens de 12 bijeenkomsten en borrel en een roos voor de deelnemers bij de certificaatuitreiking	17 personen (15 deelnemers, trainer, co-trainer) Borrel en hapjes voor 30 personen (deelnemers, familie deelnemers en wethouder, collega's op de afdeling)	Bij de certificaatuitreiking kun je de deelnemers vragen een lekker hapje vanuit huis mee te nemen.	€ 400*	Incl. *Kosten zijn lager als deelnemers zelf iets thuis klaarmaken voor de certificaatuitreiking.
Totaal			€ 14.596	

Bovenstaande bedragen zijn exclusief reiskosten en btw.

Bij de inzet van een co-trainer komt er 100 uur bij, deze kosten komen voor rekening van de opdrachtgever.

3. Onderbouwing

Probleem

De arbeidsparticipatie van statushouders in Nederland is laag. Zowel op korte als op lange termijn blijft de arbeidsparticipatie achter bij die van andere groepen in de Nederlandse samenleving. Van de groep statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kreeg, had slechts 4% een baan in loondienst in 2016. Een jaar later, in 2017, was dit aantal opgelopen tot 11%. Als dit aantal vergeleken wordt met de netto arbeidsparticipatie van Nederlanders met een migratieachtergrond –

die veelal langer in Nederland zijn –, is het aantal veel hoger, namelijk 57% (Van den Enden, De Winter-Kocak, Booijsink & De Gruijter, 2018). In het cohortonderzoek asielzoekers en statushouders van het CBS (2020) staat vermeld dat er tussen 2014 en de eerste helft van 2019 ongeveer 143.000 asielzoekers statushouder zijn geworden. Wat het CBS (2020) verder nog heeft geconcludeerd:

- Ruim driekwart van de asielzoekers is jonger dan 35 jaar.
- In het cohort 2019 is het aandeel mannen 66%.
- Sinds 2017 is de groei van het aantal statushouders gedaald. Opvallend hierbij is dat Syrische en Eritrese nationaliteiten blijven verschijnen in de top 5 'nationaliteiten onder statushouders'. De andere drie nationaliteiten variëren jaarlijks.
- Er is weinig verschil in de spreiding van statushouders over Nederland tussen verschillende nationaliteiten en vergunningscohorten. Wel zijn statushouders meer stedelijk gaan wonen.
- Steeds meer niet-leerplichtige statushouders vanaf 18 jaar volgen onderwijs.
- Van de inburgeringsplichtigen heeft 93% van het cohort 2014 voldaan aan de inburgeringsplicht.
- In 2014 ontving ongeveer 90% van de statushouders een bijstandsuitkering. In 2017 is dit gedaald naar 50%.

Gevolgen

Allereerst de gevolgen op individueel niveau. Geringe arbeidsparticipatie van statushouders kan leiden tot negatieve effecten voor lichamelijke en geestelijke gezondheid, een beperkt sociaal netwerk, armoede en schulden. Meer armoede verkleint de kans op het vinden van werk (Van den Enden et al., 2018). Als iemand schulden krijgt als gevolg van armoede kan dit leiden tot een slechtere (geestelijke) gezondheid (Fitch, Hamilton, Bassett & Davey, 2011). Bovendien zijn de effecten van werkloosheid op gezondheid kleiner voor mensen een sterk sociaal netwerk (McKee-Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005). Dit zou dus betekenen dat werkloosheid voor statushouders grotere effecten heeft omdat zij over een beperkter netwerk beschikken.

Ten tweede: de financiële gevolgen op het niveau van de samenleving. Het kost de samenleving veel geld om alle bijstandsuitkeringen uit te betalen. Bovendien loopt de overheid belastinginkomsten mis als statushouders niet werken in loondienst. De negatieve gevolgen voor lichamelijke en geestelijke gezondheid van bijvoorbeeld werkloze statushouders, brengen ook medische kosten met zich mee. Naar schatting komen de effecten van migratie gedurende het leven van een 25-jarige immigrant neer op gemiddeld 45.000 euro, deels veroorzaakt door geringe arbeidsparticipatie. Ter vergelijking: een Nederlander zonder migratieachtergrond draagt 76.000 euro bij. Er zijn echter wel veel kanttekeningen te plaatsen bij zulke berekeningen (Visser, 2015). Hieronder volgen de oorzaken van het probleem.

Oorzaken

Refugee entry effect en refugee gap

Een oorzaak van de lage arbeidsparticipatie is de 'refugee gap'. Dit houdt in dat statushouders al bij de start van hun loopbaan een achterstand hebben op de arbeidsmarkt. Deze achterstand wordt veroorzaakt door: het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal, te druk zijn met inburgeren

en/of wachten op gezinshereniging ('refugee entry effect') en bezig zijn met het verwerken van het vluchtverleden. Daardoor lopen zij in vergelijking met andere migranten, zoals arbeidsmigranten, ook achter met hun arbeidsparticipatie (refugee gap) (Bakker, Dagevos & Engbersen, 2017; SER, 2018).

Beperkte Nederlandse taalbeheersing

De beperkte taalvaardigheid van statushouders zorgt voor een groot probleem bij de doorstroom naar vervolgonderwijs. Het type vervolgonderwijs is daardoor meer gericht op Nederlandse taalvaardigheid dan op cognitieve capaciteiten (Stavenuiter, Smits van Waesberghe, Noordhuizen & Oostrik, 2016; SER, 2018). Uit zowel nationaal onderzoek (Van den Enden et al., 2018) als kwantitatieve internationale onderzoeken (Martín et al., 2016) is gebleken dat een grotere kennis van de taal van het vestigingsland bijdraagt aan betere prestaties van statushouders op de arbeidsmarkt.

Gebrek aan sociaal netwerk

Een andere belemmering bij het vinden van werk is het beperkte professionele sociale netwerk van statushouders. Hierdoor wordt de toegang tot werkgevers voor de statushouders beperkt (SER, 2019). Met een sterk professioneel sociaal netwerk zou een individu sneller in staat om een baan te vinden. Via sociale contacten kunnen mensen namelijk hun kennis delen over de arbeidsmarkt. Wanneer het sociaal netwerk beperkt is, zal dat dus minder vaak voorkomen (Van der Enden et al., 2018). Gebrek aan Nederlandse taalbeheersing speelt hier ook een rol. Hierdoor is het contact met personen met een Nederlandse achtergrond lastig te onderhouden. Terwijl contact met Nederlanders zonder migratieachtergrond de meeste invloed heeft op toegang tot de arbeidsmarkt (De Vroome & Van Tubergen, 2010).

Onbekendheid met Nederlands onderwijssysteem

Uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut (Stavenuiter et al., 2016) blijkt dat onder andere statushouders – naast goede informatievoorziening over het Nederlandse onderwijssysteem – goede begeleiding nodig hebben tijdens hun opleiding. Van zowel inzicht in het onderwijssysteem als goede begeleiding blijkt weinig sprake te zijn. Naast extra ondersteuning op Nederlandse taalbeheersing hebben zij behoefte aan een *peer coach*, die kan helpen met de keuze voor een vervolgopleiding, maar ook met alledaagse kwesties en bijvoorbeeld het regelen van studiefinanciering.

Onbekendheid Nederlandse arbeidsmarkt

Uit een onderzoek van de SER (2019) en Klaver, Mallee, Odé en Smit (2015) is gebleken dat statushouders beperkte kennis hebben over de werking van Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast ontbreekt de vroegtijdige oriëntatie op beroepen vaak ook bij deze doelgroep waardoor er veelal een verkeerde opleiding wordt gekozen (Hanzon, Van Leeuwen & Chrifi, 2017).

Gebrek aan soft skills

Het ontbreekt statushouders verder ook vaak aan *soft skills*, terwijl deze van cruciaal belang blijken te zijn om te kunnen slagen op de Nederlandse arbeidsmarkt (SER, 2018). Soft skills zijn letterlijk vertaald 'sociale vaardigheden'. Deze bestaan uit persoonlijkheidskenmerken, gestelde doelen,

motivaties en voorkeuren die worden gewaardeerd op de arbeidsmarkt en school. Enkele voorbeelden hiervan zijn: jezelf presenteren, vlot samenwerken, het werk plannen en organiseren, je tijd goed beheren, collega's overtuigen, helder communiceren en goed kunnen luisteren (Heckman & Kautz, 2012). Uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut (Stavenuiter, Tinnemans, Kahmann & Van der Hof, 2019) is gebleken dat het aanleren van bepaalde soft skills, vakjargon en het begeleiden van statushouders vaak langer duurt en meer aandacht kost dan verwacht. Werkgevers geven aan meer ondersteuning te willen krijgen bij het op weg helpen van statushouders op de arbeidsmarkt zodat zij op een juiste manier soft skills aangeleerd krijgen.

Arbeidsmarktdiscriminatie

Discriminatie op de arbeidsmarkt blijkt bovendien reden te zijn voor een lagere deelname van migranten op de arbeidsmarkt (Hanzon, Van Leeuwen & Chrifi, 2017). Het kwalitatief onderzoek van Van der Ent (2019) met behulp van twintig interviews, de analyse van wetenschappelijke inzichten over de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond (Rijksoverheid, 2018), de virtuele praktijktests⁶ van Panteia (2019; 2015) en een SCP-rapport met betrekking tot discriminatie (Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012) bevestigen het bestaan van etnische discriminatie op de arbeidsmarkt.

Aan te pakken factoren

De interventie K!X Works richt zich op een aantal van de genoemde oorzaken of factoren. Dit zijn: het gebrek aan soft skills, gebrek aan sociaal netwerk, onbekendheid met het Nederlands onderwijssysteem en onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt. Hiermee wordt getracht positieve veranderingen te bereiken. Deze veranderingen zijn geformuleerd als subdoelen zoals is beschreven in tabel 1.

⁶ Hierbij zijn vergelijkbare cv's van fictieve kandidaten uit verschillende groepen op online cv-databanken geplaatst en is vervolgens gekeken hoe werkgevers en *recruiters* daarop reageren.

Tabel 1. Aan te pakken factoren en subdoelen

Factor	Subdoelen
- Gebrek aan soft skills - Onbekendheid Nederlandse onderwijssysteem	Vaardigheden en competenties die aansluiten bij een baan op (v)mbo-niveau
- Gebrek aan sociaal netwerk - Onbekendheid met Nederlands onderwijssysteem - Onbekendheid met Nederlandse arbeidsmarkt - Gebrek aan soft skills	Bewust van eigen kracht/vaardigheden en mogelijkheden, daardoor ook een meer positief zelfbeeld
- Gebrek aan sociaal netwerk	Sterker en/of groter sociaal netwerk en bewustzijn van het belang ervan
- Onbekendheid met Nederlandse arbeidsmarkt	(Meer) inzicht in de mogelijkheden en eigen positie op de arbeidsmarkt
- Onbekendheid met Nederlands onderwijssysteem	(Meer) inzicht in Nederlandse schoolstelsel en welke opleiding nodig is op de arbeidsmarkt

Er is ook een aantal factoren waar K!X Works zich niet specifiek op richt. Dit zijn: het refugee entry effect en de refugee gap, de beperkte Nederlandse taalbeheersing en arbeidsmarktdiscriminatie.

Verantwoording

De methodiek van K!X Works vindt haar onderbouwing vooral in de volgende theorieën: empowerment, *social learning theory* en het sociaal kapitaal. Deze zullen eerst kort toegelicht worden. Daarna volgen de K!X Works activiteiten met onderbouwing. Zie tabel 2 voor een overzichtelijke samenhang tussen de verschillende factoren, subdoelen, methoden en activiteiten.

Empowerment

Empowerment is een proces waarin versterken centraal staat. Zowel individuen als organisaties en gemeenschappen krijgen grip hun eigen situatie en omgeving. Zij verwerven dit via controle, het aanscherpen van het kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie. Dit zijn voorbeelden vanuit de intrapersonlijke, interactionele en gedragscomponent van psychologisch empowerment (Noordink, Verharen, Schalk & Van Regenmortel, 2019). Door middel van empowerment kunnen mensen ook hun eigen kracht vergroten en benutten. Met vergroting van de eigen kracht kunnen individuen het maximale nut uit hun eigen leven halen (Brink & Van der Veen, 2013). In het onderzoek van Metz (2014) heeft het actief bezig zijn met de eigen kracht geleid tot motivatie en ondersteuning om een positief zelfbeeld te ontwikkelen.

Sociale Learning Theory

Miller en Dollard (Lub, 2017) hebben in 1945 de *social learning theory* opgesteld die een verklaring geeft hoe mensen leren via observatie en imitatie van anderen. Er zijn vier factoren bepalend voor het daadwerkelijk leren: *drive*, signalen, respons en beloning (Lub, 2017).

- 1) De *drive* staat voor de motivatie/wens om te handelen/reageren en is een stimulans voor de actie.
- 2) Signalen bepalen of de actie zal worden ondernomen en waar en wanneer dat zal gebeuren.
- 3) De respons is de aangeleerde reactie op een bepaald signaal bij aanwezigheid van een bepaalde *drive*.

4) Beloningen vergroten de kans dat een bepaalde reactie wordt gegeven bij een bepaald signaal. Wanneer iemand niet wordt beloond, zal de reactie ook minder snel herhaald worden.

Sociaal kapitaal

Kapitaaltheorieën hebben alle als basis dat investeringen in de verschillende kapitaalsoort leiden tot wenselijk uitkomsten voor het individu en/of de gemeenschap (Lin, 2000). In het geval van sociaal kapitaal is dat vaak: het geheel van bestaande of potentiële hulpbronnen die voortvloeien uit sociale netwerken die kunnen bijdragen aan succes (Bourdieu, 2009). Positief sociaal kapitaal komt tot stand dankzij sociale steun en contacten die mogelijk over hulpbronnen beschikken en kunnen bijdragen aan succes. De voordelen die sociale netwerken opleveren zijn bijvoorbeeld fysiek en mentale gezondheid of arbeidsmarktsucces (Ferlander, 2007). In deze interventiebeschrijving staat de netwerkbenadering van het sociaal kapitaal van Ferlander (2007) centraal. Bovendien is uit zowel internationaal als nationaal onderzoek gebleken dat het hebben van sociale netwerken een positief effect heeft op de arbeidsmarktpositie van statushouders (Van den Enden et al., 2018).

Kick-off

De kick-off wordt gezien als een randvoorwaarde. Deze eerste bijeenkomst draait namelijk om kennismaken, informeren over K!X Works en het enthousiasmeren van deelnemers. Dit zou zorgen voor een veilige en vertrouwelijke omgeving. Hierbij kan bijvoorbeeld iemand van het management van de samenwerkingspartner een openingswoord doen of er kan een groepsfoto worden gemaakt (Emmen et al., 2018). Volgens Blonk, Van Twuijver, Van de Ven & Hazelzet (2005) is naast de inzet op het verbeteren van werknemersvaardigheden van statushouders, motivatie en enthousiasme ook belangrijk. Hier geeft de kick-off dus goede invulling aan.

Trainingen

Na de kick-off volgen zes trainingen die de kern vormen van K!X Works. Dit zijn de trainingen: 'Ken je talenten', Communiceren, Presenteren, Elevatorpitch, Netwerktraining en Beroepsoriëntatie⁷. De trainingen met betrekking tot communiceren, presenteren en de elevatorpitch worden in de verantwoording samengenomen omdat deze trainingen handvatten lijken te zijn voor de netwerktraining.

Centraal in alle trainingen staat de social learning theory van Miller en Donald (Lub, 2017) en informatieoverdracht op verschillende manieren (Schaalma & Kok, 2010 in: Bartholomew, Parcel, Kok, Gottlieb & Fernandez, 2011). Een grote groep statushouders krijgt geen 'soft skills' aangeleerd waardoor zij onvoldoende zouden beschikken over vaardigheden als samenwerken en communicatie (Van der Enden et al., 2018). K!X Works biedt haar deelnemers deze vaardigheden wel aan. Bovendien kunnen soft skills zorgen voor een verbinding tussen persoonlijke ontwikkeling en succes op de arbeidsmarkt (Gibb, 2013). Vooral voor groepen met een moeilijke arbeidsmarktpositie, zoals statushouders, is het verwerven van soft skills een belangrijke voorwaarde voor de kans op een baan en succesvolle maatschappelijke participatie (Andrew & Higson, 2008). Deze soft skills kunnen het

⁷ In de trainershandleiding (Emmen et al., 2018) worden in plaats van communiceren, presenteren en beroepsoriëntatie, de termen communicatietraining, presentatietraining en beroepsoriëntatietraining gehanteerd.

ook makkelijker maken om een sociaal netwerk op te bouwen en te onderhouden (Gibb, 2013). Dit is positief voor het sociaal kapitaal (Bourdieu, 2009). Trainingen voor statushouders zouden verder ook gericht moeten zijn op zoek- en presentatievaardigheden, het vertrouwen in eigen kunnen, pro-activiteit, sociale steun en *goal getting* (Liu, Huang & Wang, 2014). Deze onderwerpen komen alle aan de orde tijdens de trainingen van K!X Works. Naast dat dit dus informatieve trainingen zijn, werken ze ook empowerend (Noordink et al., 2019). Informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt en het schoolsysteem behoort ook tot de informatieoverdracht, deze onderwerpen komen aanbod tijdens de beroepsoriëntatie. De deelnemers worden gestimuleerd de vaardigheden en competenties die ze leren tijdens de trainingen toe te passen in de praktijk zodat het principe van *learning by doing* (Ord, 2012) wordt nageleefd.

Gastles, bedrijfsbezoek(en) en netwerkmeeting

Tijdens de gastles komt er een gastspreker langs die, afhankelijk van de interesse van de groep, zijn of haar presentatie komt doen. Dit kan heel praktisch zijn door de deelnemers te helpen met prangende vragen waarbij dus de social learning theory en informatieoverdracht nog steeds centraal staan. Of de gastspreker vertelt over eigen ervaringen omdat deze ook vluchteling is geweest en een soortgelijk proces heeft moeten doorlopen, wat empowerend kan werken (Edelbroek, 2010). De gastspreker fungeert in beide gevallen als rolmodel voor statushouders. De motiverende theorie van rolmodellering leert de deelnemers nieuwe vaardigheden en leert het rolmodel om nieuwe doelen aan hen te stellen (Morgenroth, Ryan & Peters, 2015). De verwachtingen en de voorbeeldfunctie van de gastspreker dragen eraan bij dat de deelnemers vaardigheden aanleren. Zij raken hierdoor gemotiveerd en ze krijgen een positiever zelfbeeld. In educatieve setting, zoals bij K!X Works, werkt dit vooral voor gestigmatiseerde groepen, zoals statushouders (Morgenroth et al., 2015). Tegelijk zijn gastsprekers aanwinsten voor het sociaal netwerk van statushouders en dus positief voor het sociaal kapitaal (Noordink et al., 2019). Via het sociaal netwerk kan bijvoorbeeld een baan gevonden worden of kan er advies gegeven worden omtrent opleidingskeuzes (Kobayashi, Kagawa & Sato, 2015).

De bedrijfsbezoek(en) en de netwerkmeeting kunnen behalve als leuke, interessante ervaringen ook fungeren als momenten waarop een vertaling van de opgedane vaardigheden naar de praktijk kan plaatsvinden. Dit is in lijn met de *learning by doing* theorie (Ord, 2012). Verder ontmoeten statushouders hier mogelijk belangrijke contacten voor de uitbreiding van hun sociaal netwerk.

Certificaatuitreiking

Aan het eind van het traject kan de statushouder een certificaat krijgen met vermelding van de ontwikkelde vaardigheden en competenties. Denk hierbij aan: samenwerken, plannen, omgaan met tegenslagen, leidinggeven, netwerken, luisteren, feedback geven en ontvangen en presentatievaardigheden. Het certificaat geeft zo een extra impuls aan de motivatie van statushouders, wat bijdraagt een positief zelfbeeld. Bovendien is het certificaat een mooi voorbeeld van een beloning van de social learning theory. Daarnaast is het de bedoeling dat het echt een feestelijke uitreiking wordt aan het eind van het traject. Ook kan deze bijeenkomst een mooie gelegenheid zijn om nog even te netwerken met familie en/of vrienden van elkaar of andere K!X-betrokkenen die hebben meegewerkt (Hanzon, 2015).

Tabel 2. Overzicht van samenhang van factoren, subdoelen, methodes en aanpak.

Factor	Subdoelen	Methode	Aanpak K!X Works
Soft skills	Deelnemers krijgen vaardigheden en competenties aangeleerd die aansluiten bij een baan op (v)mbo-niveau	Social learning theory (Lub, 2017), informatieoverdracht (Schaalma & Kok, 2010), learning by doing (Ord, 2012), focus van de trainingen (Liu, Huang & Wang, 2014)	Statushouders moeten een zestal trainingen bijwonen waarbij onder andere wordt gewerkt aan het zelfvertrouwen en aan communicatie- en presentatievaardigheden.
	Deelnemers hebben een positief zelfbeeld en zijn zich bewust van hun eigen kracht en mogelijkheden	Empowerment (Noordink et al., 2019), persoonlijke ontwikkeling (Gibb, 2013), vertrouwen in eigen kunnen (Liu, Huang & Wang, 2014)	Tijdens de training 'Ken je talenten' komen deelnemers er achter wie zij zijn, wat ze kunnen en waar ze trots op kunnen zijn.
	Soft skills maken het uitbreiden van een sociaal netwerk makkelijker	Learning by doing (Ord, 2012), sociaal kapitaal (Bourdieu, 2009)	De deelnemers moeten tijdens de trainingen ook hun aangeleerde vaardigheden oefenen zoals het houden van een elevatorpitch.
Sociaal netwerk	Doordat deelnemers bepaalde vaardigheden en competenties aangeleerd krijgen, kan het opbouwen van een sociaal netwerk makkelijker worden	Social learning theory (Lub, 2017), informatieoverdracht (Schaalma & Kok, 2010), learning by doing (Ord, 2012)	De deelnemers moeten tijdens de trainingen ook hun aangeleerde vaardigheden oefenen zoals het houden van een elevator pitch.
	Het sociaal netwerk van de deelnemers is vergroot en versterkt en zij zijn zich bewust van het belang ervan	Sociaal kapitaal (Bourdieu, 2009), netwerkbenadering van sociaal kapitaal (Ferlander, 2007)	De deelnemers hebben een groter sociaal netwerk door K!X Works. Zowel andere deelnemers, als trainers en andere uitvoerders maken nu onderdeel uit van hun sociale netwerk.

(On)bekendheid Nederlandse arbeidsmarkt	Deelnemers hebben (meer) inzicht in de mogelijkheden en hun eigen positie op de Nederlandse arbeidsmarkt	Social learning theory (Lub, 2017), informatieoverdracht (Schaalma & Kok, 2010), contactpersoon (Kobayashi, Kagawa & Sato, 2015)	De beroepsoriëntatietraining en bedrijfsbezoeken zorgen voor duidelijk inzicht in de positie van deelnemers op de arbeidsmarkt.
	Het vergrote sociaal netwerk kan bijdragen aan het positieve zelfbeeld van de deelnemers	Social learning theory (Lub, 2017), informatieoverdracht (Schaalma & Kok, 2010), Motiverend rolmodel (Morgenroth, Ryan & Peters, 2015), Ervaringsdeskundige (Edelbroek, 2010)	De trainers motiveren de deelnemers met interessante trainingen. Daarnaast kunnen de trainers ook zelf als rolmodel fungeren. Ook de gastspreker kan deze rol op zich nemen. Het geeft de deelnemers hoop.
(On)bekendheid Nederlands onderwijssysteem	Deelnemers hebben (meer) inzicht in het Nederlandse schoolstelsel en welke opleiding nodig is met betrekking tot de arbeidsmarkt	Social learning theory (Lub, 2017), informatieoverdracht (Schaalma & Kok, 2010), contactpersoon (Kobayashi, Kagawa & Sato, 2015)	De trainers en gastspreker(s) geven de deelnemers meer inzicht in het Nederlands schoolstelsel.

4. Onderzoek

4.1. Onderzoek naar de uitvoering

J. Geerlings, E. van Gent & J. Poerwoatmodjo, J. (2020). Procesevaluatie K!X Works. Utrecht: Movisie.
⁸

Movisie heeft een procesevaluatie uitgevoerd van het K!X Works-traject van 2019. Deze evaluatie omvat:

- 1) Mondelinge interviews met deelnemers, verwerkt in Magazine Doen! (4de editie) (Verloove, Stomp & Van der Kolk, 2019).
- 2) Schriftelijke vragenlijsten voor zowel deelnemers als uitvoerders, verwerkt in een analyserapport (Van Acht, Poerwoatmodjo, & Chrifi, 2020).
- 3) Schriftelijke evaluatieverslagen van uitvoerders.
- 4) Focusgroep onder vier uitvoerders, welke vervolgens is uitgetypt.

Bereik

K!X Works is in de periode 2015 tot en met 2021 uitgevoerd bij zeven groepen in zes gemeenten: De Bilt, Schiedam, Hogeveen, Leiden, Venlo en twee keer in Huizen. In totaal 69 deelnemers hebben de vragenlijst van de nameting ingevuld. De interventie is uitgevoerd door vier trainers en zeven co-trainers. Het viel een trainer op dat de aanwezigheidspercentage hoog lag, namelijk 80%.

Waardering

Over het algemeen is de interventie positief ontvangen bij de uitvoerders. K!X Works wordt gezien als een onmisbare interventie om statushouders na hun inburgering verder op weg te helpen. Wel zijn er meningsverschillen wat betreft de trainershandleiding. Vanuit de focusgroep is het duidelijk geworden dat sommige trainers de handleiding meer zien als richtlijnen. Het is volgens hen van de groep afhankelijk wat voor eigen draai er aan gegeven kan worden. Het is verder wel heel goed uitvoerbaar, dus de methodiek is duidelijk opgeschreven. Deelnemers waren verder vooral tevreden over de sfeer en de trainers. Er hing een goede, leuke en vertrouwelijke sfeer. De doelen leren verdelen in kortetermijn- en langetermijndoelen werd ook gewaardeerd door deelnemers.

‘Alle deelnemers zijn bezig met het zoeken naar een opleiding, stageplek, werkervaringsplek, vrijwilligerswerk of betaalde baan.’ – K!X Works-trainer

Meerwaarde K!X Works

Statushouders moeten wennen aan het nieuwe land en de nieuwe cultuur. Tegelijkertijd moeten ze ook een nieuwe taal leren, inburgeren, werk zoeken en een uitkering leren aanvragen. Bij K!X Works krijgen deelnemers de ruimte om even stil te staan bij wat ze zouden willen bereiken nu ze in Nederland wonen. Een van de trainers noemt het een ‘adempauze voor deelnemers’. Het is ook

⁸ Intern

mogelijk om je frustraties te uiten, bijvoorbeeld over behaalde diploma's die hier niet geldig blijken te zijn. Ook wordt er aandacht besteed aan doelen stellen en het verwoorden van een toekomstvisie.

'Voor sommige deelnemers was het doel om Nederland te bereiken en hier te settelen. Nu dat doel bereikt is, is het tijd om nieuwe doelen op te stellen.' – K!X Works-trainer.

Succesfactoren

- Maatwerk in trainingen is mogelijk (voor betere aansluiting met doelgroep).
- Afwisselende activiteiten en trainingen.
- Ruimte voor ontwikkeling: trainingen bieden adempauze om toekomstplannen te kunnen maken.
- Positieve ondersteunende groepsdynamiek.
- Verzorgde, aangename locatie.
- Goede ondersteuning / samenwerking van trainers, co-trainers en andere betrokkenen.

Faalfactoren

- Taalniveau: trainers moeten zich aanpassen aan taalbegrip van deelnemers.
- Groepssamenstelling: selectie van deelnemers met te weinig Nederlandse taalvaardigheid is lastig voor trainingen.
- Cultuursensitief werken: niet genoeg rekening houden met de verschillen in de groep.
- Slechte werving van co-trainers: dus met weinig motivatie.
- Verwerking van verhalen van deelnemers: heftige verhalen die worden gedeeld, moeten door deelnemers en uitvoerders verwerkt worden.
- Communicatie tussen samenwerkingspartners: coördinator, trainers, co-trainers en gemeenten, moet sterk zijn.

Aanbevelingen (voor komende trajecten)

- o Standaard K!X-coördinator betrekken bij selectie van deelnemers.
- o Meer handvatten voor beoordelen van taalvaardigheid van deelnemers bij de selectie.
- o Duidelijke beschrijving maken van de rol van vrijwilligers/buddy's in het traject.
- o Duidelijke profielschets voor selectie van co-trainers opstellen, verwachtingen duidelijker maken.
- o Grotere rol voor co-trainers, zodat zij het stokje gemakkelijker en beter kunnen overnemen.
- o Bedrijfsbezoeken afstemmen op behoefte van deelnemers, en ook meer dan één bezoek.
- o Follow-up van deelnemers voor een duurzamere ondersteuning.
- o Heldere procedure beschrijven voor een kwalitatieve evaluatie van het traject onder de uitvoerders.
- o Evalueer tussentijds en aan het eind als trainer met de co-trainer(s).
- o Evalueer tussentijds als trainer met de deelnemers uitgebreid (bijvoorbeeld na de vierde en de achtste training) en kort aan het eind van elke training met de deelnemers.

Deze aanbevelingen zullen wij overnemen en toepassen bij de eerstvolgende trainingen.

4.2. Onderzoek naar de behaalde effecten

N. van Acht, J. Poerwoatmodjo & J. Chrifi (2020). Analyserapport K!X Works. Utrecht: Movisie.⁹

Dit betreft een onderzoek naar het K!X Works-traject van 2019 met een voor- en nameting en de daarop gebaseerde conclusies. Deze metingen zijn zowel bij deelnemers als bij trainers uitgevoerd.

Er hebben zes gemeenten meegedaan (Schiedam, Hoogeveen, Venlo, Huizen, Leiden en de Bilt) waarbij er zeven groepen het traject hebben gevolgd. In Huizen waren er namelijk twee groepen.

Bij de voormeting zijn 74 deelnemers geregistreerd en bij de nameting 69. Het merendeel van de deelnemers was vrouw (61%, 39% man). Van alle deelnemers was 79% ouder dan 26 jaar, de oudste was 56 en de jongste 18.

Uit de resultaten van het analyserapport zijn de volgende punten van belang wat betreft de deelnemers:

71% weet na K!X Works meer over verschillende studies en werk, 75% kan beter kiezen welke studie bij hen past, 67% weet nu wat hij/zij wil doen, 91% weet meer/beter wat ze leuk vinden na het K!X-traject, 94% heeft meer zelfvertrouwen, 81% heeft meer vertrouwen dat ze werk zullen vinden en 96% vond het leuk om te volgen en dat de training hen goed heeft geholpen. Het gemiddelde eindcijfer dat de deelnemers gaven aan K!X Works, komt neer op een 8,8.

4.3. Praktijkvoorbeeld

Elen, 23 jaar, uit Eritrea

‘In Eritrea werkte ik op de boerderij van mijn vader. Het was hard werken, alles gaat met de hand en er zijn geen machines. Ik ben getrouwd toen ik 18 was. Eritrese vrouwen krijgen vaak veel kinderen. Maar ik wilde dat niet. Mijn droom is om verpleegster te worden. Thuis zitten vind ik maar niks. Daarom werk ik nu aan mijn Nederlandse taal. Ik wil graag met oudere mensen werken in een verzorgingshuis. Bij K!X Works leer ik over communicatie en contact leggen met andere mensen en hoe ik me kan voorbereiden op een opleiding en werk. Maar het belangrijkste in Nederland is misschien wel op tijd komen. In Eritrea is dat heel anders. Daar maakt het niet uit hoe laat je op een afspraak komt. In Nederland kan je niet te laat komen bij een afspraak met bijvoorbeeld de gemeente. Ik vind het juist fijn dat op tijd komen in Nederland normaal is. Over tien jaar hoop ik dat ik alles weet van het Nederlandse leven en dat ik mijn leven in Eritrea achter me heb kunnen laten. Dan heb ik twee kindjes en ben ik verpleegster.’

Mohammed, 20 jaar, uit Syrië

‘Ik woon nu twee jaar in Nederland. Ik heb in Syrië kinderen gezien die hele lastige dingen hebben meegemaakt. Daarom wil ik kinderarts worden. In Syrië volgde ik onderwijs vergelijkbaar met vwo 6 in Nederland. Daarom doe ik nu die vakken – natuurkunde, wiskunde, biologie en scheikunde – in Nederland. Daarna wil ik geneeskunde gaan studeren. Bij K!X Works heb ik geleerd om mijn doelen te verdelen in kortetermijndoelen en langetermijndoelen. In een schriftje houd ik de doelen bij. Door

⁹ Intern.

mijn doel in stapjes op te delen, kan ik uiteindelijk mijn grote doel bereiken. In Syrië kan je werken zonder te solliciteren. Door K!X Works weet ik dat solliciteren en netwerken opbouwen in Nederland juist belangrijk zijn om werk te vinden. De sfeer bij K!X Works is goed en de trainers zijn heel behulpzaam. K!X Works heeft mijn leven in Nederland veranderd, ja echt! Toch blijft Syrië het land dat het dichtst bij mijn hart ligt. Als de omstandigheden er anders zijn, wil ik terug.'

Ayat, 21 jaar, uit Syrië

'Ik ben bijna twee jaar in Nederland. Ik wilde graag informatie krijgen over het Nederlandse onderwijs en over werken in Nederland. Via K!X Works heb ik veel geleerd. In Syrië heb ik bedrijfskunde gestudeerd. Ik wilde graag bij een bouwbedrijf of een bank werken. Na één jaar studeren in Syrië ben ik naar Nederland gekomen. Bij K!X Works leerde ik over het Nederlandse onderwijs en werken in Nederland. Het leukste vond ik het maken van een cv en een presentatie over mezelf. K!X Works heeft mij geholpen om een goede keuze voor een opleiding te maken. Ik weet nu wat ik moet doen om later een goede baan te krijgen. In de toekomst wil ik misschien mijn eigen bedrijf hebben. Een eigen kledingmerk, dat is mijn nieuwe droom.'

Bron: Verloove, Stomp & Van der Kolk, 2019.

5. Samenvatting Werkzame elementen

Inhoudelijke werkzame elementen

- Een veilige en vertrouwelijke omgeving.
- Het ontwikkelen van soft skills.
- Vaardigheden en kennis oefenen in de praktijk.
- Het vergroten van het (professionele) sociale netwerk.
- Werken aan zelfbeeld door empowerment.
- Het inzetten van rolmodellen.
- Informeren over Nederlands schoolsysteem en arbeidsmarkt.

Praktische werkzame elementen

- De ontwikkelde competenties worden bijgehouden en vermeld op een certificaat. Dit motiveert deelnemers en geeft hen erkenning en een positief zelfbeeld.
- Het inzetten van externe trainers haalt nieuwe kennis naar binnen, maakt dat statushouders meer aandacht krijgen in de trainingen en trainers kunnen als rolmodel fungeren.
- De interventie sluit goed aan bij de leefwereld van jongeren door het gebruik van beeldmateriaal in de trainingen, praktische *hand-outs* voor de jongeren en een coachende begeleiding die uitgaat van wat statushouders kunnen en willen maar die wel kaders stelt.
- Als trainer moet je flexibel zijn. Niet elke deelnemer zal bijvoorbeeld meteen om 9 uur 's ochtends verschijnen. Gun hem of haar de ruimte om zich aan te passen.
- Wees je bewust van je eigen houding.
- Houd rekening met het taalgebruik.
- Maak gebruik van een goede locatie. Denk bijvoorbeeld aan een ruimte met niet te veel echo, die groot genoeg is en het liefst ook een vaste locatie.
- Er is goede samenwerking nodig tussen Movisie en de samenwerkingspartner.

6. Aangehaalde literatuur

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher education in Europe*, 33(4), 411-422.

Andriessen, I., Nievers, E., & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bakker, L., Dagevos, J. & Engbersen, G. (2017). Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), 1775-1791.

Bartholomew, L., Parcel, G., Kok, G., Gottlieb, N. & Fernández, M. (2011). *Planning health promotion programs: An intervention mapping Approach*. San Francisco: Jossey-Bass.

Blonk, R., Van Twuijver, M., Van de Ven, H., & Hazelzet, A. (2005). *Quickscan Wetenschappelijke Literatuur Gemeentelijke Uitvoeringspraktijk*. Den Haag: TNO.

Bourdieu, P. (2009). The Forms of Capital. In: R. Collins en M. Makowsky (red.) *The Discovery of Society*. New York: Mcgraw-Hill.

Brink, C., & Van der Veen, N. (2013). *Zelfregie, eigen kracht, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. De begrippen ontward*. Utrecht: Movisie.

CBS (2020). *Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders. Asiel en integratie 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

De Vroome, T. & Van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44, 376-403. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2010.00810.x>

Gibb, A. (2013). *VOICES: A Coaching Story to Inspire Your Future*. Altona: Friesenpress

Edelbroek, M. (2010). *"This is my home now". Over vluchtelingen met een eerste verblijfvergunning*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Emmen, M., Nourozi, S., Bannouh, C., Avrić, B., Chrifi, J., & Hanzon, C. (2018). *K!X WORKS TRAINERSHANDLEIDING*. Utrecht: Movisie.

Ferlander, S. (2007). The Importance of Different Forms of Social Capital for Health. *Acta Sociologica*, 50(2), 115-128.

Fitch, C., Hamilton, S., Bassett, P. & Davey, R. (2011). The relationship between personal debt and mental health: a systematic review. *Mental Health Review Journal*, 16, 153-166.
<https://doi.org/10.1108/13619321111202313>

Hanzon, C. (2015). *Interventiebeschrijving. K!X Kleurrijke impuls voor kleurrijk succes*. Utrecht: Movisie.

Hanzon, C., Van Leeuwen, J. & Chrifi, J. (2017). *Hoe werkt K!X Works? Beschrijving van een aanpak om jonge statushouders toe te leiden naar werk*. Utrecht: Movisie.

Heckman, J. & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464.

Kobayashi, J., Kagawa, M. & Sato, Y. (2015). How to get a longer job? Roles of human and social capital in the Japanese labor market. *International Journal of Japanese Sociology*, 24(1), 20-29. doi:10.1111/ijjs.12037

Klaver, J., Mallee, L., Odé, A. & Smit, W. (2015). *De integratie van statushouders op lokaal niveau: belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: RegioPlan.

Lin, N. (2000). Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology*, 29, 785-795.

Liu, S., Huang, J. & Wang, M. (2014). Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009-1041.

Lub, V. (2017). *Theorie en theoriegebruik in maatschappelijke activering*. Utrecht: Movisie.

Martín, I., Arcarons, A., Aumüller, J., Bevelander, P., Emilsson, H., Kalantaryan, S., ... Zorlu, A. (2016). *From refugees to workers. Mapping labour-market integration support measures for asylum seekers and refugees in EU member states. Volume II : Literature review and country case studies. (Vol. II)*. Berlin: Bertelmann Stiftung. <https://doi.org/10.11586/2016002>

McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. & Kinicki, A. (2005). Psychological and physical wellbeing during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>

Metz, J. (2014). *Heeft talentontwikkeling betekenis voor eigen kracht?*. Jeugdbeleid, 8(3), 79-86.
<https://doi.org/10.1007/s12451-014-0063-1>

Morgenroth, T., Ryan, M. & Peters, K. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants' goals. *Review of General Psychology*, 19(4), 465-483. doi:10.1037/gpr0000059

Noordink, T., Verharen, L., Schalk, R. & Van Regenmortel, T. (2019). De totstandkoming van meetinstrumenten van empowerment onder de loep. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice – 2019 –*, 28(4), 24–47. <https://doi.org/10.18352/jsi.584>

Ord, J. (2012). John Dewey and Experiential Learning: Developing the theory of youth work. *Youth & Policy*, 108(1), 55-72.

Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia.

Panteia (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie*. Zoetermeer: Panteia.

Rijksoverheid (2018). *Verdere Integratie op de arbeidsmarkt (VIA)*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SER (2018). *Vluchtelingen en Werk. Een nieuwe tussenbalans*. Den Haag: SER.

SER (2019). *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Den Haag: SER.

Stavenuiter, M., Smits van Waesberghe, E., Noordhuizen, B. & Oostrik, S. (2016). *Onderwijs en doorstroom naar de arbeidsmarkt van jonge nieuwkomers in Nederland*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

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.

Van der Ent, B. (2019). Discriminatie op de arbeidsmarkt. *Sociologie*, 14(1), 25-57.

Van den Enden, T., De Winter-Kocak, S., Booijink, M. & De Gruijter, M. (2018). *Wat werkt bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van statushouders?* Utrecht: KIS.

Verloove, J., Stomp, O. & Van der Kolk, S. (2019). *Doen. Vluchtelingen aan het werk. Editie 4 - Najaar 2019*. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2019-09/Magazine-Doen-2019.pdf>

Visser, M. (2015). *Hoeveel kost een gevluchte Syriër eigenlijk echt?* Verkregen op 18-05-2018 van Trouw:

www.trouw.nl/home/hoeveel-kost-een-gevluchtesyrier-eigenlijk-echt

Vluchtelingendata. (z.j.). *Toelichting van definities*. Verkregen van

<https://www.vluchtelingendata.nl/inzichten/toelichting-van-definities/>