

Evaluatie
Competence Card
instrument ter
bevordering
arbeidsparticipatie
vluchtelingen

Ronald Lievens

Achtergrond

Op dit moment heeft slechts een op de drie in Nederland verblijvende vergunning houdende vluchtelingen een betaalde baan. In 2016 is een grote groep vluchtelingen Nederland binnen gestroomd. Om te voorkomen dat deze groep eenzelfde lot wacht is het van belang maatregelen te nemen die erop gericht zijn vluchtelingen snel stappen te laten zetten richting de arbeidsmarkt. Hierbij zijn vluchtelingen vooral afhankelijk van de mate waarin zij hun menselijk kapitaal effectief kunnen aantonen. Omdat veel van de diploma's van vluchtelingen niet in Nederland worden erkend, is het belangrijk om ze in staat te stellen om hun competenties, capaciteiten, persoonlijkheid en talenten op een andere wijze inzichtelijk te maken.

Hier kan een online assessment voor worden ingezet. Op basis van deze gegevens ontstaat inzicht in het arbeidsmarktpotentieel van de vluchtelingen, en kunnen zij op basis van hun individuele talenten gekoppeld worden aan vacatures of, indien nodig, aan vervolgcursussen. Bijkomend voordeel is dat bij de plaatsing van vluchtelingen op basis van hun talenten, gekoppeld kunnen worden aan specifieke regio's waarbinnen zij meer kans hebben om een passende baan te vinden. De noodzaak voor een dergelijke aanpak wordt onderschreven door de WRR en was een van de belangrijkste uitkomsten van een in september (2015) georganiseerde denktank rondom de vluchtelingenproblematiek¹.

Ook gemeenten staan voor een grote uitnodiging met betrekking tot dit migratievraagstuk. De voornaamste obstakels die zij ondervinden zijn de beperkte capaciteit om vluchtelingen individueel te begeleiden, onduidelijkheid over het vertalen van kwalificaties en competenties, en het ontbreken van een structurele screeningssystematiek. Op dit moment worden vluchtelingen, bij gebrek aan meer structurele mogelijkheden, vooralsnog op een intuïtieve manier begeleid. Er zijn in beperkte mate diagnostische instrumenten die ingezet kunnen worden om te bepalen wat de belanghebbende nodig heeft. Een competentie assessment dat op een grote groep vluchtelingen kan worden losgelaten kan hier als bijzonder wenselijk worden beschouwd.

¹ http://www.wrr.nl/fileadmin/nl/publicaties/PDF-WRR-Policy_Briefs/2015-15-12_WRR_Policy_Brief_-_geen_tijd_te_verliezen_DEF_-_WEB.pdf

Alvorens een dergelijk assessment aan vluchtelingen beschikbaar te stellen, ligt het voor de hand om het praktisch nut allereerst te toetsen onder de doelgroep vluchtelingen. Bekeken kan worden of, ten gevolge van het doorlopen van het assessment, daadwerkelijk meer inzicht instaat in de “employability” van vluchtelingen, en of er eventueel passende matches ontstaan met relevant cursusaanbod en passende vacatures.

Partnerschap

Om deze aanpak vorm te geven hebben Tilburg University (Reflect), de gemeente Tilburg, Eelloo en Lievens HRI de handen ineen geslagen. Binnen dit partnerschap is de Competence Card gerealiseerd: een interventie die erop gericht is, om op basis van een online, digitaal af te nemen (zelf-)assessment (onder meer) de competenties, drijfveren, en persoonlijkheid van vluchtelingen vroegtijdig in kaart te brengen. Op basis van de uitkomsten van de Competence Card kunnen vluchtelingen begeleid worden naar passende cursussen of betaald werk. Competence Card biedt ook de mogelijkheid om vanuit het systeem matches te maken met actuele vacatures. Een belangrijk uitgangspunt van het instrument is om een zo breed mogelijke groep vluchtelingen te bedienen, waarbij deze zowel door laag als hoog opgeleiden te gebruiken is, en waarbij geen onderscheid gemaakt wordt tussen vluchtelingen en vergunning/statushouders.

Vraagstelling

De belangrijkste vraagstellingen hierbij luiden als volgt:

1. Wat zijn de implicaties van het aanbieden van Competence Card aan resp. niet-vergunninghouders en vergunninghouders?
2. Wat zijn de implicaties van het gebruik van Competence Card door resp. laag en hoog opgeleiden?
3. Vinden vluchtelingen Competence Card een bruikbaar instrument?
4. Vergroot Competence Card de arbeidsparticipatie van vluchtelingen?

Methode

In verschillende pilots is in de gemeente Tilburg getracht deze vragen te beantwoorden. Er hebben twee pilots plaatsgevonden in samenwerking met opvanglocatie Jozefzorg (tegenwoordig verworpen tot AZC). In de eerste pilot (in mei 2016) hebben ca. 55 niet-vergunninghouders Competence Card gebruikt. Deze groep is onderverdeeld in laag, gemiddeld en hoog opgeleiden. Vervolgens is de mate van zelfstandigheid waarmee iedere groep Competence Card konden gebruiken getoetst en zijn verbeterpunten van het instrument geïdentificeerd. In de tweede pilot (in december 2016) hebben 7 vergunninghouders Competence Card gebruikt op de universiteit. Dit betrof een random groep. Hierin is getoetst of de aanpassingen in Competence Card hebben geleid tot meer gebruiksgemak.

Naast de voornoemde twee pilots zijn er ook twee pilots georganiseerd met TIAS (Tilburg University), waar tweemaal een “opleidingsdag” georganiseerd werd (in april en november 2016) waarin Competence Card is ingezet als onderdeel van een kennismaking van ca. 25 vergunninghoudende vluchtelingen met de Nederlandse arbeidsmarkt²³. Aan de hand van Competence Cards van aanwezige vluchtelingen werden speeddates met werkgevers georganiseerd. Achteraf is gekeken in hoeverre vluchtelingen daadwerkelijk bij een bedrijf op sollicitatiegesprek zijn uitgenodigd.

Bevindingen

Ten aanzien van de eerste vraag “Wat zijn de implicaties van het aanbieden van Competence Card aan resp. niet-vergunninghouders en vergunninghouders?” kan geconcludeerd worden dat verwachtingsmanagement van groot belang is in het geval van de niet-vergunninghouders. Bij hen heerste bij aanvang van de pilot scepsis omtrent het doel van de Competence Card; *wordt het instrument gebruikt om mede te bepalen of ik mag blijven? krijg ik na het invullen een baan aangeboden?* Dergelijke sentimenten leefden bij een groot aantal deelnemers. Een zorgvuldige introductie en toelichting is dan ook essentieel

² <https://www.tilburguniversity.edu/nl/thema/arbeidsmarkt/Display-arbeidsmarkt/opleidingsdag-voor-vluchtelingen-door-tias-en-st-vluchtelingenwerk/>

³ <https://www.tilburguniversity.edu/nl/studenten/nieuws/show/nieuws-opleidingsdag-vluchtelingen/>

gebleken. Daarnaast bleek het vooral voor niet-vergunninghouders lastig om een vertaalslag te maken naar de Westerse context. Om dit te vergemakkelijken zijn de vragen in Competence Card gaandeweg zo eenvoudig mogelijk geformuleerd. Daarnaast werden er coaches & tolken ingezet om vragen te beantwoorden tijdens het invullen.

Aangaande vraag 2 “Wat zijn de implicaties van het gebruik van Competence Card door resp. laag en hoog opgeleiden?” is de belangrijkste conclusie dat de hoogte van genoten opleiding(en) sterk correleert met de benodigde mate van begeleiding. Hoewel het instrument door verschillende iteraties zo eenvoudig mogelijk geformuleerd is blijft inhoudelijke coaching noodzakelijk. In een van de pilotrondes is gedifferentieerd naar laag, gemiddeld en hoog opgeleiden. De aanbevolen mate van begeleiding is vastgesteld op resp. 1-op-1 (laag opgeleid), 1-op-5 (gemiddeld opgeleid), en 1-op-20/plenair (hoog opgeleid).

Om de derde vraag “Vinden vluchtelingen Competence Card een bruikbaar instrument?” te beantwoorden is na elke pilotronde uitgebreid geëvalueerd met betrokken deelnemers. Als onderdeel hiervan zijn zij in de gelegenheid gesteld om anoniem feedback te geven middels een korte survey. De resultaten zijn uitermate positief. 76% van de deelnemers in mei vond dat Competence Card een compleet beeld van hun professionele achtergrond en vaardigheden schetste. In december groeide dit percentage tot 97%. In mei zou 82% van de deelnemers het instrument aan andere vluchtelingen aanbevelen, ten opzichte van 95% in november en december. Deze verschillen zijn vooral toe te schrijven aan doorgevoerde verbeteringen in het systeem. In de survey werd ook om concrete verbeterpunten gevraagd, welke na elke pilotronde zijn verwerkt in de Competence Card.

Voor de beantwoording van de vierde vraag “Vergroot Competence Card de arbeidsparticipatie van vluchtelingen?” is gekeken naar de resultaten van de twee pilots op de door TIAS georganiseerde opleidingsdagen. Bij de eerste pilot zijn 40% van de deelnemers naar aanleiding van hun profiel uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek bij verschillende bedrijven. Bij de tweede pilot werd 69% op gesprek uitgenodigd. Daarnaast zijn op beide opleidingsdagen gesprekken gevoerd met aanwezige werkgevers waarin de structuur en opbouw van de Competence Card is besproken. Hier werd door de aanwezigen onverdeeld positief op gereageerd.

Conclusie

De opgedane ervaringen in de pilots met Competence Card vormen tezamen een positief beeld van de toepassing en mogelijkheden van het instrument. Nagenoeg alle deelnemende vluchtelingen vonden dat zij in het instrument goed konden etaleren wat ze in huis hebben qua professionele ervaringen en vaardigheden. Het instrument is met succes ingezet in twee edities van de door TIAS georganiseerde “opleidingsdag”, waar respectievelijk 40% en 69% van de deelnemers voor een sollicitatiegesprek zijn uitgenodigd bij verschillende organisaties. De toekomst zal uitwijzen in welke mate de deelnemers aan de andere pilotronden dergelijke successen boeken.

Een conclusie van de pilot is dat inzet van de Competence Card onlosmakelijk verbonden is met ondersteuning/coaching bij het invullen door de vluchteling. Waar hoog opgeleiden met een redelijke mate van zelfstandigheid met het instrument uit de voeten kunnen, geldt voor gemiddeld opgeleiden dat begeleiding in kleine groepjes (van 3 tot 5) raadzaam is. Bij laag opgeleiden is 1-op-1 begeleiding in de meeste gevallen essentieel gebleken. Deze rol kan opgepakt worden door gemeentelijk ambtenaren die bijvoorbeeld als job coach optreden.

Een andere conclusie is dat de Competence Card niet werkt als losstaand instrument. Het zal op eniger wijze inbedding moeten vinden binnen lopende processen zodat er concrete acties aan het gebruik van het instrument kunnen worden gekoppeld. Illustratief voor deze noodzaak is de beperkte opkomst bij de laatste pilotronde, die semi-vrijblijvend werd georganiseerd op een locatie buiten het AZC. Hoewel 20 vluchtelingen zich hadden ingeschreven, kwamen er uiteindelijk 7 opdagen. De opkomst bij de andere pilotronden was beduidend hoger, wat toe te schrijven is de actieve betrokkenheid en organisatie van onder meer de gemeente, het COA, SNV en Tilburg University.

Vervolg

Deze pilot was vooral gericht op het inventariseren van eerste gebruikservaringen om het instrument zo goed mogelijk (inhoudelijk) vorm te geven. Toekomstige activiteiten moeten uitwijzen hoe Competence Card het beste ingebed kan worden binnen bestaande processen van het COA en verschillende gemeenten. Daarbij is het raadzaam om te verkennen in

hoeverre de opzet van de twee georganiseerde opleidingsdagen als model kan dienen voor het mobiliseren en betrekken van werkgevers.