

## TIEN VRAGEN OVER ONA

---

**BREGJE KAARS SIJPESTEIJN**

Universiteit van Amsterdam, ITTA / ONA Portaal

### Inleiding

Sinds 1 januari 2015 heeft het inburgeringsexamen er een nieuw onderdeel bij: het onderdeel Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt, ofwel ONA.

Wat houdt dit examen in, wat is de aanleiding voor het examen, welke factoren zijn belangrijk om in een ONA-traject op te nemen en hoe organiseer je dat? Deze en andere vragen kwamen aan de orde in de verschillende workshops die het ITTA en ONA Portaal gegeven hebben op de Conferentie van de BVNT2 in mei 2016.

Dit artikel gaat aan de hand van tien vragen dieper in op het examen ONA en de succesfactoren voor de begeleiding bij ONA.

### Het examen Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt

#### 1. Voor wie is het examen ONA?

Het inburgeringsexamen bestaat uit vier taalonderdelen en twee onderdelen Kennis van de Nederlandse Samenleving (KNS). De KNS-onderdelen zijn: Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM) en Oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt (ONA).

Het examenonderdeel ONA is verplicht voor iedereen die vanaf 1 januari 2015 inburgeringsplichtig is geworden. De inburgeringsplicht geldt voor iedereen die voor langere tijd in Nederland wil blijven, niet uit EU (of EER) afkomstig is en 18 jaar of ouder is.

De inburgeraar heeft drie jaar om aan de inburgeringsplicht<sup>1</sup> te voldoen. Tot halverwege 2016 waren het vooral mensen (inburgeraars van vóór 2015) die wilden naturaliseren en hoogopgeleide inburgeraars (van na 1-1-2015) die het ONA-examen aflegden. Vanaf eind 2016 wordt, mede door de toestroom van vluchtelingen, een flinke toename verwacht van het aantal kandidaten. Inburgeringsaanbieders zullen de handen vol hebben aan de begeleiding van de inburgeraars bij het onderdeel ONA.

#### 2. Wat is de aanleiding voor het examen ONA?

Het onderdeel ONA komt voort uit een wijziging van de inburgeringswet per 1 januari 2013.

Van 2007 tot en met 2012 was het inburgeringsexamen op A2 georganiseerd rond 'cruciale praktijksituaties'. Het examen bestond uit een centraal, digitaal deel en een decentraal deel, bij de taalaanbieders. In het decentrale deel moesten de inburgeraars taalniveau A2 aantonen in een assessment of via een gesprek over een portfolio.

Sinds 1 januari 2013 wordt het taalexamen voor alle vaardigheden alleen nog centraal afgenomen op de examenlocaties van DUO. Naast een aantal wijzigingen zoals het invoeren van het leenstelsel, de inburgeringstermijn en mogelijke sancties, is in de Agenda Integratie (2013)<sup>2</sup> bepaald dat 'een onderdeel ter bevordering van de arbeidsparticipatie' nodig was. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom in de tweede helft van 2013 een onderzoek laten doen naar de vraag hoe zo'n nieuw onderdeel er uit zou kunnen zien.

Het onderzoek bestond uit een literatuurstudie naar succesfactoren van zelfstandige of ondersteunde arbeidsmarkttoeleiding, interviews met grote re-integratiebedrijven, gemeenten, organisaties zoals VluchtelingenWerk en UAF, en inburgeraars die zelfstandig werk hebben gevonden. Daarnaast zijn onder bovengenoemde instanties digitale vragenlijsten uitgezet en heeft een internationale raadpleging van experts uit West-Europese landen plaatsgevonden. Op basis van de uitkomsten zijn voorstellen gedaan voor de eindtermen ONA en is het examen ONA ontwikkeld.

### **3. Wat houdt het examen ONA in?**

De succesfactoren voor arbeidsmarkttoeleiding die uit het onderzoek naar voren kwamen, zijn verwerkt in de eindtermen voor het examen Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt.

Het examen bestaat uit twee onderdelen:

- Een portfolio, bestaande uit acht persoonlijk door de inburgeraar ingevulde Resultaatkaarten met bijgeleverde bewijzen;
- Een eindgesprek, waarin het portfolio en het oriëntatieproces van de examenkandidaat worden besproken.

De onderwerpen van de acht Resultaatkaarten zijn:

1. Beroeporiëntatie
2. Realistisch beroepsbeeld
3. Je eigenschappen kennen
4. Beroepskansen
5. Beroepscompetenties verwerven
6. Netwerk opbouwen
7. Werk vinden
8. Werkcultuur

De Resultaatkaarten kunnen gedownload worden op [www.inburgeren.nl](http://www.inburgeren.nl). Bij de Resultaatkaarten zijn ook een algemene toelichting, een toelichting per resultaatkaart en een woordenlijst beschikbaar.

### **4. Wat is de examenprocedure?**

De examenprocedure bestaat uit vier stappen. De vier stappen worden hieronder toegelicht.

*Portfolio samenstellen en opsturen*

Voordat de inburgeraar examen kan doen, moet hij zijn oriëntatieproces doorlopen. Hij kiest een beroep en onderzoekt dit beroep vanuit de verschillende invalshoeken op de Resultaatkaarten. Ook onderzoekt hij de kansen op werk en hoe hij zijn kansen op werk kan vergroten. Met de uitkomsten van dit veelal cyclische proces vult hij de resultaatkaarten in en verzamelt hij de nodige bewijzen (o.a. vacatures en sollicitatieformulieren).

De pdf's van de Resultaatkaarten kunnen met de hand of op de computer ingevuld worden (invulbare pdf's). Als het portfolio compleet is (resultaatkaarten en de bewijzen), print de inburgeraar het portfolio en stuurt hij het portfolio per post op naar DUO. Vanaf november 2016 zal het ook mogelijk zijn de resultaatkaarten online in te vullen en in te leveren.

#### *Screening portfolio door DUO*

DUO screent het portfolio en kijkt of alles in orde is. Bij deze screening wordt o.a. gekeken of alle vragen op de Resultaatkaarten ingevuld zijn; of alle Resultaatkaarten ingevuld zijn voor hetzelfde werk of beroep; of alle verplichte bewijzen bij het portfolio zitten. Zie ook de toelichtingen bij de Resultaatkaarten. Als er iets nog niet in orde is, krijgt de inburgeraar het portfolio terug met de vermelding wat er niet goed is. De meest voorkomende redenen voor terugsturen zijn onvolledige portfolio's door vragen die niet beantwoord zijn, ontbrekende bijlagen of onleesbare informatie.

#### *Aanmelden voor het eindgesprek*

Als alles in orde is, dan krijgt de inburgeraar het bericht dat hij zich kan aanmelden voor het onderdeel het eindgesprek. De inburgeraar kan op vijf plaatsen examen doen (Amsterdam, Zwolle, Eindhoven, Rijswijk, Rotterdam). Als de Resultaatkaarten goed zijn ingevuld, blijven deze bij DUO. De inburgeraar krijgt het portfolio pas op het examen weer terug.

#### *Het eindgesprek*

Het eindgesprek is een gesprek over het portfolio met een examiner. Het gesprek bestaat uit een introductie en een gesprek over zes onderwerpen uit het portfolio. Aan het eind van het gesprek krijgt de inburgeraar een tip. Een tip kan bijvoorbeeld een bepaalde opleiding betreffen die de inburgeraar niet zelf had gevonden of een suggestie voor kinderopvang.

## **5. Wat moet de inburgeraar laten zien op het examen?**

De inburgeraar moet in het examen ONA laten zien dat hij het proces van arbeidsmarktorientatie heeft doorlopen en in staat is dit proces te reproduceren. Het gaat hier vooral om de oriëntatiefase. Hij hoeft niet daadwerkelijk werk gevonden te hebben of met een opleiding te gaan starten.

#### *Het examen: eindgesprek*

De examinatoren kijken welke onderdelen in het portfolio vragen oproepen. Ze volgen hierbij de STARR-methodiek (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie). De examinatoren kijken vooral naar de acties, het resultaat en de reflectie: welke acties heeft de kandidaat ondernomen, met welke hulp, wat was het resultaat, wat heeft hij gevonden, hoe past de informatie bij de kandidaat?

De inburgeraar kan bijvoorbeeld vragen krijgen over hoe hij zijn persoonlijke omstandigheden gaat combineren met een grote reisafstand of werktijden, of hoe hij een opleiding gaat betalen. De examinatoren kijken of de inburgeraar over al dit soort zaken heeft nagedacht en een aannemelijke oplossing heeft voor eventuele knelpunten. Het kan voorkomen dat een inburgeraar een bepaalde opleiding gekozen heeft, maar dat dat geen passende opleiding is bij het gewenste beroep. Dit is niet automatisch een reden om te zakken. Het gaat erom dat de inburgeraar zich goed heeft voorbereid, weet waar en hoe hij de informatie heeft gevonden en erover heeft nagedacht.

#### *Hoe kan de inburgeraar zich voorbereiden op het examen?*

De examinatoren zijn erop getraind om door te vragen en te vragen naar de eigen ervaringen en het zoekproces. Hierbij wordt snel duidelijk of de inburgeraar het portfolio zelf heeft ingevuld en of hij zich goed heeft georiënteerd. Als iemand anders het heeft ingevuld, zal hij niet goed kunnen vertellen hoe en waar hij de informatie heeft gevonden en waarom de keuzes bij hem passen. Daarom is het niet verstandig om standaard vragen uit het hoofd te leren. Wel is het verstandig om met de inburgeraar in gesprek te gaan over zijn keuzes, acties en motieven.

## **6. Welke factoren zijn belangrijk om in het begeleidingstraject ONA op te nemen?**

Het onderzoek dat voorafging aan het ontwikkelen van het examen ONA richtte zich op factoren die bijdragen aan een succesvolle start op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk om deze succesfactoren te kennen om een goed begeleidingstraject op te kunnen zetten, ook al gaat het bij het examen ONA vooral om de oriëntatiefase en niet om de daadwerkelijke arbeidsmarkttoeleiding.

Een succesvolle toetreding op de arbeidsmarkt is van veel factoren afhankelijk. Een deel van deze factoren ligt buiten de invloedssfeer van de werkzoekende zelf. Dit zijn situationele factoren zoals de situatie op de arbeidsmarkt (conjunctuur), leeftijd, migratiebeleid en discriminatie. Er is al veel onderzoek gedaan naar dit soort factoren. (o.a. Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Voor het onderzoek was het van belang te zoeken naar factoren die binnen de invloedssfeer van de inburgeraar liggen. We hebben hiervoor gebruik gemaakt van het begrip Human Capital, ofwel 'menselijk kapitaal' (Becker, 1993).

### ***Drie groepen succesfactoren***

De succesfactoren binnen het *menselijk kapitaal* (waar de inburgeraar wél invloed op heeft), liggen ten grondslag aan de ontwikkeling van de eindtermen voor het onderdeel ONA. Deze succesfactoren zijn onder te verdelen in drie groepen:

- 1. Economisch kapitaal: Welke kennis en vaardigheden dragen bij aan succes bij het vinden van werk?*
- 2. Psychologisch kapitaal: Welke persoonlijke eigenschappen dragen bij aan succes bij het vinden van werk?*
- 3. Sociaal-cultureel kapitaal: Welke sociale netwerken en zoekstrategieën dragen bij aan succes bij het vinden van werk?*

Bij een gedegen oriëntatie op de arbeidsmarkt is het van belang om aandacht te hebben voor de drie groepen succesfactoren en de vorm van begeleiding die daarvoor nodig is.<sup>31</sup> Hieronder worden de drie groepen succesfactoren verder toegelicht en wordt aangegeven hoe deze succesfactoren binnen ONA een rol spelen.

1. *Economisch kapitaal: Welke kennis en vaardigheden dragen bij aan succes bij het vinden van werk?*<sup>4</sup>

De eerste groep succesfactoren betreft vooral kennis en vaardigheden. Voor ONA gaat het daarbij om werkervaring (in Nederland en/of land van herkomst), opleidingen en diploma's. Daarnaast gaat het om kennis van de arbeidsmarkt, opleidingsmogelijkheden, beroepsbeeld en taalbeheersing.

Hieronder worden de verschillende succesfactoren toegelicht.

*Werkervaring en arbeidsparticipatie*

Hoe langer iemand werkloos is, hoe moeilijker het is om weer aan het werk te komen. Voor immigranten die vanwege een asielprocedure of een inburgeringstraject langdurig niet deelnemen aan het arbeidsproces, geldt dit waarschijnlijk nog sterker. Zij hebben daardoor vaak minder werkervaring dan autochtonen van dezelfde leeftijd. Een hogere leeftijd (vanaf 45 jaar) heeft in het algemeen een negatieve invloed op de kans op werk (niet alleen voor allochtonen).

Mede omdat een langdurige afwezigheid uit het arbeidsproces de (re-) integratie negatief beïnvloedt is het belangrijk dat inburgeraars zo vroeg mogelijk in contact komen met de Nederlandse arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door middel van trajecten met een participatiecomponent (Klaver, Mevissen en Odé, 2005). Allochtone succesvolle werknemers geven daarnaast zelf aan dat zij door het vergroten van hun maatschappelijke participatie – bijvoorbeeld met maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk – hun kansen op de arbeidsmarkt hebben vergroot (De Koning e.a., 2008).

*Opleiding en kwalificaties*

Diploma's en kwalificaties die buiten Nederland zijn verkregen, evenals een niet-Nederlands arbeidsverleden, worden vaak niet erkend en onvoldoende op waarde geschat. In de praktijk betekent dit dat immigranten met een buitenlandse opleidings- en arbeidsverleden geen gelijkwaardige uitgangspositie hebben ten opzichte van autochtone werkzoekenden met een vergelijkbare beroepsscholing die in Nederland is verkregen (OECD-Rapport, 2008; Storen, 2010). Een gevolg van deze onderwaardering is dat hoger opgeleide allochtonen die werk hebben, daarvoor vaak overgekwalificeerd zijn. (Djait, Boussé & Herremans, 2011; OECD-rapport, 2008).

Het volgen van een gerichte beroepsopleiding in het immigratieland lijkt de arbeidsmarktpositie veelal te versterken. Uit Zweeds onderzoek naar de startmogelijkheden van immigranten op de Zweedse arbeidsmarkt, blijkt dat niet-Zweden met een gerichte beroepsopleiding gevolgd in Zweden, grotere kans hebben op een baan dan niet-Zweden

met een algemene opleiding gevolgd in het land van herkomst (Dalstedt & Bevelander, 2010).

Op basis van een gedegen inzicht in opleidingseisen en andere eisen van beroepen en werksoorten kan de inburgeraar een inschatting maken van de toereikendheid van eigen kwalificaties, opleidingen en vaardigheden voor een gewenst beroep of een werksoort, en gericht werken aan het wegwerken van deficiënties. Mede omdat (vervolg-) onderwijstrajecten waarbij leren en werken gecombineerd worden bij uitstek geschikt zijn om verschillende aspecten van het economisch kapitaal te versterken, maakt oriëntatie op opleidingen onderdeel uit van ONA.

#### *Beroepsbeeld en kennis arbeidsmarkt*

De kans op werk van immigranten in vergelijking met autochtone werkzoekenden lijkt niet toe te nemen bij een hoger onderwijsniveau alleen. Binnen elk onderwijsniveau ligt de arbeidsdeelname van autochtonen hoger dan die van allochtonen (Djait, Bousé & Herremans, 2011; OECD-rapport, 2008). Een verklaring hiervoor is de gebrekkige kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en een onjuist of vertekend beroepsbeeld (OECD-rapport, 2008). Er bestaat een grote discrepantie tussen het beeld dat inburgeraars hebben van arbeidsparticipatie in het algemeen en een specifiek vak of beroep in het bijzonder aan de ene kant, en de praktijk aan de andere kant.

Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten door middel van persoonlijk economisch kapitaal, is het van belang dat de inburgeraar voldoende kennis heeft van het werkveld en van wat er aan de vraagzijde speelt.

Beroepenoriëntatie wordt als essentieel gezien bij het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt en moet daarom worden geïntegreerd in inburgerings- en talencursussen (OECD-rapport, 2008). Louter focussen op taalbeheersing en opleiding blijkt niet voldoende, aangezien vaak juist ook praktijkkennis van de Nederlandse arbeidsmarkt ontbreekt (De Koning e.a., 2008).

#### *Taalbeheersing*

Naast onderwijsachterstand en niet-passende diploma's wordt onvoldoende beheersing van de taal van het gastland aangewezen als een obstakel om aan het werk te komen (De Koning e.a., 2008; VDAB rapport, 2012). Ook volgens het Eindrapport etnische minderheden op de arbeidsmarkt (Klaver, Mevissen en Odé, 2005) vormt de vaak gebrekkige kennis van het Nederlands van allochtone werkzoekenden een wezenlijk probleem. Investerings in taalvaardigheid en opleidingen worden in dit rapport gezien als noodzakelijke voorwaarden om de arbeidsmarktkansen op langere termijn te verbeteren. Omdat de aansluiting van beroepsonderwijs naar arbeidsmarkt problematisch verloopt, wordt geopperd de combinatie van werken en leren (via bijvoorbeeld beroepsopleiding) te stimuleren, zowel bij jongeren alsmede bij de inburgeringstrajecten.

#### *Wat betekent dit voor ONA?*

Binnen ONA wordt aan het economisch kapitaal gewerkt door de onderdelen waarbij de inburgeraar kennis opdoet, acties onderneemt en zich oriënteert op de weg naar het gewenste beroep.

Naast het streven naar een zo hoog mogelijk taalniveau, werkt de inburgeraar via beroepen- en loopbaanoriëntatie, diploma-erkenning, het opdoen van kennis over beroepen, werk zoeken en beroepskansen en het oriënteren op opleidingen, aan zijn economisch kapitaal.

2. *Psychologisch kapitaal: Welke persoonlijke eigenschappen dragen bij aan succes bij het vinden van werk?*

Een tweede groep succesfactoren die bijdraagt aan het succesvol vinden van werk is meer persoonlijk. Het gaat hier om eigenschappen zoals motivatie en doorzettingsvermogen, positieve ondersteuning in eigen omgeving, aandacht voor zelfsturing in loopbaan en leerprocessen, pro-activiteit en assertiviteit. Om deze te beïnvloeden is een coachende rol van de docent of begeleider nodig, gericht op empowerment en zelfinzicht.

Hieronder worden de verschillende factoren verder uitgelegd.

*Motivatie, zelfbeeld en reemployment self-efficacy (RSE)*

Een positieve houding ten aanzien van de verwachting om weer aan het werk te komen, is belangrijk voor het succesvol vinden van werk. Deze 'reemployment self-efficacy' (RSE) zorgt voor meer zelfvertrouwen en heeft een positief effect op het zoekgedrag (o.a. Westaby, 2003).

Bij de RSE kan er sprake zijn van een opwaartse of neerwaartse spiraal. Een hoge RSE zorgt voor een grotere motivatie om werk te vinden en motivatie is weer van invloed op de intensiteit waarmee men werk zoekt. Naarmate men intensiever zoekt, wordt de kans om werk te vinden groter, waardoor de RSE weer toeneemt. Eventuele neerwaartse spiralen in de RSE dienen doorbroken te worden. Interessant hierbij is de bevinding dat de self-efficacy getraind kan worden (Eden & Aviram, 1993). Het eigen (zoek)gedrag zelf speelt een belangrijke rol bij het vinden van werk: "Reemployment is fundamentally a behavioral outcome" (Vinokur & Schul, 2002).

Naast het RSE is verder van belang dat de inburgeraar intrinsiek gemotiveerd raakt om aan het werk te gaan en de voordelen ziet van arbeidsparticipatie (OECD-rapport, 2008). Hierbij kan het in kaart brengen van de eigen persoonlijke kwaliteiten en interesses bijdragen aan een positiever zelfbeeld en de inburgeraar inzicht geven in wat hij te bieden heeft op de arbeidsmarkt (Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

*Doorzettingsvermogen, ambitie en wilskracht*

Aanpassingsvermogen, flexibiliteit, het kunnen omgaan met kritiek en incasseringsvermogen zijn belangrijk voor het kunnen doorzetten bij tegenslag. Dit zijn persoonlijke eigenschappen die ontwikkeld kunnen worden (De Koning e.a., 2008).

Volgens Wanberg e.a. (1996) is ook 'employment commitment' (het belang van werk voor een persoon) van invloed op het zoekgedrag en doorzettingsvermogen bij het zoeken.

Een stimulerende rol van het gezin en de omgeving levert een positieve bijdrage bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Naarmate een partner, familielid of vriend sterk betrokken is

bij het zoeken naar werk, neemt de intensiteit van het zoeken toe, zowel in het gebruik maken van de zoekkanalen als in het solliciteren zelf (VDAB rapport, 2012).

Ondersteuning van 'ambassadeurs' uit de eigen doelgroep draagt eveneens bij aan het doorzettingsvermogen en de motivatie, en het verkrijgen van werk of het slagen van een onderneming (De Koning e.a., 2008; Cabinet office, 2008).

#### *Zelfsturing, pro-activiteit en assertiviteit*

Van werknemers wordt steeds meer zelfsturing (self-directedness) in het leer- en loopbaanproces verwacht. Wanneer er in het leerproces sprake is van een hoge mate van zelfsturing is dit doorgaans terug te zien in een hoge mate van zelfsturing in de carrière (Raemdonck, 2006).

Het ligt voor de hand dat een grote mate van zelfsturing ook positieve invloed heeft op het zoekgedrag en dat de ontwikkeling van deze vaardigheid - in het werkveld vaak onderdeel van het werken aan empowerment - ook voor werkzoekende inburgeraars bijdraagt aan het verbeteren van hun uitgangspositie op de arbeidsmarkt.

#### *Wat betekent dit voor ONA?*

Binnen ONA kan gewerkt worden aan het psychologisch kapitaal via activering, coaching en empowerment. In een ONA-traject zal aandacht moeten zijn voor het aansluiten bij het eigen verhaal en de eigen wensen van de inburgeraar en het helpen van de inburgeraar om zicht te krijgen op eigen kwaliteiten en competenties. Praktijkervaring is hiervoor erg belangrijk. Het werken aan het psychologisch kapitaal vraagt een andere aanpak en beslaat een langer traject dan louter het overdragen van kennis.

### *3. Sociaal-cultureel kapitaal: Welke sociale netwerken en zoekstrategieën dragen bij aan succes bij het vinden van werk?*

De derde groep succesfactoren betreft het sociale en culturele kapitaal. Belangrijke elementen daarin zijn de kwaliteit van sociale relaties, groepslidmaatschap, formele en informele netwerken, gedeelde normen, vertrouwen, wederkerigheid en inzet voor de gemeenschap. In hoeverre kent en gebruikt de inburgeraar zijn sociale netwerken, geschikte zoekstrategieën en contacten met autochtonen en is hij in staat 'westerse' sociale vaardigheden en loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003) in te zetten? Deze helpen de inburgeraar sociale en culturele verschillen in zijn zoektocht naar werk te overbruggen. Om deze factoren te beïnvloeden is zowel kennisoverdracht over culturele aspecten als coaching nodig.

De verschillende factoren worden hieronder verder uitgelegd.

#### *Sociaal kapitaal*

Inburgeraars hebben vaak onvoldoende kennis en bewustzijn van bestaande mogelijkheden voor ondersteuning bij het vinden van werk (Eindrapport Regioplan, 2005). Zowel allochtone als autochtone werkzoekenden vinden vaak een baan via hun eigen sociale netwerk van vrienden, familie en kennissen. Allochtone werkzoekenden beschikken in vergelijking met



autochtone werkzoekenden daarbij minder over adequate sociale netwerken die de kansen op het vinden van een baan vergroten (De Koning e.a., 2008, Frijters e.a., 2005).

Met name lager opgeleiden en migranten van de eerste generatie hebben een ineffectieve zoekstrategie, waarbij zij zwaar leunen op o.a. hun eigen (veelal weinig functionele) sociale netwerken. Hierdoor blijven zij vaak buiten het beeld van veel werkgevers, die voor lagere functies vooral werven via advertenties en de eigen informele kanalen (De Koning e.a., 2008; Klaver, Mevissen en Odé, 2005).

Inburgeraars die informele, vriendschappelijke contacten hebben met inwoners uit het gastland krijgen vaak meer ondersteuning bij het vinden van werk (Reitz, 2007). Inburgeraars die bij het zoeken van werk gebruik (kunnen) maken van sociale contacten buiten hun eigen groep, hebben minder moeite met het vinden van een goede baan. Daarnaast verwerven inburgeraars die via autochtone contacten werk vinden, vaker een baan met een hoger inkomen (Ooka & Wellman, 2006 in Reitz, 2007).

Activiteiten gericht op het in kaart brengen van het eigen netwerk door inburgeraars en het informeren van inburgeraars over de mogelijkheden die sociale media en netwerken met zich meebrengen, kunnen bijdragen aan het vinden van een baan. Initiatieven en projecten waarbij inburgeraars individueel begeleid worden door andere migranten die in een soortgelijke positie hebben gezeten, blijken een stimulerende rol te hebben bij het vergroten van kennis – en dus het verbeteren van de startpositie op de arbeidsmarkt (OECD-rapport, 2008; Cabinet office, 2008). Beschikken over een breed sociaal netwerk van zowel allochtonen als autochtonen is dus van groot belang bij het vinden van een baan (De Koning e.a., 2008).

Naast het zoeken naar werk via sociale contacten, vormen advertenties en uitzendbureaus ook belangrijke zoekkanalen. Het arbeidsbureau (tegenwoordig UWV) blijkt slechts bij 6% van de respondenten een rol te spelen bij het vinden van werk (De Koning e.a., 2008). Ook gaan allochtonen vaker spontaan langs bij een werkgever. Gerapporteerd wordt ook dat allochtonen sneller aan de slag willen dan autochtonen terwijl dit tegelijkertijd niet weerspiegeld wordt in intensiever zoekgedrag. Mogelijk worden inburgeraars hierbij tegengehouden door de eigen veronderstelling dat ze over onvoldoende kennis van de Nederlandse taal beschikken (VDAB rapport, 2012).

### *Cultureel kapitaal*

Een gebrek aan 'westerse' sociale vaardigheden en een verschil in algemene opvattingen ten aanzien van werk en gezin verklaren ook de slechtere uitgangspositie van allochtonen op de arbeidsmarkt ten opzichte van autochtonen. Uit De Koning e.a. (2008) blijkt dat er onder immigranten nog vaak traditionele opvattingen en taboes bestaan over (parttime) werkende vrouwen/ moeders.

Uit onderzoek blijkt dat genaturaliseerde immigranten betere perspectieven op de arbeidsmarkt hebben dan niet-genaturaliseerde immigranten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een genaturaliseerde werknemer voor de werkgever twijfel wegneemt over verblijfsduur in Nederland. Daarnaast kan naturalisatie worden opgevat als een positief

signaal waarmee de inburgeraar zijn motivatie tot integratie kenschetst (OECD-rapport, 2008).

#### *Wat betekent dit voor ONA?*

Binnen ONA wordt het sociale en culturele kapitaal van de inburgeraar versterkt door het opdoen van praktijkervaring en (sociale) activering. Hiermee kan de inburgeraar o.a. zijn netwerk uitbreiden, zijn beroepsbeeld verhelderen en zicht krijgen op de Nederlandse (werk)cultuur. Het begeleidingstraject ONA bevat deels kennisoverdracht, maar vooral ook empowerment en coaching op activering en het stimuleren van de reflectie op de opgedane ervaringen.

### **7. Hoe kan de inburgeraar zich voorbereiden op ONA?**

Een inburgeraar kan zich op verschillende manieren voorbereiden op ONA: helemaal zelfstandig, met hulp van een partner, familie of kennissen of als onderdeel van een inburgeringstraject. In veel gevallen zal een begeleidingstraject ONA in een groep bij de inburgeringsaanbieder plaatsvinden.

Het begeleiden bij ONA waarbij rekening gehouden wordt met bovengenoemde succesfactoren is een vak apart. Het is raadzaam om voor ONA gespecialiseerde begeleiders in te zetten die competenties hebben op het gebied van arbeidsmarkttoeleiding en coaching en die kunnen omgaan met een laagtaalvaardige doelgroep.

### **8. Wat is een handige volgorde binnen een begeleidingstraject ONA?**

In een goed begeleidingstraject ONA zal een balans te vinden zijn tussen beroepenoriëntatie, kennisonderdelen, activering en empowerment, en het opdoen van praktijkervaring.

Sommige onderdelen zijn goed in een groep te doen, terwijl andere onderdelen een individuele benadering vragen waarbij coaching en activering veel belangrijker zijn. De volgorde waarin deze onderdelen plaatsvinden zijn niet noodzakelijkerwijs gekoppeld aan de nummers van de Resultaatkaarten.

De nummers van de Resultaatkaarten schrijven geen volgorde voor, maar moeten eerder gezien worden als 'rugnummers'. Veel lesboeken ONA houden de volgorde van de Resultaatkaarten aan, maar afhankelijk van de kenmerken van de groep of het individu zal een andere volgorde vaak passender zijn. Bovendien verloopt het oriëntatieproces vrijwel nooit lineair en is het belangrijk om voldoende ruimte in te bouwen voor het individuele proces. Zo kan de inburgeraar ook ergens anders beginnen of opnieuw beginnen als hij er bijvoorbeeld achter komt dat er weinig werk is in het gekozen beroep.

Inburgeraars die zich voorbereiden op een studie, zullen veelal vrij snel over willen gaan naar de oriëntatie op opleidingen en de beroepskansen, terwijl bij inburgeraars die nog geen idee hebben over wat ze willen, vaak eerst een brede beroepenoriëntatie nodig zal zijn. In het laatste geval is het raadzaam dat de inburgeraar uitgaat van zijn kwaliteiten, zijn wensen met betrekking tot werkomstandigheden en beroepskansen voor bepaalde beroepen.

Het is niet aan te raden om de hele Resultaatkaart in een keer in te zetten en af te werken. Het is beter om bepaalde onderwerpen uit te diepen die leiden tot het kunnen invullen van een deel van een Resultaatkaart. Let er daarbij wel op dat je het kader waarin je de activiteiten onderneemt duidelijk maakt en dat de inburgeraar zicht houdt op het totale proces.

## **9. Wat is een goed moment om te starten met ONA?**

Zoals uit de succesfactoren blijkt, is vooral het psychologisch kapitaal niet zo makkelijk in een examentraining ONA te beïnvloeden. Het is raadzaam om voorafgaand aan of naast het echte begeleidingstraject ONA al vroeg te starten met voorbereidende elementen of bepaalde onderdelen van ONA verspreid aan te bieden. Een goede oriëntatie op de arbeidsmarkt vraagt een andere manier van leren dan het leren van NT2. Door een meer coachende rol waarbij de inburgeraar gestimuleerd wordt in zijn eigen wereld en eigen situatie allerlei acties te ondernemen, kan de inburgeraar vroegtijdig werken aan het ontwikkelen van zijn psychologisch kapitaal.

Als je denkt: mijn laagopgeleiden kunnen dit niet, bedenk dan dat het niet direct gaat om werk vinden, maar dat het belangrijk is om je bewust te zijn van de weg ernaartoe. Juist bij mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het belangrijk dat de inburgering hand in hand gaat met activering en participatie op een manier die past bij de inburgeraar.

## **10. Hoe organiseer ik dat allemaal?**

Zoals uit het voorgaande gebleken zal zijn, is het voor een gedegen oriëntatie op de arbeidsmarkt nodig om vroeg te starten, aandacht te hebben voor de verschillende succesfactoren en om ONA-deskundigen in huis te hebben.

Om vroeg te kunnen starten met (voorbereiding op) ONA is een goede samenwerking tussen NT2-docenten en ONA-begeleiders de eerste voorwaarde. Zorg dat de NT2-docent goed op de hoogte is van ONA.

Daarnaast kan de inburgeringsaanbieder samenwerking zoeken met 'hulptroepen' buiten de school. Denk hierbij aan maatschappelijke organisaties, buurtinitiatieven, vrijwilligerscentrales, taalcoachorganisaties, maar ook ex-inburgeraars en rolmodellen. Denk ook eens aan een ONA-vrijwilliger die de inburgeraar kan helpen. Wees daarbij niet te streng in het afdwingen van het oriëntatieproces in het Nederlands. Laat gerust de inburgeraar met een taalgenoot optrekken om met elkaar de arbeidsmarkt te ontdekken of koppel hem aan een beroepsbeoefenaar die zelf ook nieuwkomer is geweest. Zorg wel dat je verwerking in het Nederlands gebeurt, zodat de inburgeraars uiteindelijk in het Nederlands over hun oriëntatieproces kunnen praten.

Als we deze zaken goed voor elkaar krijgen, kan ONA bijdragen aan succesvolle inburgering en integratie in de Nederlandse samenleving.

Bregje Kaars Sijpesteijn  
bregje.kaarssijpesteijn@itta.uva.nl  
www.itta.uva.nl - www.onaportaal.nl

## Noten

1. Om aan de inburgeringsplicht te voldoen kan de inburgeraar het inburgeringsexamen op taalniveau A2 doen, maar ook het Staatsexamen Nederlands als Tweede Taal (NT2). Een diploma van een beroepsopleiding op niveau 2 of hoger geeft vrijstelling van de inburgeringsplicht.  
Zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/nieuw-in-nederland/vraag-en-antwoord/moet-ik-als-nieuwkomer-inburgeren>
2. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnota-s/2013/02/19/agenda-integratie>
3. In het onderwijs en bij loopbaanontwikkeling wordt in Nederland vaak gewerkt met de z.g. loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers (2003)
4. De passages met betrekking tot de succesfactoren zijn deels afkomstig uit de eindrapportage van het onderzoek van het ITTA.

## Literatuur

- Becker, Gary S. *Human capital, a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, 3d edition, University of Chicago Press, (1993)
- Cabinet Office, *Social Enterprise: Making it Work for Black, Asian and Minority Ethnic Women*, London, (2008)
- Dahlstedt, I., P. Bevelander, "General Versus Vocational Education and Employment Integration of Immigrants in Sweden", *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 8 (2), (2010), p 158-193
- Djait, F., D. Boussé. & W. Herreman, *De arbeidsmarktsituatie van migranten en hun nakomelingen in Vlaams en Europees perspectief*, WSE-rapport. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Brussel: Vlaamse Overheid, Departement Werk en Sociale Economie, (2011)
- Eden, Dov, Aviram, Arie, "Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves". *Journal of Applied Psychology*, Vol 78(3), (1993), p 352-360.
- Frijters, Paul, Michael A. Shields and Stephen Wheatley Price, "Job search methods and their success: a comparison of immigrants and natives in the UK". *The Economic Journal Volume 115*, Issue 507, (2005), p F359–F376
- OECD-rapport, *Jobs for Immigrants (Vol. 2) Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*, (2008)
- Klaver, dr. J., dr. J.W.M. Mevissen, dr. A.W.M. Odé, *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt, Beelden en feiten, belemmeringen, en oplossingen*, Amsterdam: april Regioplan publicatienr. 1272, (2005)
- Koning, J. de, J.H. Gravesteijn-Ligthelm en Olivier Tanis, *Wat bepaalt succes van allochtonen op de arbeidsmarkt?*, SEOR-working paper 2008/1, (2008)
- Kuijpers, M.A.C.T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties' (proefschrift)*. Enschede: Twente University Press.
- OECD, "Summary of the main findings on the labour market integration of immigrants and their children", in *Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*, OECD Publishing, (2008)
- Raemdonck, I., *Self-directedness in learning and career processes: A study in lower-qualified employees in Flanders*. Gent: Universiteit van Gent, (2006)
- Reitz, Jeffrey G , *Immigrant employment success in Canada, Part I: Individual and contextual causes*. Journal of International Migration and Integration, (2008). Published online: 31 October 2007
- Støren, Liv A. and Wiers-Jenssen, Jannecke (2010). 'Foreign Diploma versus Immigrant Background—Determinants of Labour Market Success or Failure?' *Journal of Studies in International Education* 14(1), p 29–49.
- VDAB Studiedienst, *Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt, Kansengroepen in Kaart*, (2012)
- Vinokur, A.D., Y. Schul, "The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss", *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1) (2002), p 68-83.
- Wanberg, Connie R., John D. Watt, Deborah J. Rumsey, "Individuals Without Jobs: An Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment", *Journal of Applied Psychology* 81 (1) (1996), p 76-87
- Westaby, James D. and Kenneth N. Braithwaite, "Specific Factors Underlying Reemployment Self-Efficacy: Comparing Control Belief and Motivational Reason Methods for the Recently Unemployed", *Journal of Applied Behavioral Science* (2003) 39: 415