

THOMAS DERMINE,
MATTHIEU LE GRELLE & FRÉDÉRIC SIMONART

Social Impact Bonding



Social Impact Bonding

Via een *pay-for-success*-mechanisme financiert de vzw Duo for a Job een programma dat jonge migranten aan een baan helpt dankzij het mentorschap van gepensioneerde Belgen. Maak kennis met *Duo for a Job* en de *Social Impact Bond*, sociale innovaties “made in Belgium” die tot in Stanford weerklinken.

DOOR THOMAS DERMINE, MATTHIEU LE GRELLE, & FRÉDÉRIC SIMONART ¹

Stanford SOCIAL
INNOVATION^{REVIEW}
Informing and inspiring leaders of social change

Eveneens gepubliceerd in het Engels in het [Stanford Social Innovation Review](#), Herfst 2016 editie ²

¹ THOMAS DERMINE is economist, ondernemer en lid van de vrijdaggroep. Hij werkt als adviseur voor Duo for a Job en andere vzw's in België. MATTHIEU LE GRELLE en FRÉDÉRIC SIMONART zijn de medeoprichters en gedelegeerd bestuurders van Duo for a Job.

De aanslagen in Brussel van 22 maart 2016 legden een hardnekkig en toenemend maatschappelijk probleem bloot: jonge mensen afkomstig uit andere delen van de wereld hebben het vaak moeilijk om hun draai te vinden in het sociale en economische leven van hun nieuwe gemeenschap. Het gevoel van isolatie steekt vooral de kop op wanneer ze de arbeidsmarkt proberen toe te treden. Uit een recent rapport van de Europese Commissie is gebleken dat van de, voorlopig nog, 28 EU-landen, België de tweede grootste arbeidsparticipatiekloof tussen "autochtonen" en niet-Europese migranten vertoont. In bepaalde Brusselse buurten met veel laaggeschoolde jonge migranten schommelt de werkloosheidsgraad tussen 60 en 70 procent. Deze buurten zijn een voedingsbodem geworden voor economische wanhoop, socioculturele vervreemding en – in sommige tragische gevallen – politiek en religieus radicalisme.

Bovendien heeft België, net zoals heel wat andere Europese landen, onlangs ook een ongeziene migratiegolf te verwerken gekregen. Sinds de zomer van 2015 zijn tussen 20.000 en 30.000 kandidaat-vluchtelingen aangekomen in België. De meesten komen uit door oorlog verscheurde landen zoals Syrië. Het gaat hier ook vooral om jonge mensen. Het verbeteren van de socio-economische integratie van jongvolwassenen met een migratie-achtergrond is dan ook uitgegroeid tot een van de belang-

rijkste beleidsdoelstellingen van de Belgische overheid. "De vluchtelingencrisis verplicht ons om op zoek te gaan naar innovatieve en efficiënte oplossingen. Toetreden tot de arbeidsmarkt heeft een positieve invloed op de algemene integratie [van de migranten] in de samenleving", zei Didier Gosuin, Brussels minister van Economie en Tewerkstelling, in een toespraak vorig jaar in het Parlement.

Duo for a Job, een Brusselse vzw, helpt jonge migranten bij hun zoektocht naar een baan in de stad. Matthieu en Frédéric richtten de vzw samen op in 2012; Thomas is lid van de vrijdaggroep en adviseert hen. Onze belangrijkste activiteit bestaat uit een programma voor interculturele en intergenerationele job coaching: wij brengen jonge, werkwillige migranten in contact met oudere autochtone Belgen, die als carrièrementors optreden. Neem Xavier, een 69-jarige gepensioneerde gezondheidswerker die samenwerkte met Ali, een 26-jarige verpleger uit Gaza. "Het Duo for a Job-team werkte een intensief mentorproces van zes maanden uit, waarbij ik Ali hielp een job te vinden in een ziekenhuis", legt Xavier uit. De officiële mentorperiode duurt een half jaar, maar sommige deelnemers smeden ondertussen een jarenlange vriendschapsband.

Om Duo for a Job te helpen financieren, hanteren wij een *pay for success*-aanpak. Hoewel we ons programma daarom later dit jaar aan

een grondige evaluatie zullen moeten onderwerpen, heeft het al veelbelovende resultaten opgeleverd: **tot op vandaag hebben we voor meer dan 300 jonge migranten in Brussel voor coaching gezorgd, en 44 procent van deze deelnemers slaagde erin om binnen hun mentorperiode van zes maanden een baan op lange termijn te vinden – dit cijfer is dubbel zo hoog als het tewerkstellingspercentage na zes maanden voor andere leden van deze bevolkingsgroep.** Deze informatie sterkt ons in onze overtuiging dat de lage graad aan arbeidsparticipatie bij migranten niet zozeer te wijten is aan een gebrek aan vaardigheden of motivatie, maar aan het ontbreken van sociaal kapitaal.

MENTORMODEL



Er zijn verschillende obstakels die het migranten moeilijk maken om in Brussel een baan te vinden. Zo speelt het feit dat ze de landstalen

van België vaak onvoldoende beheersen zeker een rol. Dan is er ook nog het gebrek aan zelfvertrouwen en het ontbreken van ondersteuning bij het opbouwen van vaardigheden en het effectief zoeken naar werk. “Voor nieuwkomers is het erg moeilijk om hun weg te vinden op de Brusselse arbeidsmarkt. Er is nood aan één centrale [instantie] om de barrières te doorbreken en ons dichterbij de Belgische arbeidscultuur te brengen,” aldus Habibatou, een migrant uit Sierra Leone.

Mentoring kan hier al een heel eind verder bij helpen. “Op basis van talrijke ervaringen van over de hele wereld hebben we overtuigend wetenschappelijk bewijs dat mentoring bij jonge mensen een positief resultaat kan teweegbrengen”, zegt Jean Rhodes, professor in de psychologie en onderzoeksdirecteur voor het Center for Evidence-Based Mentoring van de University of Massachusetts in Boston.

Door samen te werken met autochtone mentors, leren jonge migranten in Brussel de lokale taal spreken en krijgen ze toegang tot plaatselijke professionele netwerken. Zo is er Samir, een 33-jarige migrant uit Togo, en zijn mentor Pierre, een 62-jarige inwoner van Brussel. Beiden zijn maatschappelijk werkers. “Pierre is een mentor, maar ook een referentie voor mij”, vertelt Samir. “Dankzij zijn kennis van mijn droom[carrière] heb ik een baan gevonden.” Fadoua, een 26-jarige boekhouder uit Marokko,

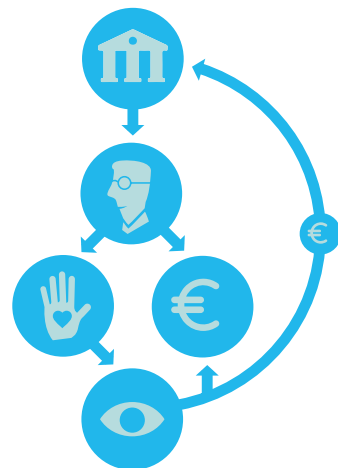
spreekt op een gelijkaardige manier over haar mentor Philippe, een 63-jarige Belg: “De samenwerking met Philippe, een boekhouder met een mooie loopbaan achter zich, was een [groot] succes. Ik heb er meteen ook een nieuwe vriend bij die me helpt om beter geïnformeerde beslissingen te nemen. Hij heeft me een andere kant van België laten zien.”

Ook de mentors die werken voor Duo for a Job kunnen voordeel halen uit het programma. Voor Christiane, een voormalig Europees ambtenaar die de Syrische migrante Sarah onder haar vleugels nam, kadert het programma ook binnen het ‘actief ouder worden’. “Het heeft me de kans gegeven om de vaardigheden die ik in mijn professionele leven heb ontwikkeld, in te zetten om een jong persoon te helpen groeien”, legt Christiane uit. “Het staat me ook toe actief te blijven en terzelfdertijd bij te dragen aan sociale cohesie.” Laurence, die samenwerkte met Hala, een migrant uit Palestina, merkt op dat Duo for A Job voor meer intercultureel begrip zorgt. “De wekelijkse ontmoetingen met Hala waren een echt plezier,” zegt Laurence, die een professioneel coachingbedrijf runt. “Ik heb haar persoonlijke verhaal leren kennen, haar cultuur en de verwachtingen van haar generatie.”

Maar misschien is het belangrijkste voordeel op lange termijn van Duo for a Job wel dat het sociale relaties stimuleert tussen mensen die anders niet met elkaar in contact zouden ko-

men. Dit zien we weerspiegeld in de relatie tussen de Belgische autochtone Rose-Mary en Aissatou, een migrant uit Guinee-Conakry. “Rose-Mary is als mijn Belgische moeder”, zegt Aissatou. “Ze begeleidt me in mijn professionele en persoonlijke ontwikkeling.” Christophe, een andere mentor, vertelt iets gelijkaardigs over Daha, een migrant uit Djibouti: “Ik ben me bewust geworden van de moeilijkheden waar jonge migranten mee te kampen hebben. Ik ben blij dat ik Daha van [dezelfde] referenties, tips en adviezen kan voorzien die ik spontaan ook aan mijn eigen kinderen heb meegegeven.”

BETALINGSPLAN



De initiële financiering voor Duo for a Job kwam van het spaargeld

van de twee medeoprichters. Op het einde van de zomer van 2013 raakte de organisatie echter in financiële moeilijkheden. “Het feit dat dit programma zich nog niet op de markt had bewezen, was een groot struikelblok voor de toekenning van overheidssubsidies aan Duo for a Job”, zegt Grégor Chapelle, algemeen directeur van Actiris, de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling in Brussel. Om dit probleem op te lossen, besloten we om een social impact bond-mechanisme (SIB-mechanisme) te gebruiken. Verschillende groepen in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk waren daar onlangs al mee begonnen, maar Duo for a Job is de eerste organisatie in Continentaal Europa die met het SIB-model van start is gegaan.

In het kader van dit mechanisme stemde een groep van sociale investeerders onder leiding van Kois Invest – een Belgisch bedrijf dat ook hielp de SIB-deal te structureren – ermee in om een pilootversie van ons mentorprogramma te financieren. Het pilootproject ging begin 2014 van start en loopt tot en met december 2016. Daarna zal het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, een externe entiteit, ons programma eva-

lueren. De beoordelaars zullen meten hoeveel jonge migranten binnen het programma een baan hebben gevonden en dat cijfer vergelijken met het resultaat van de controlegroep. Die controlegroep bestaat uit migranten met gelijkaardige demografische kenmerken die zich echter niet hebben ingeschreven bij Duo for a Job.

Als de tewerkstellingsgraad van de Duo for a Job-groep ten minste 10 procent hoger ligt dan die van de controlegroep zal de Belgische overheid de sociale investeerders vergoeden. Naast de terugbetaling van het bedrag van hun oorspronkelijke investering zal de overheid hen ook interest betalen van 3 tot 7 procent op jaarbasis (afhankelijk van hoeveel hoger het tewerkstellingspercentage van de Duo for a Job-groep boven dat van de controlegroep ligt). In dit scenario geniet de overheid van een dubbel voordeel: minder kosten voor overheidsbijstand en meer belastinginkomsten. De uitbetaling aan de investeerders zal sowieso lager uitvallen dan de waarde van de fiscale voordelen.

Als blijkt dat het programma echter niet voor een hogere tewerkstellingsgraad bij de deelne-

mers zorgt, is de overheid helemaal niets aan de investeerders verschuldigd. Voor de overheid is het SIB-mechanisme met andere woorden een win-winvoorstel. “De social impact bond geeft Duo for a Job de kans om de geloofwaardigheid van het programma te versterken en terzelfdertijd het financiële risico voor de publieke partner te elimineren”, aldus François de Borchgrave, algemeen directeur van Kois Invest.

Vandaag, bijna drie jaar nadat we ons pilootproject hebben gelanceerd, staat Duo for a Job op een tweesprong. We zijn erin geslaagd ons initiële financieringsprobleem te overwinnen, maar we hebben ambities – ambities met betrekking tot de migranten-crisis in Europa – die zullen uitmaken of we over de nodige capaciteit voor verdere groei beschikken. Ons plan voor de komende twee jaar is om onze activiteiten in Brussel op te schalen en ons programma ook in andere Belgische steden te lanceren. Gedurende deze periode is het ons doel om coaching te verlenen aan meer dan 1.800 jonge mensen.

Onze organisatie heeft echter nog verschillende uitdagingen voor zich. Ten eerste moeten we onze financieringsbasis diversifiëren en uitbreiden. De steun via het SIB-mechanisme stopt eind dit jaar, en we hopen om die te kunnen vervangen door langetermijnfinanciering vanuit zowel publieke als filantropische bronnen. Als we nieuwe vestigingen van Duo for a Job buiten Brussel willen openen, moeten we ten tweede een operationele toolkit ontwikkelen waarmee teams het mentorprogramma zonder al te veel begeleiding door ons kunnen runnen. Ten derde moeten we sneller autochtone Belgische mentors gaan rekruteren die in staat en bereid zijn om jonge migranten te coachen in hun zoektocht naar een baan.

Uiteindelijk hopen we dat deze mentors uitgroeien tot ambassadeurs van een open en multiculturele samenleving. Duo for a Job probeert zo de waarden te promoten die in heel wat westerse landen steeds meer onder druk komen te staan.

