



FACTSHEET

Eindhoven: een snelle start op de arbeidsmarkt

‘Eerst werk, dan volgt de rest,’ zo luidt de visie van de gemeente Eindhoven. Om de competenties en ambities van statushouders in kaart te brengen, werkt de gemeente nauw samen met het COA. Door deze samenwerking kunnen vluchtelingen al in het AZC gematcht worden met werkgevers voor een stage of werkplek. De gemeente heeft een accountmanager aangesteld die snel kan schakelen tussen alle betrokken partijen.



De aanpak van de gemeente Eindhoven

De aanpak van de gemeente Eindhoven kenmerkt zich door een nauwe samenwerking met het COA en de daarmee samengaannde snellere start met arbeidstoeleiding. Daarnaast kenmerkt de aanpak zich door de inzet van een accountmanager bij de gemeente die snel kan schakelen tussen de verschillende partijen en maatwerk kan leveren. In 2015 is de gemeente met een pilot gestart; deze wordt in projectvorm voortgezet in 2016 en 2017. Door al vroeg te starten met (toeleiding naar) werk, gaat de integratie sneller en gaan geen jaren verloren, aldus Erna Polimac, kwartiermaker bij de gemeente: *“Als je eenmaal werk hebt, volgt de rest vanzelf: statushouders leren de taal sneller, bouwen een netwerk op en worden sneller zelfstandig.”*

Staf Depla, wethouder in Eindhoven, vertelt in Baanbrekers Magazine over hoe het veranderen van de volgorde van het traject voor statushouders al een wereld van verschil kan maken. Doordat statushouders eerst een woning toegewezen moesten krijgen, vervolgens de taal leren en dan pas inburgeren, dreven ze verder af van participatie, aldus de wethouder: *“Je laat mensen die een toekomst willen opbouwen eerst anderhalf à twee jaar wachten.”*

De aanpak start al als statushouders nog in een azc wonen. De gemeente en de COA-medewerkers van AZC Eindhoven werken nauw samen om de competenties en wensen van vluchtelingen in beeld te krijgen en ze te begeleiden naar werk. Het COA voert standaard enkele gesprekken met de statushouder zodra deze een vergunning krijgt. In het AZC Eindhoven vraagt het COA tijdens deze gesprekken al naar iemands opleidingsachtergrond, werkervaring, taalkennis en competenties. Daarnaast is er bij het COA een ‘banenbalie’ geopend. Dit is een balie die een uur per week open is, waar bewoners van het AZC (statushouders én asielzoekers) terecht kunnen met hun vragen over werk en waar ze advies krijgen. Bewoners van het azc die een baan zoeken, worden aangemoedigd een cv op te stellen en in te leveren, hierbij kunnen zij begeleiding krijgen. Ook statushouders die een baan hebben gevonden, kunnen terecht bij de banenbalie; zij krijgen uitleg over de regelingen rondom werk. De informatie die het COA verzamelt in de gesprekken en bij de banenbalie, geeft het (met toestemming van de bewoners)

door aan de accountmanager van de gemeente, en de accountmanager zoekt passende vacatures en stuurt vacatures door.

Het project in de gemeente Eindhoven kenmerkt zich verder door de aanstelling van deze accountmanager bij de gemeente die verantwoordelijk is voor de uitvoering. De accountmanager, Erna Polimac¹ (afdeling Economische Zaken), makelt en schakelt tussen COA, werkgevers en statushouders. Als er problemen ontstaan, zijn er korte lijntjes en regelt Polimac een snelle en praktische oplossing. Doordat de accountmanager is aangesteld bij Economische Zaken, heeft zij de beschikking over een groot netwerk van werkgevers. De accountmanager werkt aan werving van en voorlichting en informatieverstrekking aan werkgevers. Dit in samenwerking met Brainport Development, dat zich richt op versterking van de regionale economische structuur.

In eerste instantie richtte het project zich op hoogopgeleide statushouders met een technische achtergrond. Dit sluit sterk aan op de werkgelegenheid in de regio Eindhoven. In het internationale, technische bedrijfsleven werken al veel expats. Daarom is het ook gemakkelijk om bij deze groep de taaleis los te laten: het beheersen van Engels is voldoende om te kunnen

¹ Vanaf december 2016 is Joëlle Burrill de accountmanager bij de gemeente Eindhoven. Ten tijde van het onderzoek was Erna Polimac accountmanager; zij heeft vanuit de gemeente deelgenomen aan het onderzoek.



functioneren in deze sector. Ondertussen is het project uitgebreid naar mensen met een andere achtergrond of ander opleidingsniveau. De gemeente zet in eerste instantie in op stages en werkervaringsplekken, omdat het direct bemiddelen naar werk voor zowel werkgevers als statushouders vaak een te grote stap bleek.² Erna Polimac: *"Er is extra uitleg en begeleiding nodig, en het is belangrijk om ook een koppeling te maken met het leren van de taal." Naast toeleiding naar werk zet de gemeente in op bemiddeling naar onderwijs of activering.*

Kenmerken van de aanpak van de gemeente Eindhoven:

- De inzet van een accountmanager.
- Samenwerking met het COA; banenbalie en inzicht competenties.
- Koppeling aan werkgevers voor werk of stage.

Ervaringen met de aanpak arbeidstoeleiding in Eindhoven

In deze paragraaf schetsen we de ervaringen van de gemeente Eindhoven met de arbeidstoeleiding van statushouders. We richten ons hierbij op de kenmerken van de Eindhovense aanpak: de inzet van een kwartiermaker, samenwerking met het COA en koppeling aan werkgevers voor werk of stage.

Inzet accountmanager

De gemeente heeft een accountmanager aangesteld die snel kan schakelen tussen de verschillende partijen en maatwerk kan leveren. Dé succesfactor is dat partijen met elkaar verbonden en activiteiten op elkaar afgestemd worden. Zo kan het COA de vaardigheden en ambities van statushouders in kaart brengen en kan de accountmanager uitzoeken of er een passende vacature is. Omdat de kwartiermaker onderdeel is van de gemeente, kunnen bestaande re-integratie-instrumenten ingezet worden, met hier en daar een kleine aanpassing. Daarnaast kan de accountmanager bedrijven interesseren voor het bieden van een kans aan statushouders, en kan zij vragen beantwoorden. Aandachtspunt hierbij is de structurele inbedding en de bekendheid in de bestaande structuren van de gemeente.

Samenwerking met het COA: banenbalie en inzicht competenties

De gemeente werkt nauw samen met het COA om in een zo vroeg mogelijk stadium inzicht te krijgen in de competenties van statushouders. Het COA verzamelt informatie over vaardigheden van de statushouders middels gesprekken en de banenbalie. Deze informatievergaring voorziet in een grote behoefte van de gemeente: een beter beeld hebben van de vaardigheden en het potentieel van de statushouders in de opvang. Erna Polimac

vertelt: *"Wij als gemeente verzamelen weinig tot geen informatie over de achtergrond van statushouders, zij 'verdwenen' als het ware in het systeem. Dat maakt arbeidstoeleiding lastig. Door de samenwerking met het COA hebben we nu wél vroegtijdig zicht op vaardigheden en mogelijkheden van vluchtelingen."* Doordat de informatie over statushouders structureler wordt aangeleverd, is de gemeente beter in staat om statushouders te matchen met werkgevers. Ook het COA heeft baat bij de nieuwe aanpak, vertelt de COA-medewerker die vanuit het AZC Eindhoven contact heeft met de gemeente: *"Activering is een belangrijke doelstelling van het COA. Wij wilden hier al extra op gaan inzetten, en dat sluit goed aan bij dit project van de gemeente."*

Een belangrijke functie die de banenbalie van het COA vervult, is het voorbereiden van mensen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Maatwerk is daarbij van belang, aldus de COA-medewerker: *"De banenbalie is maatwerk. Sommige bewoners komen al met concrete vragen over plannen die ze hebben of vacatures die ze hebben gezien. Anderen proberen wij eerst te motiveren een cv te maken. Vaak zijn we ook bezig met verwachtingsmanagement. Op het azc start het acceptatieproces dat bijvoorbeeld een diploma lager gewaardeerd wordt, dat mensen ander soort werk moeten gaan doen dan wat ze gewend zijn, of dat er extra scholing nodig is om weer aan de slag te kunnen in het werkveld. Ook zijn mensen vaak niet bekend met vrijwilligerswerk. Wij leggen uit dat werkgevers het heel positief waarderen en dat het niet goed is om een gat in je cv te hebben."*

"De werkgevers zijn ontzettend belangrijk als je praat over arbeidstoeleiding. Betrek de werkgevers bij je plannen. Daar wil ik echt op hameren, dat wordt vaak vergeten."

2 <https://e52.nl/eerste-statushouder-aan-werk-geholpen-vijf-stages/>



Een knelpunt bij de arbeidsbemiddeling op het azc is de REBA-regeling: statushouders die een baan vinden terwijl ze nog in het AZC wonen, moeten een deel van hun salaris afstaan aan het COA en houden zo weinig over. *"De motivatie van statushouders om werk te zoeken is al niet erg groot door hun mentale toestand en het feit dat ze vaak nog bezig zijn met het regelen van gezinshereniging of de procedure. Deze regeling maakt het nog minder motiverend om al vanuit het AZC naar werk te zoeken"*, merkt de COA-medewerker op.

"Door de samenwerking met het COA hebben we nu wél vroegtijdig zicht op vaardigheden en mogelijkheden van vluchtelingen"

Succesfactor van de samenwerking tussen het COA en de gemeente zijn de korte lijnen, uitwisseling van informatie en vacatures en het geleverde maatwerk. *"De gemeente is sterk betrokken en denkt creatief mee", aldus het COA. "Onlangs was het Dutch Design Week, en dan vraagt de gemeente ook of er niet iemand op het centrum is die interesse heeft om daaraan mee te werken."*

Aandachtspunt is om de samenwerking structureler vorm te geven. Het AZC in Eindhoven heeft problemen met wisselende medewerkersaansluitingen, waardoor het moeilijk is om de banenbalie structureel onder de aandacht van de medewerkers te houden. Het succes van de balie staat of valt bij de bekendheid die de medewerkers van het COA die de bewoners begeleiden

daaraan geven en de prioriteit die het management eraan geeft, aldus de COA-medewerker. Daarnaast is een aandachtspunt het in beeld brengen van competenties van statushouders: succesvolle plaatsing blijkt lastig te zijn, onder andere omdat onduidelijk is wat iemands vaardigheden precies zijn. De gemeente onderzoekt welke instrumenten ingezet kunnen worden om deze competenties en vaardigheden beter in beeld te krijgen. Ten slotte is een belangrijk knelpunt dat het AZC Eindhoven in 2017 volledig zal sluiten. Er zal dus een nieuwe vorm gevonden moeten worden voor de samenwerking met het COA.

Koppeling aan werkgevers

De gemeente Eindhoven steekt veel energie in de voorlichting aan werkgevers. Erna Polimac: *"De werkgevers zijn ontzettend belangrijk als je praat over arbeidstoeleiding. Betrek de werkgevers bij je plannen. Daar wil ik echt op hameren, dat wordt vaak vergeten."* De samenwerking met werkgevers kenmerkt zich door een vraaggestuurde aanpak: aan wat voor werknemers hebben werkgevers behoefte? Ton Hagelstein is projectleider van Brainport Development (samenwerkingspartner van de gemeente) en licht toe: *"We hebben meer ontzettend veelvacatures van high tech en ict in de regio, die krijgen we maar moeilijk ingevuld. Daarom is er gedacht aan hoogopgeleide statushouders met een high tech of ict achtergrond: kunnen zij die vacatures invullen?"*

In de samenwerking met werkgevers blijkt het lastig om een match tot stand te brengen. Hieraan liggen enkele knelpunten ten grondslag, denken de betrokkenen. Ten eerste is er een gebrek aan kennis over de regelgeving rondom statushouders bij werkgevers. Werkgevers denken bijvoorbeeld onterecht dat statushouders niet mogen werken. Hierdoor bestaan er twijfels bij werkgevers over het aannemen van statushouders. Daarnaast is er een gebrek aan kennis over de impact van culturele verschillen. Erna Polimac geeft een voorbeeld: *"Dan zeggen werkgevers dingen als; hij lijkt wel geschikt maar moet leren met computers werken. Mensen denken dat er in Syrië niks is, terwijl het een ver ontwikkeld land is, ze werken er ook met computergestuurde systemen."* Daarnaast hebben werkgevers soms vragen over de veiligheid en over de gezondheid van vluchtelingen (wat als er psychische klachten optreden waardoor ze uitvallen?). Ook is het voor werkgevers lastig in te schatten wat de vaardigheden van statushouders zijn. De gemeente merkt op dat diploma's vaak lager gewaardeerd worden, en dat de daadwerkelijke kennis en kunde van statushouders niet overeen hoeft te komen met de waarde van het diploma. Ten slotte kan de inburgering een obstakel zijn, omdat vluchtelingen daardoor niet fulltime beschikbaar zijn voor werk.



De gemeente Eindhoven heeft verschillende oplossingen bedacht voor bovenstaande knelpunten. Het is heel belangrijk om het gesprek met werkgevers aan te gaan, hen te informeren en te vragen naar hun behoeften: welke vragen leven er en welke faciliteiten hebben zij nodig? Er wordt voorlichting gegeven over de regels en over de waardering van diploma's. Ook is het belangrijk te onderkennen dat er bij werkgevers allerlei vragen leven die ook politiek controversieel kunnen zijn. Erna Polimac: *"Je moet ruimte creëren voor werkgevers om ook politiek gevoelige of controversiële vragen te kunnen stellen."* Daarnaast wordt gekeken naar de samenstelling van de groep statushouders die naar werk wordt bemiddeld. *"Het is niet verstandig om tien Syriërs op een afdeling te plaatsen, omdat het risico dan ontstaat dat zij onderling Arabisch gaan spreken en zich zo afsluiten van de rest."* Ondanks deze oplossingen is in de praktijk gebleken dat een match moeilijk tot stand komt. Om meer te weten te komen over de afwegingen en behoeftes van werkgevers heeft de provincie Brainport Development de opdracht gegeven om vijftig werkgevers in de provincie hierover te ondervragen. Ton Hagelstein: *"We moeten eerst naar de bedrijven luisteren, we moeten bedrijven spreken om goed te weten wat er speelt."*

Drie tips voor gemeenten: hoe kun je de regie voeren op arbeidstoeleiding?

Tips van de gemeente Eindhoven

- Probeer de (aan je gemeente) gekoppelde statushouders zo vroeg mogelijk in beeld te krijgen. Bijvoorbeeld in samenwerking met het COA en VluchtelingenWerk.
- Laat trajecten voor statushouders (taal/inburgering, huisvesting en werk) parallel lopen. Inzetten op het gehele plaatje zorgt voor snellere integratie van de statushouders.
- Zorg voor een goede informatievoorziening en voorlichting voor werkgevers in de gemeente/regio.

Meer weten over de aanpak van de gemeente Eindhoven?

Contactpersoon gemeente Eindhoven

Naam: Joëlle Burrill

Functie: Accountmanager statushouders

E-mailadres: j.burrill@eindhoven.nl

Deze beschrijving is gemaakt door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De factsheet is onderdeel van een onderzoek over arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Wij spraken in het najaar van 2016 met de accountmanager van de gemeente Eindhoven, met een COA-medewerker van het AZC Eindhoven en met Brainport Development. We danken alle betrokkenen voor hun medewerking aan dit onderzoek.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: I.D. Razenberg, MSc
 Drs. M.J. de Gruijter
Ontwerp: Design Effects
Opmaak: Ontwerppartners.nl
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving /Verwey-Jonker Instituut
 Kromme Nieuwegracht 6
 3512 HG Utrecht
 T (030) 230 07 99
 E secr@verwey-jonker.nl
 I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-795-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2017.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

