



FACTSHEET

Westland: gewoon beginnen

‘Werk staat centraal’, aldus de gemeente Westland. Uitgangspunt is dat het reguliere beleid vanuit de Participatiewet ook voor statushouders wordt ingezet. Het toeleiden naar de arbeidsmarkt van statushouders wordt uitgevoerd door het sociaal werkbedrijf in de gemeente, dat ook andere groepen richting de arbeidsmarkt begeleidt. Statushouders gaan al na drie weken aan de slag op een werkervaringsplek.



De aanpak van de gemeente Westland

De aanpak van de gemeente Westland kenmerkt zich door een snelle start op de arbeidsmarkt en de uitbesteding aan het sociaal werkbedrijf in de gemeente. Laura Hornick is beleidsmedewerker bij de gemeente: *“Statushouders worden net zo behandeld als alle andere inwoners van het Westland. We zien ze als inwoners van de gemeente, dus ook voor statushouders is het de bedoeling dat ze zo snel mogelijk aan het werk gaan.”* De arbeidstoeleiding ligt bij het sociaal werkbedrijf in de gemeente, dat ook voor andere groepen de uitvoering doet. Het sociaal werkbedrijf Patijnenburg heeft voor vluchtelingen het project Meetellen en Meedoen opgesteld, een ‘doe-aanpak’ waarbinnen statushouders praktische begeleiding krijgen bij de inburgering en huisvesting en naar werk(ervaringsplekken) worden begeleid.

“De inzet is om nieuwe statushouders zo snel mogelijk te begeleiden naar werk zodat zij kunnen integreren in de Westlandse samenleving” vertelt Sanne van Schoote, projectleider statushouders bij Patijnenburg. Voor recent gearriveerde statushouders start de toeleiding naar werk na drie weken, met een intake in de werkplaats van het sociaal werkbedrijf. De meeste vluchtelingen gaan eerst aan de slag in de productiehallen van het sociaal werkbedrijf zelf, en stromen van daar uit naar werkervaringsplekken bij bedrijven. De accountmanagers van Patijnenburg zetten in op het creëren van werkervaringsplekken voor statushouders bij deze bedrijven.

In het Westland, waar veel glastuinbouwbedrijven gevestigd zijn, is veel werkgelegenheid. Er is een grote vraag naar productiewerk, en werkgevers zijn gewend om met migranten te werken. Voor Poolse arbeidsmigranten zijn al instrumenten ontwikkeld, zoals taalcursussen op de werkvloer. Patijnenburg werkt samen met bedrijven om dit ook voor vluchtelingen te ontwikkelen. Naast taalcursussen stimuleert Patijnenburg ook

opleidingen op het werk. Dit zijn vaak eenvoudige trainingen, bijvoorbeeld het leren omgaan met een heftruck. Dit gebeurt vrijwel altijd in cofinanciering met de werkgever. Jonge statushouders die studiefinanciering kunnen krijgen, worden gestimuleerd tot het volgen van een studie en het behalen van een startkwalificatie.

Daarnaast is de gemeente samen met het sociaal werkbedrijf en de bibliotheek bezig met het opzetten van een taalmaatjesproject. *“Taal is heel belangrijk voor het vinden van een passende baan, dus willen we het taalonderwijs beter organiseren”*, aldus Laura Hornick. Deze aanpak gaat in 2017 van start.

Kenmerken van de aanpak van de gemeente Westland

- Arbeidstoeleiding via het sociale werkbedrijf.
- Bedrijfsbezoeken bij werkgevers.
- Snel starten met opdoen werkervaring.
- Begeleiding op de werkplek.



"Statushouders zijn heel gemotiveerd, dat zie je tijdens een werkbezoek. Ze stellen heel veel vragen, willen alles zien."

Ervaringen met de aanpak arbeidstoeleiding in Westland

In deze paragraaf schetsen we de ervaringen van de gemeente Westland met de arbeidstoeleiding van statushouders. We richten ons hierbij op de kenmerken van de Westlandse aanpak: arbeidstoeleiding vanuit reguliere dienstverlening, bedrijfsbezoeken bij werkgevers, snel starten met opdoen werkervaring en begeleiding op de werkplek.

Arbeidstoeleiding via het sociale werkbedrijf

De gemeente Westland behandelt statushouders als alle andere inwoners van de gemeente en de arbeidstoeleiding gebeurt daarom, net als voor de andere groepen, via het sociaal werkbedrijf in de gemeente. Voordeel hiervan is dat statushouders kunnen profiteren van bestaande structuren. *"De successen die we hebben geboekt zijn te danken aan het feit dat we met de bestaande structuur aan de slag zijn gegaan, en die hebben aangepast als het nodig was"*, aldus Sanne van Schoote. Via het project Meetellen en Meedoen van het sociaal werkbedrijf is er ruimte om maatwerk te leveren.

Een van die aanpassingen voor statushouders is dat zij de mogelijkheid hebben om twee dagen in de week te werken in plaats van dat zij voltijds beschikbaar dienen te zijn. Zo zijn inburgering en werk te combineren. Ook zijn er speciale instructies voor statushouders die nog geen Nederlands spreken.

"De successen die we hebben geboekt zijn te danken aan het feit dat we met de bestaande structuur aan de slag zijn gegaan, en die hebben aangepast als het nodig was."

Omdat wordt gewerkt vanuit een bestaande structuur, is er al een groot netwerk van werkgevers waarvan gebruikgemaakt kan worden. *"Wij kunnen bestaande contacten met werkgevers vanuit MVO Westland inzetten voor deze doelgroep"*, vertelt Sanne van Schoote. *"Daarbij hebben we in de praktijk gekeken waar werkgevers en werknemers aanvullend behoefte aan hadden."*

Knelpunt bij de inzet op arbeidstoeleiding via het sociaal werkbedrijf is dat het voor de gemeente lastiger is om regie te voeren op het hele proces van arbeidstoeleiding en de samenwerking

tussen de verschillende stakeholders. Laura Hornick: *"Wij zien de vluchtelingen zelf niet, en kunnen daarom moeilijk stroomlijnen."* Als oplossing voert de gemeente vanaf 2017 een deel van het participatieverklaringstraject zelf uit. *"Op die manier hebben we al in een vroeg stadium contact met de statushouders en kunnen we bij een terugkombijeenkomst checken hoe het staat met integratie en eventuele obstakels."*

Bedrijfsbezoeken bij werkgevers

Het sociaal werkbedrijf heeft veel contacten met werkgevers via MVO Westland, een platform waarin Westlandse ondernemers, de gemeente en Patijnenburg zich samen sterk maken voor een inclusieve arbeidsmarkt. Het sociaal werkbedrijf organiseert diverse bedrijfsbezoeken, waarbij groepjes statushouders kennismaken met bedrijven in het Westland. Hierdoor krijgen vluchtelingen een beeld van het type werk in de gemeente.¹Sanne van Schoote: *"Statushouders zijn heel gemotiveerd, dat zie je tijdens een werkbezoek. Ze stellen heel veel vragen, willen alles zien. Dat geeft werkgevers vertrouwen. Het helpt om elkaar te zien, alleen een cv is niet genoeg. Werkgevers in deze regio zijn onderling sterk verbonden. Als een werkgever enthousiast over een werkbezoek vertelt, volgen er vanzelf meer werkgevers."*

Hierbij maakt Sanne van Schoote de kanttekening dat niet alle werkgevers zitten te wachten op statushouders. *"Het vluchtelingenvraagstuk ligt heel gevoelig in Westland, dat moet je goed aanvoelen. Als werkgevers er niets in zien om een statushouder aan te nemen, dan moet je dat niet forceren."* Laura Hornick beaamt dit: *"Je moet de samenwerking zoeken met werkgevers die maatschappelijk betrokken zijn, die fijn meewerken en de mensen kunnen inzetten."*

Snel starten met opdoen van werkervaring

Kern van de Westlandse aanpak is dat statushouders meteen beginnen met werk. Al na drie weken na aankomst in de gemeente volgt een intake bij het sociaal werkbedrijf. Het intakegesprek is erop gericht om te bepalen of iemand kan werken op het niveau van de interne productiehhal van het sociaal werkbedrijf, de eerste stap richting werk. *"In onze productiehallen kunnen vluchtelingen vaardigheden en werkritme opdoen en oefenen met de taal"*, aldus Sanne van Schoote. *"Daarna kijken we of iemand klaar is voor de volgende stap, zoals een leerwerktraject of stage."* Deze werkervaringsplekken zijn een essentiële stap op weg naar betaalde arbeid, heeft het sociaal werkbedrijf gemerkt. *"Zonder onbetaalde arbeid kom je er niet. De leerwerktrajecten zorgen ervoor dat er vertrouwen bij werkgevers ontstaat om mensen een contract aan te bieden."*

¹ Bron: Methodiekomschrijving Meetellen en Meedoen

De plekken die aangeboden worden, zijn veelal plekken voor laaggeschoolde arbeid. Laura Hornick: *“Het is jammer dat er in de aanpak minder aandacht is voor kansen voor hoogopgeleide statushouders. Diverse statushouders zijn heel ambitieus, de kunst is om die werklust vast te houden. Zo zou het mooi zijn om passend werk te creëren voor statushouders die het liefst vijf dagen in de week naar school gaan. Dat is nu nog niet mogelijk.”* Binnen de huidige aanpak ziet Sanne van Schoote dat er ook voor hoogopgeleiden kansen zijn, maar dit kost meer tijd: *“Mensen beginnen inderdaad onderaan. Maar in de Westlandse bedrijven is ook veel werk voor midden- en hoogopgeleide mensen, het is hightech wat hier gebeurt. Wij gaan ervan uit dat een deel van de mensen onderaan moet beginnen, en later kan doorstromen. Bij plaatsing kijken we altijd naar iemands vooropleiding en wat er mogelijk is.”* Ook Sanne van Schoote ziet dat vluchtelingen zelf niet altijd blij zijn met het productiewerk. *“Mensen kunnen gedemotiveerd raken van het werk. Het is daarom heel belangrijk om uit te leggen dat dit onderdeel is van een traject richting werk. Daarnaast helpt het dat we mensen echt meenemen naar bedrijven en ze meteen kennis laten maken met het werk in onze eigen productiehallen.”*

Knelpunt bij het doen van betaald werk of werkervaringsplekken is de inburgering, geeft Sanne aan. *“In het Westland is er maar een aanbieder van inburgeringscursussen. Dit vraagt veel flexibiliteit van werkgevers, die zich moet aanpassen aan de dagen en uren waarop de statushouder in de klas moet zitten. Dit is lastig in deze branche: werkgevers hebben vaak mensen nodig die hele dagen kunnen werken.”*

Begeleiding op de werkplek

Sociaal Werkbedrijf Patijnenburg biedt statushouders begeleiding tijdens hun werkzaamheden. Jobcoaches en productieiders voeren die begeleiding uit. Jobcoaches begeleiden statushouders gedurende het traject, en in de productieheden van

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

Tips van de gemeente Westland:

- Stuur op een sterke samenwerking tussen alle partijen die met statushouders te maken hebben en zorg dat de informatievoorziening op orde is, zodat alle partijen optimaal hun rol kunnen pakken.
- Zorg dat je als gemeente de regie hebt over de toeleiding naar taal. Stem af dat taalaanbieders hun lessen op de juiste tijdstippen aanbieden, zodat het mogelijk is voor vluchtelingen om te werken.
- Faciliteer dialoog in je samenleving, om de gevoeligheid rondom statushouders te verminderen. Zet in op ontmoetingsmomenten tussen statushouders en de oorspronkelijke bewoners.

het sociaal werkbedrijf zelf staan productieiders die mensen begeleiden. *“Belangrijk hierbij”,* vertelt Sanne van Schoote, *“is geduldig zijn, en mensen structuur aanleren. Het is een kwestie van veel herhalen, blijven uitleggen wat de waarden van de Nederlandse arbeidsmarkt zijn. We hebben het bijvoorbeeld over afspraken rond op tijd komen, we leggen uit waarom dat zo belangrijk is. En als dat niet meteen lukt, dan moet je mild zijn. Het kost tijd om werknemersvaardigheden aan te leren.”* Om te waarborgen dat mensen niet alleen werknemersvaardigheden maar ook de taal leren, zorgt Patijnenburg dat er een goede verhouding is tussen statushouders en andere klanten vanuit de Participatiewet. Sanne van Schoote: *“Natuurlijk lukt dit niet altijd, want er zitten ook andere mensen in de Participatiewet die onvoldoende Nederlands spreken.”* De nadruk ligt op het aanleren van vaktaal, die nodig is om in de bedrijven in het Westland aan de slag te gaan.

Meer weten over de aanpak van de gemeente Westland?

Contactpersoon gemeente Westland

Naam: Laura Hornick

Functie: Procesregisseur Integratie en participatie vluchtelingen

E-mailadres: khornick@gemeentewestland.nl

Deze beschrijving is gemaakt door Kennisplatform Integratie & Samenleving. De factsheet is onderdeel van een onderzoek over arbeidstoeleiding van vluchtelingen. Wij spraken met een de gemeente Westland en sociaal werkbedrijf Patijnenburg. 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 Grijter

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 978-90-5830-797-2

© 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

