

AUTEURS
INGE RAZENBERG
MARJAN DE GRUIJTER

MET MEDEWERKING VAN
ANNA WRÓBLEWSKA
ROOS HOMMES

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



EEN VERKENNING

HOE KUNNEN GEMEENTEN WERKGEVERS ONDERSTEUNEN BIJ HET AANNEMEN VAN VLUCHTELINGEN?



Inhoudsopgave

	Conclusies en aanbevelingen	3
1	Introductie	5
2	Motieven en overwegingen van werkgevers	7
3	Werving en selectie	10
4	Werkervaringsplekken en betaald werk	12
5	Ervaringen op de werkvloer	14
6	Samenwerking met gemeenten	17
	Noten	20
	Bijlage Respondenten	21



Conclusies en aanbevelingen

Veel werkgevers staan positief tegenover het aanbieden van werk(ervarings)plekken aan statushouders. Zij hebben hier echter ook veel vragen over. Gemeenten willen samenwerken met werkgevers als het gaat om de toetreding tot de arbeidsmarkt van deze nieuwe werkzoekenden. Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen, wat gaat daarin goed en wat kan beter?

Kennisplatform Integratie & Samenleving voerde hiervoor een beknopte verkenning uit onder een aantal werkgevers die statushouders werk(ervarings)plaatsen (willen) aanbieden. Hier geven we de belangrijkste conclusies van onze verkenning weer, gevolgd door aanbevelingen voor gemeenten die de samenwerking met werkgevers willen verbeteren bij de arbeidstoeleiding van statushouders.

Conclusies

De werkgevers die we in de verkenning hebben geconsulteerd zijn sterk gemotiveerd om statushouders in hun bedrijf een kans te geven. Zij willen bijdragen aan de integratie van statushouders door hun een werk(ervarings)plek te bieden op een Nederlandse werkvloer. Daarnaast hebben ze bedrijfseconomische overwegingen, bijvoorbeeld dat er vacatures zijn die opgevuld moeten worden. De werkgevers in dit onderzoek zijn geen afspiegeling van alle werkgevers: zij zijn meer dan gemiddeld geïnteresseerd in maatschappelijk verantwoord ondernemen, wat blijkt uit het feit dat zij ook andere groepen werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt (willen) includeren. Voor gemeenten is het aan te raden met deze voorlopers samen te werken: hun positieve ervaringen kunnen andere werkgevers motiveren om ook werk(ervarings)plekken voor statushouders aan te bieden. Deze werkgevers kunnen dan een rol vervullen als ambassadeur en een reëel beeld schetsen van de inzet, context en randvoorwaarden die nodig zijn om statushouders aan te nemen.

Er blijkt weinig contact te zijn tussen werkgevers en gemeenten over statushouders, en de samenwerking is voor verbetering vatbaar. Knelpunten die werkgevers ervaren zijn: er komen weinig concrete acties voort uit de gesprekken, de gemeente werkt traag en bureaucratisch en gemeenten faciliteren werkgevers onvoldoende bij het aannemen van statushouders. Werkgevers noemen verschillende zaken waarbij gemeenten een grotere rol kunnen spelen.

Een belangrijk punt voor werkgevers is risicospreiding: werkgevers ervaren dat de financiële risico's (bijvoorbeeld als iemand door ziekte uitvalt of als iemand een lagere arbeidsproductiviteit heeft) voor het aannemen van statushouders bij hen liggen, terwijl de baten (statushouders stromen uit de uitkering, integreren) ook de gemeente ten goede komen. Gemeenten kunnen werkgevers hierin tegemoetkomen, bijvoorbeeld door werken met behoud van uitkering mogelijk te maken (zoals bij een proefplaatsing) of door compensatie via een tijdelijke loonkostensubsidie.¹ De meeste (maar niet alle) werkgevers starten met werkervaringsplekken voor statushouders: ze zien dit als een middel om in te kunnen schatten op welke manier statushouders aan de organisatie kunnen bijdragen en om hen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt, zonder meteen (financiële) risico's te lopen. Een werkervaringsplek is alleen een goede optie als deze een zinvolle bijdrage levert aan de arbeidstoeleiding van statushouders. Voldoende begeleiding op de werkvloer is daarvoor belangrijk en de werkgevers zijn bereid deze extra inspanning te leveren. De meeste werkgevers zien hierbij geen rol voor de gemeente.

Waar gemeenten wel een rol bij kunnen spelen, is de informatievoorziening. Werkgevers hebben soms twijfels over het taalniveau van statushouders en zij maken zich zorgen of statushouders juridisch gezien mogen werken. Gemeenten kunnen een rol spelen in de informatievoorziening aan werkgevers door hun vragen te beantwoorden en een realistisch beeld te geven van het te verwachten taalniveau. Ook kunnen gemeenten



statushouders voorbereiden op het werken in Nederland. Dit kan door sollicitatietrainingen aan te bieden, verwachtingen te managen (bijvoorbeeld over inkomsten en een eventuele armoedeval), mogelijkheden te zoeken om de verplichte inburgering en werk te combineren en door informatie aan te bieden over de Nederlandse arbeidsmarkt en de werking van systemen in Nederland. Daarnaast verwachten werkgevers dat gemeenten statushouders ondersteunen bij het regelen van allerlei praktische en administratieve zaken.

Gemeenten kunnen vooral een belangrijke ondersteunende rol spelen voor werkgevers die willen beginnen met het aanbieden van werk(ervarings)plekken aan statushouders. Zij hebben nog meer vragen en zijn meer afhankelijk van de gemeente, bijvoorbeeld voor het aandragen van kandidaten. Randvoorwaarde daarbij is dat de gemeente beschikt over voldoende deskundigheid en kennis over de talenten en achtergrond van statushouders. Werkgevers die al meer ervaring hebben met werken met statushouders verwachten minder van de gemeente: voor hen zijn financiële tegemoetkomingen en een vraagbaakfunctie belangrijker.

Concluderend kunnen we stellen dat gemeenten een belangrijke rol kunnen spelen bij het ondersteunen van werkgevers en dat gemeenten deze rol beter zouden kunnen invullen. Het zoeken naar een gedeelde verantwoordelijkheid en een taakverdeling waarin beide partijen zich kunnen vinden is hierbij belangrijk. In deze verkenning focusten we op arbeidstoeleiding van statushouders via werkgevers. Ondernemerschap is hierbij buiten beeld gebleven maar ook dat is een route naar de arbeidsmarkt. Tot slot: gemeenten zijn zélf ook werkgever en kunnen binnen de eigen organisatie ruimte maken voor deze nieuwe werkzoekenden.

Aanbevelingen

Op basis van de resultaten uit de verkenning geven wij vijf adviezen aan gemeenten over de samenwerking met en het faciliteren van werkgevers die statushouders een werk(ervarings)plek willen aanbieden.

Advies 1

Ga in gesprek met werkgevers: luister naar hun vragen en behoeftes en ga gezamenlijk op zoek naar de mogelijkheden voor arbeidstoeleiding van statushouders, gegeven de context van de organisatie.

Advies 2

Informeer werkgevers over het taalniveau en de achtergrond van statushouders, en over de juridische mogelijkheden van vluchtelingen om te werken. Zorg dat de talenten, wensen, belemmeringen en mogelijkheden van statushouders in de gemeente goed in beeld zijn.

Advies 3

Bied werkgevers de mogelijkheid om statushouders te leren kennen via een werkervaringsplek. Spreid de financiële risico's door regelingen zoals werken met behoud van uitkering of tijdelijke loonkostensubsidie beschikbaar te stellen.

Advies 4

Bereid statushouders goed voor op de Nederlandse arbeidsmarkt en bied hun ondersteuning bij praktische, administratieve en randvoorwaardelijke zaken, ook op het moment dat ze aan de slag zijn bij een werkgever.

Advies 5

Investeer in eerste instantie in samenwerking met voorlopers: zoek de samenwerking met werkgevers die vanuit maatschappelijke betrokkenheid ervoor openstaan om statushouders in dienst te nemen.



Inleiding: inzicht in vragen en wensen van werkgevers

Veel werkgevers staan positief tegenover het aanbieden van werk(ervarings)plekken aan statushouders. Zij hebben hier echter ook veel vragen over. De Rijksoverheid publiceerde onlangs een factsheet voor werkgevers met informatie over de wettelijke mogelijkheden om statushouders stages, werkervaringsplekken of betaald werk aan te bieden² en ook de website Werkwijzer Vluchtelingen van de SER biedt informatie over wetgeving, beleid, ondersteuningsmogelijkheden en best practices op het gebied van (arbeids)participatie van vluchtelingen.³ In de praktijk blijken werkgevers ook te willen samenwerken met gemeenten. En omgekeerd: gemeenten hebben verwachtingen van werkgevers als het gaat om de toetreding tot de arbeidsmarkt van deze nieuwe werkzoekenden. Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen, wat gaat daarin goed en wat kan beter?

Gemeenten zijn op grond van de Participatiewet verantwoordelijk voor de ondersteuning van statushouders bij het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren was de instroom van vluchtelingen hoog, met als piekjaar 2015, toen bijna 60.000 personen in Nederland asiel aanvroegen.⁴ Vluchtelingen die een (tijdelijke) verblijfsvergunning krijgen (statushouders) moeten een plekje vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt. We weten dat de participatie op de arbeidsmarkt van vluchtelingen die al langer in Nederland zijn, zeer ongunstig is. Uit de VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014 blijkt dat slechts 46 procent van deze vluchtelingen een betaalde baan heeft, vaak in flexibele, kleine contracten.⁵

Als het gaat om de toeleiding naar werk is de betrokkenheid van werkgevers essentieel. Gemeenten weten nog niet goed hoe ze de samenwerking met werkgevers kunnen vormgeven. Zij merken dat werkgevers twijfelen om statushouders een plek aan te bieden. Gemeenten maken nog weinig gebruik van regelingen

om werkgevers over de streep te trekken, zoals proefplaatsing.⁶ Een gerichte ondersteuning van werkgevers die statushouders werk(ervarings)plekken aan willen bieden, is van groot belang; een voorwaarde daarvoor is dat hun vragen en wensen in beeld zijn bij gemeenten.⁷

Deze verkenning geeft inzicht in de wensen, ervaringen, motivatie en vragen van werkgevers die statushouders werk(ervarings)plekken willen aanbieden. De publicatie is bedoeld om gemeenten meer inzicht te geven in hoe zij werkgevers hierin kunnen faciliteren. Wat verwachten werkgevers van de samenwerking, en wat zijn hierin succesfactoren en knelpunten?

Opzet onderzoek: diepte-interviews met werkgevers

Om inzicht te krijgen in de ervaringen, behoeftes en vragen van werkgevers hebben we negen werkgevers geïnterviewd die betaalde banen of werkervaringsplekken aanbieden aan statushouders, of van plan zijn dit te gaan doen. Daarnaast spraken we met drie experts van organisaties die zich bezighouden met de matching tussen werkgevers en statushouders.

De werkgevers in onze verkenning verschillen sterk van elkaar, zowel in omvang als in sector. Zo spraken wij met grote bedrijven als de Nederlandse Spoorwegen en Ahold maar ook met een kleinschalige start-up. Het gaat om zowel private als publieke organisaties, zoals een bouwbedrijf en een basisschool voor nieuwkomers. Een van de werkgevers is een sociaal werkbedrijf dat van de gemeente de opdracht heeft gekregen om een groep statushouders bekend te maken met de Nederlandse werkvloer. Ook een werkgever met een restaurant wil statushouders werkervaring laten opdoen.

De meeste werkgevers hebben nog geen (langdurige) ervaring met werken met statushouders: zij zijn hiermee net gestart of staan op het punt om dit te gaan doen. Twee werkgevers bieden



al betaalde werkplekken aan statushouders, een werkgever biedt werkervaringsplekken en twee werkgevers bieden zowel betaalde werkplekken als werkervaringsplekken. De overige werkgevers zijn bezig zijn met voorbereidingen voor (voornamelijk) werkervaringsplekken. Deze diversiteit aan respondenten maakt dat we een breed beeld kunnen schetsen van de ervaringen en behoeften van werkgevers. In bijlage 1 hebben wij een overzicht opgenomen van de werkgevers en experts die hebben meegewerkt aan het onderzoek. Wij danken hen voor hun waardevolle bijdrage.

Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken presenteren wij de resultaten van onze verkenning, vanuit de thema's: motieven en overwegingen van werkgevers, werving en selectie, werkervaringsplaatsen en betaald werk, ervaringen op de werkvloer en samenwerking met gemeenten.



2

Motieven en overwegingen van werkgevers

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende motieven van werkgevers om statushouders een werk(ervarings)plek te bieden, de vragen en twijfels die ze daarbij hebben en de rol die de gemeente hierbij speelt of zou kunnen spelen.

Werkgevers zijn intrinsiek gemotiveerd om vluchtelingen een kans te bieden

De bij het onderzoek betrokken werkgevers zijn gemotiveerd om statushouders een werk(ervarings)plek aan te bieden, omdat zij vluchtelingen een kans willen geven en hen vooruit willen helpen op de arbeidsmarkt.

"Het spreekt me heel erg aan om bij te kunnen dragen aan de opbouw van hun leven hier. Wij werken nu met verschillende mensen in de sociale werkplaats met een achterstand tot de arbeidsmarkt, dat is voor nieuwkomers in principe niet anders."

Voor veel van de werkgevers is het maatschappelijk verantwoord ondernemen onderdeel van de identiteit van het bedrijf. Zij zijn in de meeste gevallen ook bezig met het includeren van andere groepen werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

"Wij zijn een werkgever die sociaal maatschappelijk verantwoord ondernemerschap in de genen heeft zitten. Daarom staan we open om een afspiegeling van de maatschappij binnen onze poorten te hebben."

Een werkgever benadrukt dat werken een positief effect heeft op de bredere integratie van vluchtelingen:

"De overheid ziet werk als het einde van het integratietraject: wij zien het als het begin van de integratie. Hier werken zorgt zowel voor werk als voor het opdoen van een netwerk. Je ziet het gebeuren: als statushouders tegen problemen aanlopen, kunnen ze makkelijk dingen met elkaar regelen. De Nederlandse medewerkers en vluchtelingen mengen met elkaar. Ze geven feestjes, komen bij elkaar over de vloer en leren zo de maatschappij veel beter kennen."

De overige motieven van werkgevers zijn bedrijfseconomisch van aard. Zo willen werkgevers nu en in de toekomst vacatures kunnen opvullen. Ook geeft een werkgever aan dat flexibele krachten nodig zijn omdat er in bepaalde periodes meer mankracht nodig is. Daarnaast brengen statushouders aanvullende vaardigheden mee, zoals het spreken van andere talen:

"Statushouders zijn een welkome partner als het gaat om vertalingen voor ouders van vluchtelingenkinderen hier op school. Het is echt handig om iemand in te zetten die het Nederlands al iets beter snapt."

Maar het is niet alleen goed voor de werkvloer om diverse typen werknemers in de eigen organisatie te hebben, het draagt ook bij aan de acceptatie van statushouders in de maatschappij:

"Dit is juist een school waar we blij zijn dat er een Syrische vader werkt. Die bijvoorbeeld mensen bij de deur begroet. Onze school staat in een best grote volksbuurt, er wonen ook wel mensen met extreme gedachtes [over vluchtelingen]. Het is dan fijn als zij via school in contact kunnen komen met zo'n vader, dat ze elkaar leren kennen en zien dat het allemaal wel meevalt."



Werkgevers hebben vragen over financiën, regelgeving en taalniveau

Wij vroegen de werkgevers of zij twijfels hadden over het aanbieden van werk(ervarings)plekken aan statushouders. Vier werkgevers hebben geen twijfels: zij geven aan dat zij weten wat hun te wachten staat bij de begeleiding op de werkvloer. Op basis van eerdere ervaringen hebben zij naar eigen zeggen een realistische verwachting. Daarnaast benadrukken zij dat statushouders werk verzetten als iedere andere werknemer en dat hiermee een openstaande vacature wordt vervuld. Een werkgever wil nu eenmaal goede mensen op de juiste plaats inzetten:

"Ik wil laten zien dat het commercieel kan, dat het banen en geld oplevert in plaats van dat het geld kost."

De twijfels en vragen die andere werkgevers hebben, betreffen veelal de financiële risico's voor de werkgever en het taalniveau en de mogelijkheden tot communicatie op de werkvloer. Het aannemen van statushouders kan risico's met zich meebrengen, denken werkgevers. Bijvoorbeeld als blijkt dat iemand (psychische) gezondheidsklachten heeft en hierdoor (langdurig) uitvalt.

"Werkgevers zijn bang dat trauma's om de hoek komen kijken en mensen langdurig uitvallen. Het risico ligt volledig bij de werkgevers."

"Werkgevers hebben altijd koudwatervrees. Ze zijn bang voor mogelijke risico's. Als er op een of andere manier iets niet goed gaat, hebben werkgevers vaak het probleem. Dat maakt dat werkgevers niet zo snel zeggen: kom maar en ga maar aan het werk."

Ook de verblijfsstatus van de vluchteling kan twijfels oproepen: is iemand gerechtigd om te werken, overtreedt het bedrijf geen wetten als iemand een werk(ervarings)plek krijgt? Veel werkgevers maken zich hier zorgen over:

"De enige twijfel die ik had, en nog steeds weleens heb, is of we geen regels en wetten overtreden. Die twijfel of iemand wel echt gerechtigd is om bij ons aan het werk te gaan. Kloppen de papieren en klopt het verhaal dat iemand vertelt?"

Ook het taalniveau van statushouders en de mogelijkheden om op de werkvloer te communiceren, zijn factoren waardoor werkgevers twijfelen. In beroepen waar met veiligheidsinstructies wordt gewerkt, is het met elkaar kunnen communiceren extra belangrijk:

"Ons bedrijf is een productiebedrijf waar communicatie belangrijk is en de taalbeheersing ontbreekt soms bij statushouders. [...] Vooral met betrekking tot veiligheid op de werkplaats is een goede communicatie van groot belang."

Een laatste punt van twijfel betreft het draagvlak in de eigen organisatie. Is er voldoende draagvlak om iemand aan te nemen of een werkervaringsplaats te bieden, die (in eerste instantie) extra begeleiding nodig heeft? Is men op de werkvloer in staat en bereid om deze begeleiding te geven? En: past iemand uit een andere cultuur wel in de organisatiecultuur van het bedrijf?

Gemeenten kunnen een rol spelen bij wegnemen van twijfels, maar doen dat nog niet

Wij vroegen de werkgevers of gemeenten een rol kunnen spelen bij het wegnemen van twijfels. Dit kan volgens werkgevers op verschillende manieren: door informatievoorziening aan de werkgever én aan de statushouders, door financiële tegemoetkomingen en door regelgeving te versimpelen. Werkgevers zouden het waarderen als gemeenten een rol zouden spelen bij het vaststellen of een statushouder mag werken. Daarnaast zouden werkgevers van de gemeente informatie willen over het werken met en begeleiden van mensen met een andere culturele achtergrond.

"De informatievoorziening is belangrijk: niet iedere werkgever is naar de universiteit geweest en weet veel van werken met werknemers uit andere culturen. Ik wist ook helemaal niks van regelgeving. Als je met mensen gaat werken die uit de bijstand komen, moet je veel weten, daar hebben we een hoop tijd aan besteed. Je moet stapels met papierwerk doorwerken. Er waren mensen die dat voor mij wilden doen, werkgevers gaan daar niet eens aan beginnen."

Ook heeft de gemeente volgens de werkgevers een rol in het voorbereiden van statushouders op de werk(ervarings)plek. Maak statushouders bekend met de Nederlandse arbeidsmarkt, de cultuur op de werkvloer, bied sollicitatietrainingen aan en doe aan verwachtingenmanagement, op het gebied van inkomsten (en wat dat betekent voor toeslagen, die lager of stopgezet worden) en het type werk dat statushouders kunnen gaan doen:

"Ik vind dat de gemeente een stukje verwachtingsmanagement heeft te doen richting statushouders. Mensen bewust maken van 'je kan wel die hbo-functie willen maar het is belangrijker dat je eerst een baan hebt, dat je mee kan draaien en dat je het bedrijf leert kennen'."



Een ander belangrijk punt voor werkgevers zijn de financiële lasten en de risico's die werkgevers dragen. Gemeenten kunnen aan aarzelingen van werkgevers tegemoetkomen door financiële tegemoetkomingen zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid voor proefplaatsing (werken met behoud van uitkering) of tijdelijke loonkostensubsidie.⁹ Werkgevers zien dat gemeenten vanuit de Participatiewet de verantwoordelijkheid dragen om bijstandsgerechtigde statushouders te begeleiden naar werk, en zij vinden dat daar een spreiding van verantwoordelijkheden en risico's bij hoort:

"De verantwoordelijkheid wordt nu te veel bij de werkgevers gelegd, terwijl de gemeente door de Participatiewet de verantwoordelijkheid zou moeten dragen."

Op dit moment spelen gemeenten geen grote rol in het wegnemen van twijfels van de werkgevers die in deze verkenning aan het woord komen. Sommige werkgevers hebben informatie van de gemeente kunnen krijgen, maar op de andere punten doen de gemeenten nog onvoldoende, aldus de werkgevers.



3

Werving en selectie

In dit hoofdstuk bespreken we de eisen die werkgevers aan statushouders stellen en hoe zij statushouders werven. Ook bespreken we de rol die de gemeente hierbij speelt of zou kunnen spelen.

Werkgevers stellen taaleisen, maar vragen zich af wat nodig én realistisch is

Welke eisen stellen werkgevers aan statushouders? Het spreken van de Nederlandse taal wordt het meest genoemd. Het (tot op zekere hoogte) beheersen van het Nederlands wordt vaak als eis gesteld, om de communicatie op de werkvloer en met klanten mogelijk te maken en om de veiligheid te garanderen.

“Wat me wel opvalt is dat bij veel bedrijven de voertaal toch Nederlands is, ook al is het een internationaal bedrijf. Soms is het nodig voor de veiligheid of voor communicatie met laaggeschoolde medewerkers. Er is een basiskennis Nederlands nodig, dat wordt toch vaak als eis gesteld.”

Het is afhankelijk van de functie hoe hoog het niveau van taalvaardigheid moet zijn. Voor sommige werkgevers en in bepaalde functies is het acceptabel als de werknemer (alleen) Engels of Duits spreekt. Werkgevers worstelen met de vraag welk taalniveau zij mogen verwachten van statushouders. Zo spraken we een werkgever die al langer met statushouders werkt en zich afvraagt of door de taaleis bepaalde groepen niet buitengesloten worden. Moeten statushouders niet meer kansen krijgen om de taal juist op de werkvloer te leren?

“Wat we nu zien is dat we dat taalvaardigheid heel belangrijk vinden. De eis ligt op NT2-niveau. Maar je leert heel snel bij op het moment dat je iedere dag Nederlands praat. We vragen ons nu af of die hele hoge eisen nodig zijn, en is dat iets waar wij mee verder gaan? Het is heel fijn dat we statushouders hebben binnen de hogere functies in de organisatie maar volgens mij missen we een vrij grote groep mbo'ers. We zijn aan het kijken wat we daarmee

kunnen doen. Het zit voor een deel in het recruitmenttraject. Ik vind dat je soms even over die diploma's heen moet kijken. Kijk even over het accent heen.”

Opleiding en diploma's zijn belangrijk voor werkgevers. Dit is echter niet altijd doorslaggevend, want soms bieden werkgevers zelf een opleiding aan. Andere werkgevers kijken meer naar motivatie en vaardigheden.

“Als iemand enige manuele vaardigheden heeft uit zijn verleden, dan is dat een pre. Maar het gebeurt nu ook al dat we jongens opleiden [voor de bouw] die vrachtwagenchauffeur of kok zijn geweest. Het is dus niet doorslaggevend. De wil om te leren en inzet en motivatie zijn eigenlijk veel belangrijker. Dat is al 80 procent van wat wij nodig hebben en 20 procent zijn de vaardigheden.”

“Wij doen aan cherry picking moet ik toegeven. We zoeken hoogopgeleide mensen, er is een specifieke doelgroep voor wie dit werkt. Als jij bijvoorbeeld metaalbewerker bent, dan heb je een andere aanpak nodig, kan ik me voorstellen. De vluchtelingen die wij aannemen, moeten allemaal redelijk Engels spreken. Nederlands is voor ons geen eis, dat hoeft helemaal niet. Een paar jaar werkervaring is fijn. Dat hebben ze overigens vaak niet. Dan zoeken we aanknopingspunten via opleiding.”

Voor de werkgevers die al ervaring hebben met het inzetten van vluchtelingen, geldt uiteindelijk dat zij in het sollicitatiegesprek het idee moeten krijgen dat iemand in de organisatie kan passen. Deze werkgevers willen investeren, maar gaan hierbij wel af op hun intuïtie.

“Ik heb vluchtelingen op sollicitatie gehad bij wie ik het onderbuikgevoel had: hier zit nog zoveel boosheid en frustratie, dat risico ga ik niet nemen. Dat wil ik niet in mijn team, vooral niet in een opstartend team. Ik probeer een inschatting te maken: heeft iemand er een beetje zin in of zit iemand nog helemaal vast, is iemand zo boos, getraumatiseerd. Dat is heel sneu maar daar ben ik toch wel vrij hard in.”



Op basis van ervaringen constateert een werkgever dat vluchtelingen uit landen die letterlijk en figuurlijk ver van Nederland afstaan, slecht inpasbaar zijn in het bedrijf.

"Ik constateer dat er met mensen uit bepaalde landen geen land te bezeilen is vanwege culturele verschillen en opleidingsniveaus. Syrië, Irak en veel landen in het Midden-Oosten zijn geavanceerde economieën waar onderwijs beter is en waar een diverse arbeidsmarkt is. In Eritrea hebben ze relatief weinig skills die je hier nodig hebt. Je gaat snel generaliseren."

Werving: vooral werkgevers die starten kijken naar de gemeente voor het aandragen van kandidaten

Uit onze verkenning blijkt dat niet alle werkgevers die statushouders (willen) werven hierover contact hebben met de gemeente. Bij enkele werkgevers heeft de gemeente kandidaten aangedragen. Andere werkgevers hebben geen contact met de gemeente, en zien daar (wat betreft de werving van kandidaten) geen toegevoegde waarde in.

Een van de werkgevers in deze verkenning is een sociaal werkbedrijf. De gemeente is daar opdrachtgever, waardoor er automatisch contact is over het begeleiden van statushouders op de werkvloer. Een andere werkgever is met de gemeente in gesprek om tien mensen met een bijstandsuitkering aan te nemen; een van hen is een vluchteling die al een aantal jaren in Nederland woont. De werkgever verwacht van de gemeente dat die een goede screening doet van de kandidaat: is deze geschikt en gemotiveerd?

"Het screenen, de start van de intake en het aandragen van een gemotiveerde kandidaat zou door de gemeente gedaan moeten worden. Vervolgens laten wij deze kandidaten een week lang bij ons bedrijf aan allerlei taken en opdrachten werken. Hierin letten we op in hoeverre ze al praktisch geschikt zijn om het vak te gaan leren. Dit is een soort tweede screening die wij doen. Daarna bekijken we welk traject het beste past bij een kandidaat."

Werkgevers die met de gemeente samenwerken voor het aandragen van kandidaten, merken op dat gemeenten nog niet altijd goed weten welke statushouders geschikt zouden kunnen zijn voor de werk(ervarings)plekken:

"De gemeente heeft het niet goed op orde als het gaat om in kaart brengen van talenten, wensen en vaardigheden van vluchtelingen. In de praktijk zie je dat gemeenten dit langzaam in kaart gaan brengen. Nu is de vraag hoe werkgevers daar vervolgens inzicht in krijgen. Dat bespreken we nu."

"De gemeente weet nog net dat statushouders in de gemeente wonen maar niet wat ze kunnen en willen, wat hun talenten zijn."

De overige werkgevers krijgen kandidaten via informele netwerken. Vooral werkgevers die al een tijdje met statushouders werken, krijgen aanmeldingen via informele netwerken. Deze werkgevers krijgen veelal meer aanmeldingen dan dat er plekken zijn. We zien dat de werkgevers die net beginnen, vaker eerst met de gemeente in gesprek gaan om kandidaten te vinden. Werkgevers die eenmaal met statushouders werken, ontwikkelen gaandeweg hun eigen kanalen om geschikte kandidaten te vinden.

"We hebben contact met de gemeente gehad toen we de posities hebben ingevuld. We hebben gemeenten verteld dat we mensen zoeken en zij hebben mensen aangeleverd. Tegenwoordig vinden we mensen via het informele circuit, met name via-via. Het is niet moeilijk om mensen te vinden. Daar hebben we de gemeente niet meer voor nodig."

"We werken heel veel met vluchtelingencommunities zelf. We maken veel gebruik van mond-tot-mondreclame, van Facebookpagina's en WhatsApp-groepen. Als we bekender worden, krijgen we meer toestroom."

Werkgevers lopen er tegenaan dat statushouders soms niet willen werken omdat er sprake is van een armoedeval: door te gaan werken krijgt iemand minder inkomsten doordat de inkomsten uit uitkering en toeslagen (deels) wegvallen. Sommigen gaan alsnog werken omdat ze het carrièreperspectief zien en graag mee willen doen. Anderen haken af door de teruggang in inkomsten:

"De armoedeval is echt een gigantisch probleem. Ze verdienen hier 14 euro per uur, maar daar gaan ze niet voor werken, want het is financieel nauwelijks rendabel. Dat is vreselijk demotiverend, het eerste wat ze leren is: je moet niet werken. Dat is mij ook echt tegengevallen, dat mensen hier komen en niet zo graag aan het werk wilden. Veel mensen die hebben gezegd: ik ga het niet doen. Voor de mensen die wel blijven, is werk meer dan alleen geld verdienen. Het zorgt voor integratie en sociale contacten."

Werkgevers begrijpen dat gemeenten landelijke regels niet (zomaar) kunnen veranderen, maar desgevraagd zouden ze juist op dit punt een oplossing, of tenminste het 'meedenken' van de lokale of landelijke overheid verwachten.



4

Werkervaringsplekken en betaald werk

In dit hoofdstuk geven wij weer wat voor soort werkplekken werkgevers aan statushouders bieden, waarom zij voor dit type plekken kiezen en welke mogelijkheden voor doorstroom werkgevers zien.

De meeste werkgevers starten voorzichtig en bieden werkervaringsplekken aan

De meeste werkgevers vinden dat het – gegeven de kenmerken van de groep statushouders – het beste is om te starten met een werkervaringsplaats (bijvoorbeeld een proefplaatsing of vrijwilligerswerk). In sommige gevallen is daar een betaalde baan uit voortgekomen. De werkgevers die een plek willen aanbieden aan statushouders maar dat nog niet doen, denken in eerste instantie ook aan werkervaringsplekken.

Werkervaringsplekken zijn een middel om werkgevers kennis te laten maken met statushouders en hun werkwijze, zonder meteen (financiële) risico's te lopen. Werkgevers krijgen door te starten met een werkervaringsplek de mogelijkheid om beter in te schatten wat iemand kan, in plaats van dat ze alleen op een cv of een gesprek af moeten gaan.

“Ik heb veel bedrijven gesproken over het aannemen van statushouders, en in elk gesprek noemden bedrijven de werkervaringsplek als eerste stap. Daarmee nemen ze toch een soort voorbehoud. Meteen koppelen naar betaald werk, daar geloof ik niet in. Als je start op een werkervaringsplek snijdt het mes aan twee kanten. Je ziet of iemand bij het bedrijf past en de vluchteling leert of het bedrijf bij hem past: dan krijg je niet weer dat iemand gefrustreerd raakt. Een werkervaringsplek moet dan wel echt behulpzaam richting werk zijn, je wil niet het risico van uitbuiting hebben.”

Daarnaast is een werkervaringsplek soms de enige mogelijkheid die een werkgever kan bieden. De startende onderneming die wij spraken, heeft nog geen middelen voor betaalde werkplekken,

en kan daarom alleen werkervaringsplekken bieden. Een andere werkgever die wij spraken, is gestart met een vrijwilligersplek omdat er nog geen vacature vrij was.

Twee werkgevers in deze verkenning vinden het oneigenlijk om statushouders eerst te laten werken in een werkervaringsplaats. Zij willen statushouders als volwaardige medewerkers kunnen behandelen, en ook op die manier in dienst nemen. Ook biedt het aanbieden van betaalde banen (meer) mogelijkheid om kwaliteitseisen te kunnen stellen aan de statushouders die worden aangenomen.

“Wij bieden betaalde banen aan omdat we eisen willen kunnen stellen. Om eisen te kunnen stellen moet je ze betalen. Bovendien willen we de Nederlandse arbeidsmarkt simuleren.”

“Deze mensen (statushouders) willen gewoon graag een baan en verder gaan met hun leven. Ik denk dat bedrijven moeten inzien dat het volwaardige werknemers zijn. En ja, je moet er extra tijd en aandacht aan besteden. Maar na zes maanden draaien ze gewoon mee in je bedrijfsproces.”

Werkgevers zien de eerste werk(ervarings)plek als opstapje om door te stromen op de arbeidsmarkt

Een werkervaringsplek kan een goede manier zijn om door te stromen naar een reguliere baan, mits de plek een zinvolle bijdrage levert aan de arbeidstoeleiding van statushouders. Dit betekent dat werkgevers statushouders direct of indirect helpen een betaalde baan te vinden: door het aanbieden van een betaalde plek in het eigen bedrijf, door hun netwerk aan te boren of door statushouders extra begeleiding en/of cursussen aan te bieden:



"Ik zou willen dat het in elk geval een positieve werkervaring wordt: zowel voor het bedrijf als voor de statushouder. Dan staat het bedrijf – na een positieve ervaring – ook weer open voor andere mensen en de statushouder werkt aan het cv. Tien werkervaringsplekken kunnen ook belangrijke input geven aan je cv. Dan heb je al veel ervaring. Zodat je uiteindelijk een betaalde baan kan vinden. Er zijn niet altijd en op elk moment passende vacatures. Werkervaringsplekken kunnen een win-winsituatie zijn. Want als je een werkervaringsplek biedt, dan moet je tijd, geld en energie besteden aan begeleiding. Er moet ook wat geleerd worden. Dat is heel belangrijk."

Het onderstaande is een voorbeeld van een werkgever die bewust bezig is statushouders beter toe te rusten voor de arbeidsmarkt:

"Wij nemen iedere vluchteling die bij ons binnenkomt even apart om een goed LinkedIn-profiel te maken. Dan heeft de werkgever met één druk op de knop een prima cv. Het is belangrijk dat vluchtelingen daar een behoorlijk overzicht op zetten. Het kost ons per persoon misschien een half uurtje werk om daarmee te helpen. En het levert veel rendement op. Dit doen we ook voor mensen die komen solliciteren en die we geen vrijwilligersplek aanbieden. Daarnaast bieden we mensen de mogelijkheid zich te affiliëren met onze organisatie, ook als ze niet veel voor ons doen. Dan hoor je ergens bij, dan kan je op LinkedIn laten zien dat je al iets doet. Dat kan voor de presentatie van jezelf al helpen. Cv-vorming is heel belangrijk, en dat is echt nog niet goed geregeld. Misschien oordeel ik te snel maar ik heb het gevoel dat de gemeenten niet heel goed zijn in het verzamelen en ter beschikking stellen van de juiste informatie aan werkgevers. Daar zijn in de markt veel betere tools voor, en je moet mensen helpen die tools te gebruiken."

Kortom, een werkervaringsplaats moet een plek zijn waar een statushouder relevante werkervaring kan opdoen en kennis kan maken met hoe het er op de Nederlandse werkvloer aan toegaat. Daarnaast biedt een dergelijke plek de mogelijkheid om een netwerk en een goed cv op te bouwen. In sommige gevallen heeft een werkervaringsplaats bij een werkgever geleid tot een betaalde baan binnen hetzelfde bedrijf:

"Wij hebben een Syrische vader een vrijwilligerscontract als conciërge aangeboden voor zes maanden. In september ging er een collega-conciërge weg, dat was een Hollandse meneer. Toen hebben we die vader door laten stromen. Nu heeft hij een betaalde fulltime baan tot de zomer: deels bij ons en deels bij een andere school binnen onze stichting. De kans is groot dat hij daar na de zomer ook mag blijven, omdat de conciërge op die school met pensioen is gegaan. Dat is fijn want nu heeft hij meer perspectief op een werkplek voor een langere periode. Inmiddels hebben we een tweede Syrische vader hier die bezig is met zijn vrijwilligerswerktraject. Als die werkervaring is afgelopen gaan we kijken of hij bij een andere school binnen onze stichting terecht kan. Het zijn gouden kerels!"

We meldden al dat twee werkgevers statushouders vanaf de eerste dag loon betalen, ook als zij nog niet honderd procent productief zijn en nog veel begeleiding nodig hebben. Een van de werkgevers geeft aan dat een voorwaarde hiervoor is dat een bedrijf als expliciete doelstelling het bijdragen aan het vergroten van kansen van statushouders heeft. Op die manier zijn commerciële en ideële doelstellingen met elkaar te verbinden.

"Iedereen die hier werkt krijgt betaald. Wij zijn een commercieel bedrijf. Ons doel is dat vluchtelingen hier zo snel mogelijk weer weg zijn. Wij stomen ze klaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Wij hebben winst niet als hoofddoelstelling daarom kunnen wij ons veroorloven om minder productieve mensen in dienst te hebben. En op het moment dat ze efficiënt genoeg zijn voor normale werkgevers willen we dat ze doorstromen. Bijvoorbeeld naar mijn eigen onderneming of andere projecten van mij, of waar dan ook."



5

Ervaringen op de werkvloer

In dit hoofdstuk staan we stil bij de ervaringen van werkgevers die al met statushouders werken. Hoe zien die ervaringen eruit en hoe verloopt de begeleiding van statushouders op de werkvloer? Welke rol heeft de gemeente en welke rol zou de gemeente (nog meer) kunnen spelen?

Werkgevers hebben positieve ervaringen: statushouders zijn sterk gemotiveerd

Wij vroegen de werkgevers die daadwerkelijk al werk(ervarings)plekken aanbieden aan statushouders wat hun ervaringen zijn. De meeste werkgevers werken voor het eerst met statushouders. De ervaringen zijn voornamelijk positief. Vooral de motivatie van statushouders wordt sterk gewaardeerd:

"Mijn ervaring is dat statushouders, zonder uitzondering, bijzonder gemotiveerd en gefocust zijn met een zeer hoog arbeidsethos. Dus ik vind het heel positief. Je moet bereid zijn om te investeren en maatwerk te leveren. Als je dat goed doet krijg je dat op allerlei andere fronten terug."

Werkgevers vinden het een verrijking dat er vluchtelingen in de organisatie werken. Naast de inhoudelijke bijdrage brengt het nieuwe inzichten met zich mee, medewerkers reflecteren meer op hun eigen denkbeelden, er ontstaat meer begrip voor de positie van vluchtelingen en de organisatiecultuur verbetert, zoals onderstaande voorbeelden illustreren:

"Het levert een positieve bijdrage aan je bedrijf. Je kan de productiviteit verlagen maar de cultuur verbeteren. Dat zie je nu ook met de jongens die uit Syrië komen, dat doet ook onze bestaande populatie beseffen hoe goed je het hier hebt, hoe goed alles geregeld is en bij wat voor werkgever ze werken. Dat zijn geen dingen die je in euro's kan uitdrukken."

"Wat ik bijvoorbeeld meekrijg van de leidinggevenden is dat het voor hen vaak een eyeopener is, omdat ze toch met zichzelf geconfronteerd worden, met hun eigen denkbeelden. Zowel hun denkbeelden over vluchtelingen, maar ook over hun eigen manier van leidinggeven. Vaak werken ze in een heel Nederlands team, en ze merken dan gewoon dat mensen uit het Midden-Oosten wat bescheidener zijn. Ze leren ook dat vluchtelingen ook gewoon mensen zijn zoals jij en ik die ook naar dezelfde programma's als jij en ik kijken."

In de organisaties gaat de omgang met collega's gemakkelijk: statushouders passen goed in het team, het contact tussen medewerkers verloopt goed.

"Wat goed gaat zijn de contacten, dat zij zich ontzettend goed aanpassen aan de omgeving en aan de mensen. Ze doen mee aan alle activiteiten die we hebben."

Niet vanzelfsprekend is dat statushouders de omgangsvormen op de werkvloer kennen. Hierbij valt vooral op dat statushouders niet gewend zijn om in een weinig hiërarchische omgeving te werken, minder snel iets vragen aan leidinggevenden en zich bescheiden opstellen:

"Wij hebben een heel open cultuur. Als ik tegen de directeur zeg: ik wil even praten en wat drinken, dan is dat echt OK. Maar als jij uit een cultuur komt waar heel erg op hiërarchie wordt ingezet, dan snap je niet dat dit soort dingen gewoon kunnen. Ik denk dat het mes aan twee kanten snijdt: statushouders moeten leren dat wij hele losse omgangsvormen hebben, maar wij moeten hen hierin ook ondersteunen. We hebben een interne vacaturebank, en daarbij is het netwerk dat je hebt in de organisatie heel belangrijk. Dat is voor statushouders als groep niet zo vanzelfsprekend, daarbij kunnen we ze helpen. Ik zie bij veel leidinggevenden dat ze zich realiseren dat ze best een mailtje kunnen sturen naar een teamleider van 'kan je met die even een bakkie koffie doen'."



Ook kost de begeleiding van statushouders veel tijd. De meeste werkgevers hadden dit van tevoren verwacht, en hebben zich erop ingesteld om hierin te investeren. Daarnaast is de arbeidsproductiviteit niet meteen honderd procent (ook dit komt voor de werkgevers niet als verrassing):

“De arbeidsproductiviteit ligt laag. Dit ligt aan een gebrek aan taal, een ander arbeidsethos, onbekendheid met de Nederlandse etiquette. We moeten heel erg hameren op commercieel zijn, en snel. Bij sommige mensen gaat het heel snel, bij anderen niet. Er zijn ook mensen waarbij het niet gaat, die geef ik niet veel kans op de arbeidsmarkt.”

Statushouders die de Nederlandse arbeidsmarkt betreden, hebben intensieve begeleiding nodig. Dat geldt zowel voor diegenen die met een werkervaringsplek beginnen als voor degenen die een betaalde baan hebben, aldus de werkgevers. Binnen de organisatie ligt de (dagelijkse) begeleiding vaak bij de direct leidinggevende. Het is daarom belangrijk dat deze persoon ook achter het aannemen van de statushouder staat.

“Ik vind het belangrijk dat die leidinggevende een klik heeft met de persoon die komt werken, zij werken immers elke dag samen en ik spreek ze weinig. De leidinggevende is in principe hun mentor, daar gaan ze dus mee aan de slag. Het is belangrijk dat leidinggevendenden de statushouder zien als een volwaardige medewerker en niet als ‘de vluchteling’. Aan de andere kant moet het besef er zijn dat het iemand met een andere achtergrond is, en dat deze persoon meer aandacht kan vragen. Het vraagt meer aandacht en tijd, meer investering. We bieden leidinggevendenden trainingen aan over omgaan met culturele verschillen en ze kunnen altijd met mij sparren.”

De begeleiding van statushouders hoeft niet altijd anders te zijn dan de begeleiding van andere medewerkers. Vooral werkgevers (waaronder het sociaal werkbedrijf) die vaker werken met groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt, hebben al een uitgebreid systeem van begeleiding. Daarnaast zetten sommige werkgevers extra in op taalverwerving, bijvoorbeeld door een buddysysteem of door statushouders en Nederlanders samen te laten werken.

“Wij werken met een buddy-systeem. Dat doen we niet alleen bij statushouders, maar dat doen we ook bij mensen met een Wajong-uitkering of mensen die uit de bak komen. We zoeken een medewerker die bij het profiel past, bijvoorbeeld iemand die wat extra geduld heeft of iemand die op het sociale vlak passend is. En bij een statushouder kijken we bijvoorbeeld naar taal: hoe kunnen we iemand helpen met de Nederlandse taal.”

Naast de, overwegend positieve, ervaringen in het samenwerken op de werkvloer, hebben werkgevers ervaring met de verplichte inburgering waaraan statushouders moeten deelnemen. In de praktijk kunnen de taallessen die hiermee gemoeid zijn een struikelblok vormen voor inzet op de werkvloer, omdat statushouders niet fulltime beschikbaar zijn en/of omdat de lessen midden op de (werk)dag plaatsvinden.

“De inburgeringscursus is een probleem want ook al is het niet zo veel uur per week, het hakt dagdelen weg. Het is verplichtend en legt druk op ze. Als statushouders een baan hebben, zouden ze een dispensatie van de inburgeringscursus moeten krijgen vind ik. Want door de inburgeringscursus kunnen ze niet fulltime aan het werk, daardoor kunnen ze dus niet voor zichzelf zorgen. Dat is niet goed voor de maatschappij en niet voor hun eigenwaarde.”

“Nu werken er bij ons geen vluchtelingen op betaalde werkplekken. De inburgering en taalcursus slokken de tijd op van statushouders.”

Werkgever begeleidt op de werkvloer, gemeente zorgt voor de randvoorwaarden

De werkgevers zien (op een uitzondering na) geen rol voor de gemeente in de begeleiding op de werkvloer. De begeleiding ligt bij de werkgever zelf, en niet bij een externe partij.

“Ik denk niet dat er op het werk ingezet zou moeten worden op bijvoorbeeld jobcoaches vanuit de gemeente. Wij bieden de begeleiding al aan en een extra partij werkt alleen maar verstrend. Dat moeten we zeker niet doen.”

Wel zien de werkgevers een rol voor de gemeente in de begeleiding bij alle zaken eromheen. Bijvoorbeeld: iemand klaarstellen voor de werk(ervarings)plek, informatie geven over werken in Nederland, mogelijkheden zoeken om de verplichte inburgering en het werk te kunnen combineren en hulp bij praktische en administratieve zaken.

“Het begeleiden van mensen op de werkvloer kost veel tijd en energie. Dat is ook ons vak, dat is niet erg om te doen. Maar die randvoorwaardelijke zaken, zoals de woonruimte of zorgen dat mensen het openbaarvervoersysteem snappen, zodat ze op tijd op hun werk kunnen komen, dat is niet onze taak. Het zou mooi zijn als lokale overheden daarin helpen of coachen, een stukje verantwoordelijkheid overnemen. Zo haal je drempels weg voor de medewerkersgroep.”



Twee werkgevers vinden wel dat de gemeente een rol zou moeten spelen in de begeleiding op de werkvloer, al is het om in de gaten te houden hoe het traject verloopt. Eén werkgever noemt expliciet dat de gemeente begeleiding zou moeten aanbieden in de vorm van jobcoaches. Jobcoaches kunnen in de gaten houden hoe het gaat op het werk en of er voldoende begeleiding op de werkvloer wordt geboden.

“Het is noodzakelijk dat er vanuit de gemeente begeleiding op zit die ook het proces bewaakt. Ik vind het niet handig als je het helemaal bij de werkgever laat liggen. Er moet een jobcoach vanuit de gemeente zijn. Een jobcoach kan signaleren of er gesprekken zijn tussen de statushouder en zijn leidinggevende. Als je geen feedback krijgt, dan krijg je geen kans om je gedrag aan te passen.”

Kortom, naar het oordeel van werkgevers kan de werkgever zelf de begeleiding bij de concrete werkzaamheden in het bedrijf vanzelfsprekend oppakken. De werkgevers zijn daarbij bereid om (extra) te investeren in mensen die, gegeven hun positie, aanvankelijk een grote afstand hebben tot de Nederlandse samenleving. Werkgevers verwachten hierbij echter steun van gemeenten, zodat de investering van het 'arbeidsfit' worden niet geheel bij de individuele werkgever terechtkomt.



6

Samenwerking met gemeenten

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op wat werkgevers van gemeenten verwachten bij het aanbieden van werk(ervarings) plekken aan statushouders. Welke vragen en wensen hebben werkgevers en hoe kunnen gemeenten hun hierin tegemoetkomen? Ook besteden we aandacht aan ervaringen met de huidige samenwerking met gemeenten.

Werkgevers hebben weinig contact met gemeenten over statushouders

De huidige contacten tussen werkgevers en gemeenten zijn beperkt en werkgevers zijn niet erg positief over de rol van de gemeente. In de meeste gevallen is er beperkt tot geen contact. Een knelpunt dat werkgevers ervaren is dat er niets concreets is voortgekomen uit de contacten die zij met de gemeente hebben (gehad):

"We praten best met gemeentes over trajecten maar we hebben nog niks samen opgestart."

"Er zijn mij allemaal toezeggingen gedaan, maar er is niks gebeurd."

Enkele werkgevers, zoals het sociaal werkbedrijf en een werkgever die van plan is met statushouders te gaan werken, hebben intensiever contact met de gemeente en ervaren dat als positief. Gemeenten geven bijvoorbeeld informatie aan de werkgever over de vraag of iemand juridisch gezien mag werken, dragen kandidaten aan en faciliteren werkgevers die statushouders aannemen.

In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de knelpunten in de samenwerking en de mogelijkheden die gemeenten hebben om werkgevers (beter) te faciliteren.

Werkgevers zijn kritisch over de ondersteuning vanuit gemeenten; de risico's moeten gespreid worden

Werkgevers zijn kritisch over de activiteiten van de gemeenten om vluchtelingen aan het werk te helpen, en vooral over hoe zij werkgevers faciliteren. Dit gebeurt niet of nauwelijks, aldus de werkgevers. Gemeenten en werkgevers hebben geen of weinig contact met elkaar. Werkgevers willen niet te veel directe bemoeienis vanuit gemeenten, maar wel ondersteuning die aansluit bij hun vragen en behoeftes. Een belangrijk punt voor de werkgevers is wie de financiële kosten en risico's van het aanbieden van een werk(ervarings) plek aan statushouders moet dragen. Eerder gaven we al aan dat werkgevers hierdoor aarzelen om statushouders een plek te bieden. Als gemeenten werkgevers niet tegemoetkomen liggen de risico's als iemand uitvalt of onvoldoende productief is geheel bij de werkgever. Terwijl de baten, als het is gelukt om iemand op de arbeidsmarkt te laten participeren, ook ten goede komen aan de gemeente:

"Mensen in de gemeente weten ook dat de vooruitzichten van nieuwkomers niet goed zijn. Als ze niks anders doen dan blijft de helft in een uitkeringssituatie hangen."

"Problemen die werkgevers aanduiden zitten in de financiële hoek: taal, cultuur, gezondheid. Werkgevers zijn bang dat trauma's om de hoek komen kijken en dat mensen langdurig uitvallen. Met de huidige wetgeving ligt dat risico volledig bij de werkgevers. Daar zou je aan risicospreiding moeten doen. Statushouders aannemen brengt risico's met zich mee."



“We moeten ons hoofd ook boven water zien te houden. De gemeente, of een ander deel van de overheid, kan naar mijn mening een rol hebben als het gaat om de facilitering. Dat kan bijvoorbeeld door het laten doorlopen van een uitkering voor een bepaalde periode. Een groot deel omtrent arbeidstoeleiding ligt via de Participatiewet bij de gemeente en om die reden denk ik wel dat zij een rol moeten hebben.”

Riscospreiding zou vorm kunnen krijgen door de mogelijkheid te bieden van opdoen van werkervaring via vrijwilligerswerk of werkervaringsplekken (zoals een proefplaatsing), waarbij statushouders met behoud van uitkering werkervaring kunnen opdoen, in plaats van dat de focus alleen op vast en/of betaald werk ligt. Ook het toepassen van loonwaardemeting zou een manier kunnen zijn om werkgevers tegemoet te komen.

“Je moet zorgen dat ze loonwaardemeting krijgen. Je kunt de arbeidsproductiviteit meten en compenseren met wat ze minder productief zijn. Dat is een reden om een statushouder aan te nemen, want hij kost net zo veel geld als dat hij volledig productief zou zijn.”

Dergelijke tegemoetkomingen worden af en toe ingezet, maar niet vaak genoeg, aldus werkgevers. Ook als de mogelijkheid er is, brengt de gemeente deze niet altijd actief onder de aandacht bij werkgevers.

De informatievoorziening van gemeenten aan statushouders én aan werkgevers is voor verbetering vatbaar

Een ander belangrijk punt waar gemeenten werkgevers tegemoet kunnen komen is door de informatievoorziening en ondersteuning te verbeteren, zowel voor statushouders als voor werkgevers.

Werkgevers vinden dat statushouders beter voorbereid moeten zijn voordat zij bij de werkgever komen. Gemeenten kunnen statushouders klaarstomen voor de arbeidsmarkt door sollicitatietrainingen aan te bieden, hen voor te bereiden op werken in een Nederlandse context, aanvullende taalcursussen te bieden en te faciliteren dat iemand de benodigde opleidingen kan volgen. Ook de hulp bij praktische, administratieve en andere randvoorwaardelijke zaken zou de gemeente moeten oppakken. Dat stopt niet op het moment dat statushouders werk of een werkervaringsplek hebben: ook dan zullen zij nog veel vragen hebben en kunnen er problemen ontstaan, ervaren de werkgevers:

“Wat je ziet is dat mensen steeds vaker sneller aan het werk gaan. Maar dat betekent dus ook dat jij als werkgever een stukje integratie op je gaat nemen. Misschien is dat de beste methode, maar dat is niet de corebusiness van vele bedrijven, ook niet van ons. Het kost capaciteit, en die is er vaak niet.”

Daarnaast is het belangrijk dat gemeenten werkgevers de juiste informatie en ondersteuning bieden. Om een succesvolle samenwerking van de grond te krijgen, is het belangrijk dat gemeenten zich verdiepen in de vragen en behoeftes van werkgevers. Eerder al zagen we dat werkgevers veel vragen hebben, bijvoorbeeld van juridische aard (mag iemand werken), en dat het belangrijk is dat gemeenten hun de juiste informatie doen toekomen. En als gemeenten kandidaten aanbieden, moeten zij goed op de hoogte te zijn van de talenten en mogelijkheden van de statushouder, aldus enkele werkgevers.

Werkgevers doen een appèl op gemeenten om flexibeler te werken

Werkgevers doen een nadrukkelijk appèl op gemeenten om flexibel te werken en de context waarbinnen werkgevers opereren in acht te nemen. Werkgevers ervaren dat gemeenten er soms te gemakkelijk van uitgaan dat alles kan, zonder op de hoogte te zijn van interne bedrijfsprocessen. Maar ook andere spanningsvelden zijn zichtbaar: zo zijn gemeenten lokaal georiënteerd terwijl werkgevers ook regionaal en landelijk werken. Daarnaast werkt de gemeente vanuit regelingen die werkgevers als bureaucratisch en tijdrovend ervaren. Ook kunnen bestaande structuren beter gebruikt worden, aldus werkgevers. Onderstaande citaten illustreren enkele van de hierboven benoemde knelpunten:

“Het is versnipperd, elke gemeente doet z'n eigen ding, vindt opnieuw het wiel uit. Gemeenten denken heel lokaal, ze zijn huiverig voor samenwerking.”

“We hebben onder andere gebruikgemaakt van proefplaatsing en we krijgen een vergoeding voor een deel van de statushouders. Je moet aan een woud van regels voldoen. Voor elke regeling moet je een stapel papierwerk invullen. De regelingen zijn belangrijk maar ze moeten inzichtelijker, eenvoudiger, toegankelijker en minder. Want nu zijn het zoveel verschillende dingen. Werkgevers willen geen papierwerk invullen, ik ga zweten van papierwerk.”

“Ga statushouders niet behandelen als een aparte groep. Ga niet het wiel opnieuw uitvinden. Veel bedrijven en andere partijen hebben in het kader van de Participatiewet al verschillende initiatieven ontwikkeld. Ontwikkel geen vacaturebank waarin je het bedrijf vraagt om dingen in een bepaald format aan te leveren. Het bedrijf heeft zijn eigen vacatures, ga niet extra werk verschaffen.”



"In het algemeen, de snelheid waarmee mails worden beantwoord... Als je pas binnen tien dagen antwoord krijgt, dat is gewoon te laat. Dat kan niet in de bedrijvenwereld. Ik vind dat echt belachelijk, maar dat is een landelijk probleem: stroomlijn die organisatie!"

Twee andere punten die werkgevers als knelpunt ervaren, zijn de verplichte inburgering en de armoedeval. Door de inburgeringslessen die statushouders (moeten) volgen, zijn zij niet voltijds beschikbaar en daarnaast kost het volgen van de inburgeringscursus tijd en energie. Dit staat de mogelijkheid om te werken in de weg, zoals onderstaand citaat illustreert:

"Niet iedereen kan goed leren in de schoolbanken, er zijn genoeg mensen die on the spot wel goed kunnen leren, sommige mensen willen meteen aan het werk en dat wordt geremd door de inburgeringscursus."

De werkgevers in onze verkenning zien niet direct een rol voor de gemeente bij de kwesties die spelen rondom de inburgering. Dit is anders als het gaat om het punt van de teruggang in inkomen waar sommige statushouders die gaan werken mee te maken krijgen. Werkgevers zouden willen dat gemeenten voorkómen dat vergoedingen voor stages et cetera direct van de uitkering worden afgetrokken. Dit zou mensen motiveren om daadwerkelijk aan de slag te gaan.

"Er wordt gekort op de uitkering als mensen een stagevergoeding krijgen. Terwijl ik denk: beste gemeente en UWV, volgens mij heb je er meer baat bij dat er gewoon wordt geïnvesteerd in behoud van die uitkering naast de stagevergoeding van 300 euro. Het is een negatieve prikkel als je wordt gekort op de uitkering op het moment dat je stage gaat lopen. Dat is best een ding voor de motivatie van iemand. Je kan wel stage gaan lopen, maar dan word je er eigenlijk voor gestraft. Het heeft een veel positiever effect op het moment dat je alles mag houden."



1. Werkgevers die vluchtelingen in dienst willen nemen, kunnen gebruikmaken van verschillende regelingen. Op de website Werkwijzer Vluchtelingen van de SER staat een overzicht van deze regelingen: <http://www.werkwijzervluchtelingen.nl/werken/ondersteuning/regelingen.aspx>.
2. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/03/20/factsheet-informatie-voor-werkgevers-in-dienst-nemen-statushouders>.
3. <http://www.werkwijzervluchtelingen.nl/>.
4. IND BIC, 2016:4.
5. Klaver, J., Witkamp, B., Paulussen-Hoogeboom, M., Slotboom, S., & Stouten, J. (2014). VluchtelingenWerk Integratiebarometer 2014. Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.
6. Razenberg, I., & Gruijter, M. de (2016). Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
7. SER (2016). Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen. Signalering. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
8. Gemeenten kunnen werkgevers die een vluchteling in dienst nemen via een tijdelijke loonkostensubsidie compenseren voor de eventuele extra begeleiding en/of lagere arbeidsproductiviteit. Zie voor meer informatie: <http://www.werkwijzervluchtelingen.nl/>.



Bijlage

Respondenten

Geïnterviewde werkgevers

Taalschool de Mozaïek: Taalschool de Mozaïek is een school voor jonge nieuwkomers. Alle kinderen die van buiten Nederland in Utrecht komen wonen, komen hier terecht en blijven anderhalf tot twee jaar. Op het moment hebben ze een statushouder na vrijwilligerswerk in vaste dienst en hebben ze een ander als vrijwilliger. Dit zijn ouders van leerlingen op school.

Nederlandse Spoorwegen: De Nederlandse Spoorwegen hebben in Europa in totaal 28.000 banen waaronder in Nederland ook een groot aandeel in ICT en Techniek. Ze hebben binnen hun organisatie een aantal speerpunten op het gebied van diversiteit en inclusie. Voor de komende jaren staat onder andere doorstroming van multicultureel talent naar management positief op de agenda. Daarnaast bieden ze vijf betaalde werkervaringsplaatsen per jaar aan voor hoogopgeleide vluchtelingen, via de UAF. In 2016 zijn er vijf extra plaatsen aangeboden. Op het moment hebben ze binnen het gehele bedrijf meerdere statushouders met een betaalde baan en op werkervaringsplaatsen zijn momenteel zeven mensen in dienst.

Stichting SYR: Stichting SYR richt zich op duurzaamheid. Het is een exploitatie stichting, dat betekent dat het als doel heeft om commercieel te exploiteren, en de opbrengst gaat naar het UAF. Er werken hier 24 mensen met een betaalde baan en de helft daarvan is vluchteling. Deze verhouding draagt bij aan een goede integratie. De overheid ziet werk als het einde van integratietraject, Stichting SYR ziet het als het begin van integratie.

Bouwmensen ZKW: Bouwmensen ZKW is een opleidingsbedrijf voor de bouw, met de focus op mbo 2 en 3 voor timmeren en metselen. Op het moment zijn er ongeveer 200 leerlingen en dertien medewerkers. Daarnaast zijn ze in gesprek met de gemeente Zaanstad om de mogelijkheden voor een werkervaringsplek voor statushouders te bespreken. Hier hebben ze nog geen ervaring mee.

GreenfieldCities: GreenfieldCities (GFC) pakt de migratieproblematiek aan door het ontwikkelen van duurzame stedelijke gebieden in regio's van herkomst van (potentiele) migranten. Dat doet GFC samen met gastlanden, mensen uit die regio's die nu in Nederland zijn, en Nederlandse topinstituten en -bedrijven. GFC betreft tussen de 50 en 150 vluchtelingen in Nederland en Duitsland om mee werken aan deze plannen. Zij worden ook op hoog niveau begeleid door genoemde samenwerkingspartners. Dit betekent dat de statushouders ofwel in de vorm van een stage, dan wel in de vorm van een werkervaringsplek of echte baan actief zijn op hun eigen vakgebied.

Ubbink: Ubbink is een productie- en verkooporganisatie die werkt aan oplossingen voor energie efficiëntie en een goed binnenklimaat voor gebouwen, met de klant als uitgangspunt. Ubbink is een werkgever die MVO in de genen heeft zitten en ernaar streeft om het personeelsbestand een afspiegeling van de maatschappij te laten zijn. Al meer dan 40 jaar heeft Ubbink ervaring in samenwerking met de sociale werkvoorziening in de regio. Op dit moment bekijkt Ubbink samen met een aantal Doesburgse ondernemingen en de Gemeente Doesburg of tien Doesburgers, waaronder statushouders, uit de participatiewet aan werk(ervaring) geholpen kunnen worden.

Interface: Interface produceert modulair tapijt en zet zich in onder andere in voor een beter klimaat door gerecyclede en biobased materialen uit de circulaire economie te gebruiken. Daarnaast werkt het bedrijf samen met een sociale werkplaats waarbij mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt tapijttegels sorteren voor hergebruik. Het bedrijf werkt op dit moment niet samen met statushouders.



Ahold Delhaize: Ahold Delhaize is een internationaal detailhandelsconcern. In dit onderzoek is gesproken met de eindverantwoordelijke van het grootste distributiecentrum van Albert Heijn, voor ongeveer 300 winkels. Een doel van Ahold is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weer aan het werk te krijgen. Ze bieden werkervaringsplekken aan met de mogelijkheid om door te groeien in een betaalde baan. Hierin hebben ze ook al veel ervaring.

SW Baanstede: Sociaal Werkbedrijf BaanStede is werkzaam voor acht gemeenten en heeft al ruim zestig jaar ervaring met het organiseren van leren en werken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het biedt een opstap naar betaald werk of een werkervaringsplek. Daarnaast is SW BaanStede bezig met een pilot met de gemeente Purmerend om twintig statushouders in het groen te laten werken en hen gerichte begeleiding te bieden die statushouders anders nodig hebben dan andere groepen in de participatiewet.

Geïnterviewde experts

Brainport Development: De economische ontwikkelmaatschappij Brainport Development werkt samen met vele partners aan het versterken van Brainport Eindhoven; een hightech regio voor de maakindustrie. Nauwe samenwerking, kennisdeling en slim ondernemerschap karakteriseren de innovatiecultuur die hoort bij de onafhankelijke en vraag gestuurde organisatie. Brainport Development ontwikkelt de regionale economische strategie, ontwikkelt en realiseert projecten, biedt bedrijfsadvies en promoot Brainport in binnen- en buitenland. Zo hebben ze onder andere onderzoek gedaan onder 50 bedrijven over de arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen.

Movisie: Movisie is een landelijk kennisinstituut en adviesbureau voor het sociaal domein en mede uitvoerder van het programma Kennisplatform Integratie & Samenleving. Movisie voert het project K!X Works uit. K!X Works helpt jonge vluchtelingen en nieuwkomers bij hun weg naar een opleiding, stage of baan.

SER: De *Sociaal-Economische Raad (SER)* adviseert regering en parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal-economisch beleid. De SER lanceert een online startpunt voor werkgevers en organisaties die zich richten op de maatschappelijke participatie van vluchtelingen. De website www.werkwijzervluchtelingen.nl maakt alle beschikbare informatie over (arbeids-) participatie van vluchtelingen inzichtelijk.



Colofon

Financier:	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs:	I. Razenberg, MSc. Drs. M.J. de Gruijter
Met medewerking van	A.P. Wróblewska, MSc. R.S Hommes, BSc.
Foto omslag	Hollandse Hoogte / Joyce Belkom
Ontwerp:	Design Effects
Uitgave:	Kennisplatform Integratie & Samenleving P/a Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 3260

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

ISBN 978-90-5830-815-3

© 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](#).

