



Match Berhane uit
Eritrea volgt via Weener
XL een opleidingstraject
tot installatiemonteur.

‘Laat je niet verleiden tot nietsdoen’

Goed nieuws in een dossier dat dit wel kon gebruiken: het aandeel statushouders met een baan lijkt toe te nemen. Het geheim: inburgeringstrajecten die vanaf dag één taal, opleiding en werk bundelen. Maar houden we tijdens corona die stijgende lijn vast?

■ TEKST DORINE VAN KESTEREN BEELD ELLE VAN DE WETERING, ANGELINE SWINKELS VAN WEENER XL

Lange tijd gaven de cijfers van het CBS over de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers in Nederland weinig reden tot optimisme. Maar het tij lijkt langzaam wat te keren. Ook de laatste Divosa Benchmark Statushouders (zie kader) laat goede ontwikkelingen zien op het vlak van werk, participatie en opleiding. De opwaartse tendens is te verklaren doordat de hausse aan vluchtelingen die in 2015 en 2016 naar ons land kwam, het eindpunt bereikte van haar driejaarlijkse inburgeringstermijn. In die zin is het dus niet gek dat veel mensen in 2018 en 2019 hun inburgeringsdiploma haalden en hun plek begonnen te vinden. Daarnaast is er de economische voorspoed in de jaren die achter ons liggen. Een kwart van de bedrijven in Nederland zat te springen om personeel – dat vergemakkelijkt de zaak natuurlijk aanzienlijk.

Maar het is niet alleen geluk en een kwestie van tijd, het is ook wijsheid. Veel gemeenten zijn zich actiever gaan bezighouden met statushouders. Voorheen was het adagium: laat de statushouder het zelf uitzoeken. Het idee dat het de eigen verantwoordelijkheid van de nieuwkomer is om bij Nederland te mogen horen, is ontstaan bij Rita Verdonk, tussen 2003 en 2007 minister van Integratie voor de VVD. Daarna werden de regels successievelijk strenger. “Alles kwam op het bord van de mensen zelf te liggen: een instituut vinden voor de taal- en inburgeringslessen, een lening afsluiten bij DUO en die lening plus boete (terug)betalen als ze het examen niet haalden. Maar de laatste twee, drie jaar zijn gemeenten de regie meer naar zich gaan toetrekken. Eigenlijk lopen zij daarmee vooruit op het nieuwe inburgeringsstelsel, dat op 1 juli 2021 wordt ingevoerd en dat van de inburgering nadrukkelijk een decentrale taak maakt”, zegt Leendert de Bell, bijzonder lector bevorderen van duurzame arbeidsparticipatie van vluchtelingen aan de Hogeschool Utrecht.

Communicerende vaten De aanpak van gemeenten werd ook gericht. Een aantal brengt in praktijk waar onder meer de SER al geruime tijd voor pleit: de integratie van taal, inburgering, opleiding en werk. Ofwel: ga niet pas na het inburgeringsexamen nadenken over participatiemogelijkheden. ‘Door te werken, burgeren statushouders in. En door in te burgeren, vergroten zij hun kansen op werk’, aldus de SER. “Het zijn communicerende vaten”, beaamt De Bell. “Als mensen meedraaien op de werkvloer, gaan alle andere processen – de taal leren, de samenleving leren kennen, sociale contacten opbouwen – ook sneller. Uit onderzoek weten we dat hoe langer statushouders stilstaan, hoe moeilijker het wordt om aan werk of een opleiding te beginnen.”

De aanpak van Weener XL, het werk- en ontwikkelbedrijf van de gemeente ‘s-Hertogenbosch, is op deze leest geschoeid. In deze stad is 45 procent van de statushouders aan het werk, onder andere in de horeca, logistiek, installatietechniek en detailhandel. “Vanaf dag één begeleiden wij de statushouders naar werk en/of een opleiding. Wij zijn niet bang om daar direct mee te beginnen, ondanks de weerstand van soms de statushouders zelf of maatschappelijke organisaties. ‘Begin eerst rustig met taal- en inburgeringslessen’, horen we weleens. Maar dan verlies je zoveel kostbare tijd”, zegt Asya van Wamel, beleidsadviseur bij de gemeente ‘s-Hertogenbosch. »

‘Hoe kun je de inburgering een zinvolle invulling geven in twee uur per week?’

Leendert De Bell (lector)

» ‘s-Hertogenbosch heeft de gebruikelijke re-integratietrajecten uitgebreid met extra taallessen, trainingen en workshops. “Denk bijvoorbeeld aan een mindsettraining over wat werken in het algemeen inhoudt en in onze stad in het bijzonder. Daarnaast hebben we ‘Bossche Sferen’, een programma van negen weken waarin statushouders de stad, wijk en mede-Bosschenaren leren kennen. Op deze manier bouwen mensen een netwerk op en dat verkleint de stap naar werk”, vertelt Bram van der Veer, programmamanager vergunninghouders bij Weener XL.

Kostbare tijd Ook in de regio Alkmaar lopen het inburgerings- en participatietraject parallel. De oriëntatiefase van het programma vindt gedeeltelijk al plaats in het azc en duurt een half jaar. Dan worden statushouders die in Alkmaar of een van de zes omliggende gemeenten gaan wonen, onder leiding van VluchtelingenWerk wegwijst gemaakt in Nederland. Het vervolgttraject van een jaar is gericht op werk, vrijwilligerswerk, opleiding of – als dit nog te vroeg is – activering. Hierbij werkt de gemeente samen met drie re-integratiebedrijven.

“In beide fases zetten we een zogeheten *dedicated* klantmanager in”, zegt Bert Fintelman, verantwoordelijk wethouder in Heerhugowaard. “Dat zijn een soort buddies. De klantmanager kent de persoonlijke situatie van de statushouder en voert de regie over het traject en het netwerk van betrokken organisaties.” Annet Hartnack, beleidsadviseur asiel en integratie statushouders bij de gemeente Alkmaar: “Het taaltraject is van meet af aan intensiever dan de voor de inburgering voorgeschreven drie dagdelen per week. De re-integratiebureaus bieden extra Nederlandse les aan, we werken met taalmaatjes en een taalcafé en de bibliotheken organiseren activiteiten.”

Statushouders komen onder meer terecht in de agribusiness, productie en postbestelling. Fintelman: “We sluiten aan bij de economische activiteiten in Noord-Holland Noord en werken nauw samen met de werkgevers in de regio.” Hartnack: “Verder hebben we leerwerktrajecten ontwikkeld in de bouw en de zorg. Trajecten waarin mensen tegelijk (de taal) leren én werken, blijken succesvol.” De wethouder noemt ook de ‘gedeelde verantwoordelijkheid’. “Net als het nieuwe inburgeringsstelsel geven wij de statushouders meer zeggenschap. Dat doen we door niet eenzijdig het aanbod te bepalen, maar door zowel ambtelijk als bestuurlijk met de mensen zelf in gesprek te gaan over wat hen beweegt en wat ze nodig hebben.” “Als mensen invloed hebben op het traject, zijn ze meer gemotiveerd en voelen ze zich ook meer verantwoordelijk”, vult Hartnack aan.

Stereotypen Kan het ook zijn dat de groepen die in 2015 en 2016 in Nederland arriveerden, ‘gemakkelijker’ plaatsbaar waren? Met name Syriërs zijn immers vaak hoogopgeleid en staan bekend als gemotiveerd. De Bell verwijst deze theorie snel naar de prullenmand. “Ik ken de stereotypen, maar de werkelijkheid is complexer. In zekere zin is het voor hoogopgeleide statushouders juist moeilijker om hun draai te vinden. Mensen die in hun land van herkomst een bepaalde sociaal-economische status hadden, moeten hier weer op nul beginnen. In Nederland hebben ze niet de juiste contacten en worden hun diploma’s vaak lager gewaardeerd, terwijl ze wel alle competenties hebben. Daar komt bij dat het voor hen moeilijk is om hun kennis en ervaring in het Nederlands over te brengen. Regelmatig komen ze dan ook terecht in een baan onder hun niveau. En dan ligt frustratie op de loer.”

Van der Veer herkent dit. “De taal is de grootste belemmering. Het is zó moeilijk om het niveau van Nederlands te halen – zeker als je wat ouder bent – dat nodig is om hier op universitair niveau te werken. Ik ken bijvoorbeeld een man met een medische achtergrond die nu als operatieassistent werkt. Zowel wij als hij doen er alles aan om zijn taal te perfectioneren – we hebben zelfs de Nonnen van Vught ingeschakeld – maar het duurt jaren voordat het zover is.”

Persoonlijke voorkeuren Positieve trend of niet: De Bell vindt het nog te vroeg om de vlag uit te hangen. “We weten nog niet hoe duurzaam de uitstroom is die de laatste cijfers laten zien. Om wat voor werk gaat het, tijdelijk of vast, biedt het mensen de kans om daadwerkelijk hun talenten te ontwikkelen?” Hartnack benadrukt dat ze in de regio Alkmaar naar de lange termijn kijken. “Als je de focus legt op snelle uitstroom, dan loop je het risico dat iemand na een half jaar weer op de stoep staat. Wat voor werk of opleiding – of combinatie van beide – iemand gaat doen, baseren we zoveel mogelijk op zijn of haar individuele wensen, kennis en kunde. Mensen die iets doen wat bij hen past, houden het ook langer vol. Dat blijkt ook wel: 38 procent van onze deelnemers heeft betaald werk.”

Percentages statushouders	in 2018	in 2019
Werkend	17 procent	30 procent
Geslaagd voor inburgering	14 procent	41 procent
Onderwijs volgend	8 procent	18 procent
In bijstand	82 procent	58 procent
Het gaat hier om statushouders tussen de 18 en 65 jaar, die vanaf januari 2014 tot en met december 2019 een verblijfsvergunning hebben gekregen en ingeschreven zijn bij de gemeente. Bron: Divosa Benchmark Statushouders, waaraan bijna 170 gemeenten meedoen.		

In de praktijk lukt het niet altijd om aan te sluiten bij de achtergrond en ervaring van de statushouders. “De wereld is niet ideaal en gemeenten hebben het type werk en type contract niet voor het uitkiezen”, zegt ook De Bell. Van Wamel: “Persoonlijke voorkeuren zijn niet per se realistisch.” Van der Veer: “Natuurlijk helpt het als iemand in zijn thuisland veel werkervaring heeft opgedaan. Alleen al als het gaat om algemene werkvaardigheden zoals arbeidsethos en het vermogen om samen te werken. Maar vakinhoudelijk botst het soms. Zo willen veel Eritreërs een baan als automonteur omdat ze dat vroeger ook waren. Nederlandse auto’s, met al hun software, kun je echter totaal niet vergelijken met de auto’s in Eritrea.”

Meteropnemer De hamvraag is hoe de (economische) gevolgen van de coronacrisis zich gaan laten voelen. Het SCP waarschuwde deze zomer dat mensen met een niet-westerse achtergrond meer kans lopen om hun baan te verliezen, omdat zij vaker in flexcontracten en in kwetsbare sectoren werken. De Bell: “De werkloosheid loopt hard op, het aantal vacatures daalt en het aantal nieuwe zoekers op de arbeidsmarkt stijgt. En dan is het geen gelijk speelveld: als werkgevers de keuze hebben tussen een statushouder en een gelijk gekwalificeerde sollicitant met een Nederlandse achtergrond, zullen ze meestal voor de laatste kiezen. Gewoon, omdat dat gemakkelijker is.” »

Divosa en inburgering Als we nieuwkomers snel volwaardig willen laten meedoen in Nederland, dan moeten gemeenten een sleutelrol spelen bij de inburgering, vindt Divosa. Samen met andere partijen heeft Divosa de basis gelegd voor het nieuwe inburgeringsstelsel, waarin gemeenten daadwerkelijk die regie krijgen en nieuwkomers zo snel mogelijk kunnen starten met het inburgeringstraject, bij voorkeur al in het azc. Voor een succesvolle integratie is het bundelen van werk en scholing essentieel. Al sinds 2016 zijn gemeenten hiermee aan de slag in het Divosa-project ‘Screening en matching vergunninghouders’. Hieraan zijn 35 regiocoördinatoren verbonden. Momenteel ondersteunen deze regiocoördinatoren gemeenten met het project ‘Veranderopgave Inburgering’ bij de voorbereidingen op de invoering van de nieuwe wet.

In het programma **Bossche Sferen** leren statushouders de stad, wijk en mede-Bosschenaren kennen.



» Van der Veer verwacht dat Weener XL in staat is om de mensen die het treft, van werk naar werk te begeleiden – precies zoals het kabinet wil. “Dat is onze corebusiness, waarbij we gebruikmaken van loonkostensubsidie en proefplaatsingen. De horeca wordt natuurlijk hard getroffen. Maar statushouders die in de bediening of de afwas werken, hebben vaardigheden geleerd die ook elders van pas komen, zoals samenwerken en klantgerichtheid. Met aanvullende technische scholing zie ik hen dus best werken in de installatie- of energiesector, als metercontroleur bijvoorbeeld.”

De Noord-Hollandse wethouder Fintelman ziet het ook niet zo somber in. “Op de horeca na is het banenverlies in onze regio tot nu toe beperkt. Wij werken ook met werkgevers die zich echt gecommitteerd hebben en die deze doelgroep niet bij de eerste tegenwind buitenspel zetten. Voor nu zijn de risico's dus beperkt, maar ik weet niet of dat zo blijft als het allemaal nog lang gaat duren.”

Biedt corona ook kansen? De zorgsector komt meer handen tekort dan ooit, toch? De Bell: “Die sector is heel beschermd; mensen met buitenlandse kwalificaties kunnen daar niet een-twee-drie aan de slag. De verplichte BIG-registratie is bijvoorbeeld een drempel. Het lijkt mij verstandig om na te denken over creatieve wegen om mensen eerder te laten meelopen en ervaring te laten opdoen in de zorg. Dat is goed voor de individuele statushouder en voor de Nederlandse samenleving als geheel.”

Vertraging Corona heeft niet alleen gevolgen voor de werkgelegenheid, maar ook voor de manier waarop inburgerings- en taallessen en begeleidingsafspraken plaatsvinden. “Niet alle statushouders beschikken over de vereiste digitale middelen en vaardigheden en in de informatieoverdracht op afstand gaat hoe dan ook wat verloren”, zegt De Bell. “Dit kan tot vertraging leiden. Zonder concreet vooruitzicht op wanneer het beter wordt – en deze groep heeft vaak allang zo weinig vooruitzichten gehad.” In de regio Alkmaar ging tijdens de lockdown alles digitaal; op dit moment vinden er weer meer fysieke bijeenkomsten plaats. Hartnack: “Zodra het mogelijk was, zijn de taal- en inburgeringsklassen weer met wat kleinere groepen gestart. We merkten wel dat veel deelnemers wat angstig waren om de fysieke contacten weer op te bouwen.”

De nieuwe inburgeringswet schrijft voor dat gemeenten voor iedere statushouder een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP) opstellen. Staat de huidige ‘samenleving-op-afstand’ daaraan niet in de weg? Fintelman: “Zolang we niet weer in een lockdown komen, zie ik geen problemen.” Van der Veer: “Bij Weener XL werken we nu met een hybride model, met zowel digitaal als fysiek contact. Op die manier kunnen we de individuele aandacht geven die nodig is voor een PIP.” Beleidsadviseur Van Wamel: “Punt is wel dat er nu minder mensen mee mogen komen. Tolken, begeleiders van maatschappelijk werk of het wijkteam: die zijn er nu niet bij, en dat is soms jammer.”

‘Met ‘rustig beginnen’ verlies je zoveel kostbare tijd’

Asya van Wamel (beleidsadviseur gemeente 's-Hertogenbosch)

Ongerust Omdat gemeenten vonden dat ze te weinig geld kregen voor hun taken in het nieuwe inburgeringsstelsel, spraken minister Koolmees van SZW en de VNG in april af dat zij hiervoor 35,2 miljoen euro per jaar extra krijgen. Feit blijft echter dat de financiën van veel gemeenten er momenteel niet rooskleurig uitzien en dat corona de prioriteiten drastisch door elkaar heeft geschud. Van der Veer adviseert gemeenten die serieus willen investeren in inburgering en participatie dan ook om alternatieve inkomstbronnen aan te boren. “Onderzoek de subsidiemogelijkheden. Zo hebben wij gebruikgemaakt van het Europese Asiel-, Migratie- en Integratiefonds (AMIF). Dit heeft ons de financiële armslag gegeven om onze plannen uit te voeren.”

Bijzonder lector De Bell is al met al wat ongerust over de nabije toekomst. “Alle goede bedoelingen ten spijt, er is maar zoveel wat een gemeente met beperkte middelen, mankracht en tijd kan doen. Hoe kun je de inburgering een zinvolle invulling geven in bij wijze van spreken twee uur per week? Terwijl deze mensen alle begeleiding en ondersteuning nodig hebben bij het opnieuw opbouwen van menselijk, cultureel, sociaal en economisch kapitaal.” Wat hij gemeenten in ieder geval meegeeft: bezwijk onder alle druk niet voor de verleiding van het weinig arbeids- en kostenintensieve Rita Verdonk-model. “Eén ding weten we zeker: extra inspanningen blijven nodig. Niets doen leidt ook tot niets.” ❀

Tips voor gemeenten

- Bundel taal, opleiding en werk in één programma.
- Snijd het programma toe op de individuele statushouder.
- Begin de inburgering zo mogelijk al in het azc.
- Werk structureel samen met (taal)onderwijsinstellingen, werkgevers, het UAF, VluchtelingenWerk en welzijns- en vrijwilligersorganisaties.
- Versterk de samenwerking met de vele lokale en regionale initiatieven voor vluchtelingen, zeker gezien de (soms) beperkte capaciteit van gemeenten.
- Zet samen met werkgevers en onderwijsinstellingen duale leerwerktrajecten op.
- Deel kennis over wat en wel en niet werkt met andere gemeenten.
- Blijf investeren in inburgeraars, ook – of misschien wel juist – nu.



Aster Asmerom uit Ethiopië
behaalde haar cateringdiploma
en is nu in vaste dienst bij
woningcorporatie Zayaz.