

Van statushouders naar succesvolle werknemers

De integratie van statushouders laat op zich wachten doordat taal- en inburgeringscursussen te vaak niet worden afgerond. Dit staat toeleiding naar werk in de weg. Gevolg is dat bijna 90 % van de statushouders na 2,5 jaar nog altijd geen betaald werk heeft en leeft van uitkeringen.

Een integrale aanpak biedt kansen.



Inleiding

Na de grote toestroom van vluchtelingen in 2015 hebben gemeentelijke overheden zich vanaf 2016 actief ingezet voor de instroom van statushouders naar werk. Twee en een half jaar later blijkt de werkelijkheid weerbarstig.

Gezien deze ervaringen klinkt de suggestie van maatwerk aannemelijk. De vraag is hoe dit te realiseren en te organiseren. Wie neemt hierin het initiatief? Is het de taak van de gemeente, bij welke afdeling ligt deze verantwoording? Welke rol heeft het bedrijfsleven en het ROC i.v.m. opleidingen, m.b.t. stage en werkervaringen? Afgelopen jaren is door kenniscentra en -platforms als Pharos en KIS, maar ook de WRR en de SER herhaaldelijk gewezen op de vraagstukken en knelpunten rond statushouders en werk. In deze White-Paper leest u een

verfrissende kijk op dit complexe onderwerp, dat vraagt om goede afstemming en samenwerking tussen verschillende partijen.

Mariëtte Hamer zegt in het SER rapport 'Arbeidsintegratie vluchtelingen verbetert, maar situatie blijft zorgelijk' (25 mei 2018) "Snelle successen liggen niet voor de hand, zo blijkt uit de praktijkvoorbeelden. Alleen door middel van op maat gesneden ondersteuning en langdurige begeleiding kan voorkomen worden dat grote groepen statushouders de aansluiting met de arbeidsmarkt mislopen."

Motivatatie voor taallessen en inburgering

Het huidige systeem van inburgeren en taallessen, waarbij een grote verantwoording ligt bij de statushouder, voldoet niet. Er is onvoldoende monitoring en eigenaarschap van het ontwikkelproces, schrijft de minister dit voorjaar. Een deel van de statushouders is niet gewend om zelf initiatieven te nemen. Daar komt bij dat men in deze landen ook niet gemotiveerd is om te studeren. Immers, de

Een Eritrese vluchteling vertelde mij: 'Een groot deel van de mensen die drie jaar geleden met mij in Nederland zijn gekomen (na een lange en barre tocht) gaan naar de taal- en inburgeringscursus omdat het moet.

Zij zitten achter de computer met de les op het scherm. Een deel van hen heeft, in ons thuisland, bijna geen school gevolgd en zeker niet op deze manier. Maar weinig mensen gingen lange tijd naar school omdat het geen verplichting was. Zij weten niet hoe je moet leren.

Achter de computer zijn ze met andere dingen bezig: vooral met familiecontacten. Omdat de familie bedreigd wordt, leeft men voortdurend in angst. Anderen zitten onderling te praten over wat ze na deze schooldag gaan doen.'

mooiste (beste) banen worden toch binnen een bepaalde groep vergeven. Met andere woorden, initiatief nemen werd nooit beloond. Je kunt dat dan nu niet opeens van deze mensen verwachten.

Er wordt vanuit gegaan dat statushouders bekend zijn met onderwijs en leren. De werkelijkheid is anders. In landen waar armoede en angst domineren, is er geen aandacht voor onderwijs en opleidingen. Mensen hebben jaren in een overlevingsstand gestaan. De dagen zijn gevuld met het vinden van eten en

drinken en een dak boven het hoofd, de eerste levensbehoeften uit de piramide van Maslow.

Eritrese statushouders die vertellen over de verschillen tussen de situatie in het land van herkomst

en die in uw gemeente openen ogen! Zij kunnen een belangrijke sleutelrol vervullen bij het vergroten van meer wederzijds begrip.

Een stap vooruit

De statushouders zelf een grote mate van verantwoordelijkheid geven blijkt geen succesformule. Daarnaast leveren de separate trajecten van taal en inburgeringscursussen niet de gewenste resultaten op. Dit alles heeft er toe geleid dat er is gekozen voor nieuw beleid, dat in 2020 van start zal gaan. Als gemeente kunt u wachten op de wet en regelgeving die hiervoor ontwikkelt zal worden, maar u kunt ook zelf het initiatief nemen om trajecten integraal te organiseren.

Minister Koolmees: werk snelste weg naar integratie, 30-03-2018. Bron; Rijksoverheid

Betaald werk is de snelste weg naar integratie en meedoen in de Nederlandse samenleving. Dat geldt zowel voor nieuwkomers als voor Nederlanders met een migratieachtergrond. Daarom krijgt werk een centrale plek in het integratie- en inburgeringsbeleid. In veel sectoren dreigen of zijn bovendien tekorten aan werknemers. Daarom is dit het moment om hiermee aan de slag te gaan.

Vanwege de huisvesting, uitkeringen en toestroom naar werkprogramma's zijn er al contacten met statushouders. Daarnaast bestaan er ook al vaak contacten met het ROC, het opleidingsinstituut dat (passend) onderwijs biedt voor de statushouders.

Daarnaast pleit de SER voor betere samenwerking op gemeentelijk niveau, zodat er meer gezamenlijke initiatieven worden ontwikkeld en er meer uniformiteit in het ondersteuningsaanbod ontstaat. Ook de werkgevers en werknemers zijn aan zet door meer bereidheid te tonen om statushouders een kans te bieden op de werkvloer.

Naast de gemeenten en het onderwijs is er een derde partij die hier een actieve rol heeft te spelen: de werkgevers. Voor werkgevers die kampen met langdurig openstaande vacatures bieden statushouders perspectief. De noodzaak van bedrijven om breder te werven blijkt ook uit de cijfers van het CBS over (langdurig) openstaande vacatures en het aantal werklozen. Daarbij is op te merken dat het betrekken van statushouders wel enige investering en begeleiding vraagt, omdat het arbeidsethos vaak afwijkt van wat

het bedrijf gewend is.

De werkhouding is regelmatig reden dat werkgever en werknemer (statushouder) na enige tijd toch afscheid van elkaar nemen. Op de werkvloer begrijpen mensen elkaar niet, waarbij de nieuwkomer vaak als schuldige wordt aangewezen. Deze persoon past zogenaamd niet bij de heersende arbeidscultuur die kenmerkend is voor de afdeling, of bedrijf.

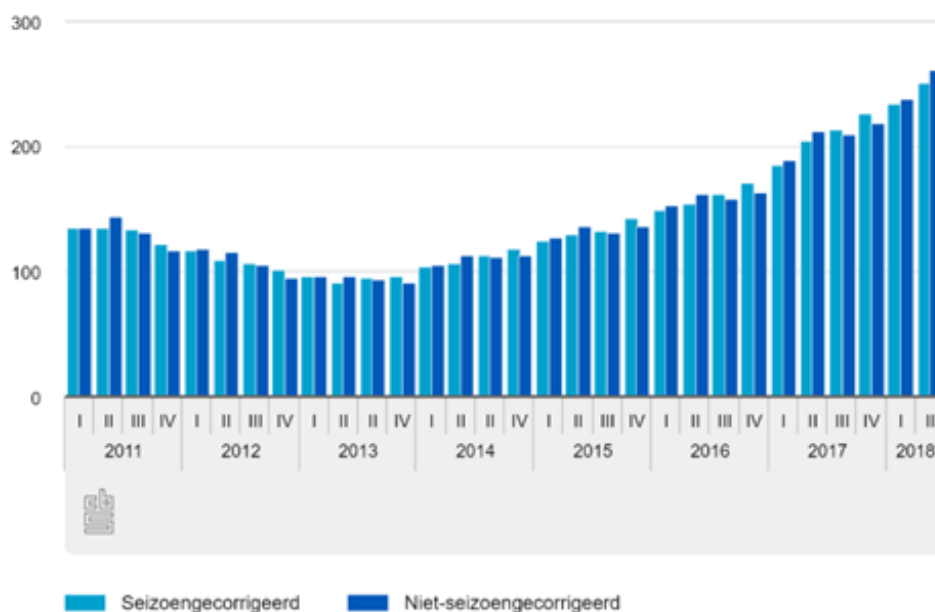
De vraag is of dit redelijk is. Dient de arbeidscultuur overeind te blijven of kan, mag of moet deze veranderen? Als het management besluit om statushouders een arbeidsplaats te bieden zullen zij zich ook moeten afvragen hoe om te gaan met cultuur verschillen. Is er ruimte om de verschillen naast elkaar te laten bestaan of is het mogelijk dat verschillen leiden tot nieuwe inzichten en nieuw evenwicht onder collega's?

Krapte op de arbeidsmarkt, openstaande vacatures

Het grote aantal openstaande vacatures is een groot probleem voor werkgevers. In de media lezen we al over bijvoorbeeld stagnatie van bevoorrading van supermarkten door een tekort aan arbeidskrachten in de transportbranche. Het verschilt per branche, maar de druk neemt toe. Deze ontwikkelingen zijn vaker drijfveer geweest om meer te investeren in nieuwe arbeidskrachten. Waar tot op heden traditioneel wordt geïnvesteerd in goede (dure) wervingssystemen en recruiters, vraagt, nee schreeuwt de huidige situatie om juist ook te investeren in instroom en integratie van statushouders of andere migranten.

De grafiek laat zien dat het aantal openstaande vacatures in het tweede kwartaal van 2018 een nieuw hoogtepunt heeft bereikt. Eind juni waren het er 251 duizend, een toename van 16.000 in het tweede kwartaal. Daarmee werd het vorige recordaantal van eind 2007 met 2.000 overtroffen. Inmiddels groeit het aantal openstaande vacatures al vijf jaar elk kwartaal. Het aantal is nu hoger dan de piek in het vierde kwartaal van 2007 (249.000). (CBS juli 2018)

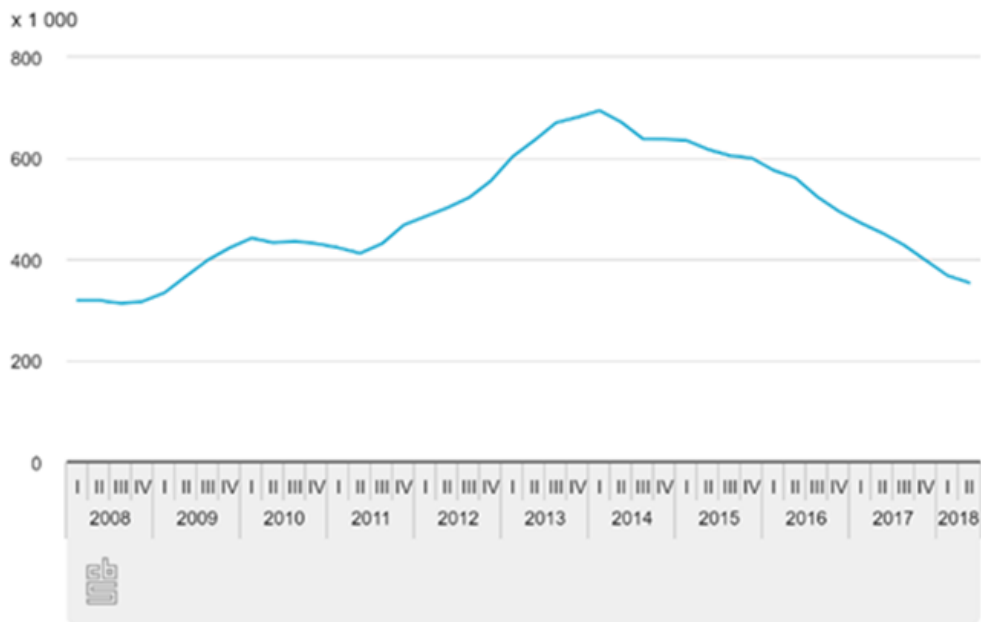
Openstaande vacatures



Werkzoekenden

De werkloze beroepsbevolking bestaat uit alle 15- tot 75-jarigen die in Nederland wonen en geen betaald werk hebben, maar wel recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Werkloze beroepsbevolking (15 tot 75 jaar),
seizoengecorrigeerd



In het tweede kwartaal van 2018 waren 354.000 mensen werkloos, 3,9 5 van de beroepsbevolking. Ten opzichte van het vorige kwartaal is het aantal werklozen met 14.000 afgenomen. Sinds 2014 is het aantal werklozen vrijwel voortdurend gedaald. Tussen het tweede kwartaal van 2017 en 2018 nam het aantal werklozen met bijna 100.000 af. De cijfers van openstaande vacatures en werkzoekenden impliceren een flink probleem voor werkgevers.

Integrale aanpak op gemeentelijk niveau

Gemeenten kunnen nu al een verandering realiseren met een integrale aanpak in de toestroom naar werk. Door taal, onderwijs en werk integraal aan te pakken en daarmee integratie te stimuleren.

Een integrale aanpak waarin taal, onderwijs en werk samenkomen biedt ook zinvolle invulling van de dag. Het voorkomt de ledigheid en betekenisloosheid die veel statushouders nu ervaren. Het gaat het gevoel van eenzaamheid, ziekte en stress tegen, maar ook kleine criminaliteit.

Een andere bijkomstigheid is dat werknemers en statushouders op basis van een functionele relatie kennismaken. Dit is

Uit best-practices blijkt dat de combinatie van taal, onderwijs en werk in combinatie met langdurige ondersteuning betere resultaten boekt.

Dit vraagt om investeringen op de werkvloer, de werknemer én werkgever. Een (financiële) bijdrage van bijvoorbeeld de gemeente kan stimulerend werken voor werkgevers. De gemeente is immers al verbonden via de uitkeringsplicht.

zeker geen garantie voor succesvolle integratie, maar het kan wel een steentje bijdragen aan positieve ervaringen van beide kanten.

Om de integrale aanpak te doen slagen is een duidelijke open communicatie nodig over de verwachtingen van de verschillende partijen. Werkgevers hebben hierin een belangrijke verantwoordelijkheid, maar kunnen daarbij de steun van de gemeenten en scholen of opleidingen goed gebruiken. De financiering van dit integrale proces vormt tevens een niet te onderschatten rol.

Een integrale aanpak vraagt inspanningen van werkgevers en werknemers en de bereidheid om statushouders een kans te bieden op de werkvloer. Investeren om op termijn te beschikken over voldoende arbeidskrachten die loyaal en trouw zijn vanwege een duurzame relatie. De gemeente heeft naast haar maatschappelijke verantwoordelijkheid tevens een financieel belang in het stimuleren en investeren in structurele instroom naar arbeid.

De succesvolle voorbeelden van bedrijven waar statushouders werkzaam zijn, zijn bedrijven die zich kenmerken door een grote mate betrokkenheid onder de medewerkers zelf en vanuit het management. Het management is gericht op mens en werk, in die volgorde. Het bedrijf weet mensen te binden met een rustig en veilig werkklimaat. Er is een heldere structuur en medewerkers weten welke resultaten verwacht worden.

Knelpunten op de werkvloer

Nog te vaak gaat het mis op de werkvloer. Communicatie, onvoldoende kennis en vaardigheden in de Nederlandse taal, worden vaak aangevoerd als reden dat het misgaat tussen medewerkers of bij het uitvoeren van het werk. Het is de waarneming van de oppervlakkige feiten. De werkelijke onderliggende redenen komen niet naar voren, worden niet besproken. Knelpunten ontstaan vaak doordat er verschillen bestaan in verwachting en beeldvorming over werkzaamheden, over arbeidsethos, over functioneren, de omgang met elkaar.

Statushouders komen bijna altijd uit een land met een dictatoriaal bewind. Zoals in veel niet westerse landen is het niet wenselijk dat individuele medewerkers een mening hebben en die ook nog uitspreken. Men heeft veel minder geleerd om te denken in kansen en mogelijkheden. Het nemen van initiatieven en het maken van eigen keuzes werd ontmoedigd, of was soms ronduit gevaarlijk.

In Nederland is het juist belangrijk dat iedereen een mening heeft en die ook laat horen. Polderen, overleggen en zoeken naar een oplossing wordt door niet westerse culturen gezien als zwak. Voor niet westerse mensen geeft het al snel de indruk dat men niet weet wat men wil, dat het ontbreekt aan kennis en vaardigheden.....

Leren kent men alleen als het verzamelen van kennis, die door anderen is verzameld, bijv. in boeken of door hard werken. Leren in de praktijk, oefenen en fouten mogen maken is voor veel statushouders een vreemde manier van leren. Juist doordat men deze manier van leren niet kent, zijn veel statushouders juist bang om fouten te maken en vinden ze het soms veiliger om niets te doen dan fouten maken. Onzekerheid krijgt daarmee een hele andere betekenis, dan dat Nederlanders dat hebben.

Het individualisme zoals wij in Nederland kennen, is voor veel statushouders ook moeilijk te begrijpen. Zij zijn opgegroeid met een gedeelde verantwoordelijkheid voor gezins- en familieleden. De zorg voor de familie, de eer van de familie is belangrijker dan het individuele belang. Begrip voor deze verschillen draagt bij aan een effectievere integratie. Een heldere structuur en concrete opdrachten bieden dan veiligheid en zekerheid.

Van statushouder tot succesvolle medewerker

Integratie van statushouders in het arbeidsproces vraagt om actieve betrokkenheid van verschillende belanghebbenden: organisatoren van taal- en inburgeringscursussen, uitkeringsinstanties, werkgevers, onderwijs, en welzijnswerk. En niet vergeten de statushouder zelf.

Op de werkvloer vraagt effectief integreren extra inzet en begeleidende capaciteiten van collega's. Willen werkgevers en andere betrokken partijen hier serieus mee aan de slag dan is vraagt dat de nodige inzet. De uitdaging is om zaken die altijd vanzelfsprekend zijn geweest nu bespreekbaar te maken. Vanzelfsprekendheden die uit onze cultuur, maar ook uit die van de statushouders voortvloeien zullen tegen het licht moeten worden gehouden. Voor statushouders én voor Nederlanders staat de vanzelfsprekendheid van werk en arbeidsethos ter discussie. Werkhouding, en de verwachtingen over samenwerken, collegiale relaties en de manier van werken wijken te veel van elkaar af om onbesproken te laten. Het proces van onderlinge verkenning werkt verrijkend en integrerend voor beide culturen. Symion voert al jaren de slogan 'Aandacht voor mens en werk'. Onze ervaring is dat bij integratietrajecten zoals in dit paper besproken, dat meer dan waar is, wil de uitkomst succesvol zijn.

Auteur: Marrie Stoffer

