

## **Position paper VluchtelingenWerk Nederland**

**Ten behoeve van het Rondetafelgesprek van de Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer, 26 maart 2018 met als onderwerp: Lokale experimenten gericht op aan het werk helpen van asielzoekers en statushouders.**

### Inleiding

Werk is een belangrijk onderdeel van het integratieproces van vluchtelingen. Het stelt de vluchteling in staat om zelfstandig in een eigen inkomen te voorzien en tevens om volwaardig deel te nemen en bij te dragen aan de samenleving.

VluchtelingenWerk Nederland behartigt de belangen van vluchtelingen in Nederland, ook wat betreft hun sociaaleconomische positie. Naast belangenbehartiging voert VluchtelingenWerk op lokaal, regionaal en landelijk niveau de volgende activiteiten uit:

- \* inbreng van onze expertise met betrekking tot vluchtelingen in beleid en activiteiten van overheid en particuliere organisaties die vluchtelingen toeleiden naar de arbeidsmarkt;
- \* het begeleiden van vluchtelingen in de voorbereiding op de arbeidsmarkt;
- \* het ontwikkelen van methodieken voor kwetsbare groepen vluchtelingen (bijvoorbeeld vrouwen).

De aanleiding voor deze inzet was en is de structureel hoge werkloosheid onder vluchtelingen.

Tussen 2013 en 2018 heeft VluchtelingenWerk op projectbasis twee grote, landelijke projecten uitgevoerd: het project Startbaan (2013-2015) en het project Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP, 2016-2018). Het doel van Startbaan was vluchtelingen plaatsen op een werkplek; het doel van VIP is vluchtelingen voorbereiden op de arbeidsmarkt in aansluiting op het wettelijke inburgeringstraject<sup>1</sup>. Het VIP-project wordt voortgezet tot en met 2020. Tevens voeren we diverse regionale projecten uit, bijvoorbeeld met een sector (Bouw) of op provinciaal niveau (Limburg).

De switch van 'plaatsen' naar 'voorbereiden' op de arbeidsmarkt is gemaakt omdat veel vluchtelingen, die een beroep op VluchtelingenWerk deden voor begeleiding naar een werkplek, niet voldoende voorbereid bleken te zijn om een reële kans te maken op de arbeidsmarkt.

### Opbouw position paper

Dit paper gaat in op de door u voorgestelde vijf centrale vragen voor het rondetafelgesprek. De inbreng op de eerste twee vragen is gebaseerd op de ervaringen van onze twee recente projecten. Vanaf vraag drie heeft onze input een meer beleidsmatig karakter.

#### **1. Welke lokale experimenten werken goed en welke niet? Kunt u “best practices” geven?**

Best practices op basis van onze landelijke projecten Startbaan en VIP en regionale projecten:

- \* inzet van vrijwillige arbeidscoaches die de vluchteling persoonlijk bijstaan met aandacht, betrokkenheid, tijd, kennis van zaken;
- \* de activiteit vindt altijd lokaal plaats, face to face, is concreet en gestructureerd, met veel inzet van vluchteling en onze vrijwillige arbeidscoach;
- \* de mogelijkheid voor de vluchteling tot zelfontwikkeling, het inzetten van zijn/haar individuele talent, het komen tot een realistisch beroepsbeeld in Nederland;
- \* een methodiek die bestaat uit een combinatie van groepstraining, individuele begeleiding door een arbeidscoach, het betrekken van werkgevers en het lopen van stages;
- \* een 'warme overdracht' naar de gemeente aan het einde van een project of traject;
- \* nauwe samenwerking van gemeente, werkgevers en VluchtelingenWerk.

#### **2. Welke belemmeringen ervaart u (gemeenten, bedrijven etc.) bij het aan het werk helpen van asielzoekers en statushouders, wat gaat goed en wat kan beter?**

Wat kan beter:

##### intern:

- \* veel vluchtelingen vinden de begeleiding op projectbasis te kort (Startbaan). In VIP is dat al wezenlijk verbeterd waardoor het vervolgtraject naar bijvoorbeeld opleiding of werk helderder is;
- \* een hogere contactfrequentie tussen vluchteling en coach, zo min mogelijk wisseling van arbeidscoach en -als het niet anders kan- zorgen voor een goede overdracht van coach naar coach;
- \* tijdens of als gevolg van het VIP-traject vindt 30% van de deelnemende vluchtelingen werk of gaat een opleiding doen; of de andere 70% het uiteindelijke doel (werk) haalt is nog onduidelijk.

1 Van beide projecten is een infographic met de resultaten als bijlage toegevoegd.

extern:

- \* de bereidheid bij werkgevers tot het bieden van stages en leerwerkplekken is groot, maar de doorstroom naar werk gaat moeizaam. In onze (dagelijkse) gesprekken met werkgevers werken we aan verbetering van deze situatie;
- \* er zijn grote verschillen in het beleid tussen gemeenten onderling. Omdat het spreidingsbeleid betekent dat vluchtelingen over heel Nederland worden gehuisvest en het onderlinge contact groot is, leidt dit tot verwarring en veel vragen bij vluchtelingen. We zouden graag zien dat er bijvoorbeeld per arbeidsmarktregio sprake is van uniform beleid.

### **3. Wat zijn de instrumenten om asielzoekers en statushouders aan het werk te helpen?**

Het belangrijkste instrument is een effectief toeleidingstraject met als elementen:

- \* taal, extra taallessen na inburgering, taal op de werkvloer;
- \* interculturele en interpersoonlijke sensitiviteit in de begeleiding;
- \* 'verwachtingsmanagement' rond toekomstmogelijkheden qua opleiding en arbeidsmarkt;
- \* ontmoetingen tussen vluchteling en werkgever waardoor beiden een beeld krijgen van elkaar;
- \* stages waarin én vluchteling én werkgever aan elkaar wennen (en een vervolg mogelijk wordt);
- \* een mentor op de werkvloer tijdens de stage en na werkaanvaarding waardoor de kans op een duurzame arbeidsrelatie toeneemt;
- \* het vergroten van het netwerk van de vluchteling;
- \* bespreekbaar maken van discriminatie, die veel vluchtelingen ervaren;
- \* inzet van rolmodellen (standaard in VIP) als voorbeeld van geslaagde trajecten;
- \* een traject dat voortbouwt op het arbeidsverleden van de vluchteling.

Een fraai voorbeeld is het project 'Bouwmensen'. Op een aantal plaatsen in Nederland volgen vluchtelingen die in hun land van herkomst bouwvakker waren (of aanverwante beroepen hadden) op basis van een assessment een doelgerichte opleiding van 3 tot 9 maanden om vervolgens via een sectoraal uitzendbureau de sector 'in te groeien'. Het zijn trajecten/projecten waarin gemeenten, sector en VluchtelingenWerk samenwerken.

### **4. Welke maatregelen kunnen instanties en organisaties, ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid en expertise, zelf nemen?**

*a. Voortzetting van het beleid dat sinds najaar 2015 in gang is gezet, dus:*

- \* start in het AZC met (voor-)inburgering, assessment en screening, vrijwilligerswerk;
- \* opvang en uitplaatsing van een vluchteling in een regio die kansen biedt gezien opleiding en arbeidsverleden;
- \* samenwerking tussen COA, gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties;
- \* realiseren van integrale, duale trajecten: combinatie van maatschappelijke begeleiding, inburgering, voortraject arbeidsmarkttoeleiding, opleiding of vervolgtraject werk.

In een recent verschenen, zeer compleet overzicht van de stand van zaken met betrekking tot arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen concluderen de auteurs: "Het geheel van deze initiatieven ademt een combinatie van pragmatisme en energie<sup>2</sup>". VluchtelingenWerk onderschrijft die conclusie en pleit derhalve voor voortzetting van dit beleid.

*b. Gemeenten worden in staat gesteld de intensivering van hun beleid sinds 2015 te continueren* (Arbeidsmarkt-)integratie is een langdurig proces, óók voor veel Syrische vluchtelingen. We pleiten voor evaluatie en monitoring om de maatregelen op hun effectiviteit te toetsen en zo nodig te verbeteren.

*c. Het belang inzien van onderwijs en van in Nederland behaalde diploma's*

De toegang tot opleidingen, met name Mbo-opleidingen, en zeker ook MBO1 en 2 opleidingen, is van groot belang. Veel vluchtelingen behalen geen startkwalificatie. De aanpak van gemeenten is te verschillend, zowel in het mogelijkheids bieden tot, als wat betreft facilitering (reiskosten, boeken, licenties voor digitale leerwegen, gereedschap, werkkleding). Veel trajecten worden door praktische problemen in de knop gebroken, wat te vaak leidt tot langdurige afhankelijkheid van de bijstand.

2 'Statushouders aan het werk, De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren': Arend Odé en Jaco Dagevos, MEM 92 (4): 447-468

*d. Kennis delen*

We pleiten er voor om de website [www.werkwijzervluchtelingen.nl](http://www.werkwijzervluchtelingen.nl) nog vijf jaar te continueren en uit te breiden. Laat het dé plaats worden voor kennisuitwisseling; liefst nog beter gestructureerd, bijvoorbeeld met een indeling per thema en regio/gemeente.

*e. Vluchteling langer in beeld houden*

Werkgevers met vacatures ervaren problemen met het vinden van voldoende geschikte vluchtelingen. Het is noodzakelijk dat vluchtelingen ook na inburgering en/of een vervolgtraject beter in beeld blijven, op lokaal maar zeker ook regionaal niveau.

**5. Welke eventuele wijzigingen zijn nodig in wet- en regelgeving?**

- \* Stimuleer dat meer gemeenten studeren met behoud van uitkering mogelijk maken in het kader van de Participatiewet. Dat sluit aan op het 'human capital' van mensen die alles verloren, maar veel in hun mars hebben. Nederlandse kwalificaties zijn dé poort tot de arbeidsmarkt.
- \* Maak de loonkostenvoordelen die sinds 1 januari jl. gelden voor ouderen, arbeidsgehandicapten, Doelgroep Banenafpraak en Herplaatsing Arbeidsgehandicapten ook toegankelijk voor statushouders. De LKV's zijn tegemoetkomingen met als doel om specifieke groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt aan een baan in loondienst te helpen. Vluchtelingen zijn zo'n groep.

VluchtelingenWerk Nederland, maart 2018

Kenmerk: O.2.2.18-046.HN