

Raad

R/2886

Bestemd voor de raadsvergadering  
d.d. 25 mei 2018

**Signalering Vluchtelingen en Werk: een nieuwe tussenbalans**

Inventarisatie en analyse initiatieven gericht op vergroten maatschappelijke participatie  
statushouders

Dit is een ontwerpadvies ter behandeling in een openbare raadsvergadering. Tijdens de raadsvergadering kunnen wijzigingen in het ontwerpadvies worden aangebracht.

# Inhoudsopgave

## Samenvatting

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Demografische ontwikkelingen en arbeidsmarktpositie .....</b>                        | <b>9</b>  |
| 1.1 Cijfers en trends .....                                                                | 9         |
| 1.2 Internationale afspraken .....                                                         | 10        |
| 1.3 Statushouders en werk in loondienst.....                                               | 10        |
| 1.4 Statushouders en uitkeringen .....                                                     | 11        |
| 1.5 Statushouders uit de bijstand .....                                                    | 12        |
| 1.6 Samenvatting .....                                                                     | 12        |
| <b>2. Een zinvolle wachttijd tijdens de opvang .....</b>                                   | <b>14</b> |
| 2.1 Aandacht voor vrijwilligerswerk tijdens de periode van opvang .....                    | 14        |
| 2.2 Taalles vanaf dag één .....                                                            | 15        |
| 2.3 Screening en matching .....                                                            | 15        |
| 2.4 Een zinvolle wachttijd?.....                                                           | 17        |
| 2.5 Samenvatting .....                                                                     | 18        |
| <b>3. Arbeidstoeileiding in gemeenten .....</b>                                            | <b>20</b> |
| 3.1 Beschikbare kwantitatieve informatie .....                                             | 20        |
| 3.2 Achterliggende problematiek.....                                                       | 20        |
| 3.3 Nieuwe ontwikkelingen in de gemeentelijke aanpak.....                                  | 22        |
| 3.4 Samenvatting .....                                                                     | 24        |
| <b>4. Arbeidsparticipatie via het beroeps- en hoger onderwijs .....</b>                    | <b>26</b> |
| 4.1 Achterliggende problemen .....                                                         | 26        |
| 4.2 Kansrijke perspectieven voor statushouders.....                                        | 27        |
| 4.3 Samenvatting .....                                                                     | 29        |
| <b>5. Voorbeelden van statushouders en werk .....</b>                                      | <b>31</b> |
| 5.1 Projecten door VluchtelingenWerk Nederland en UAF.....                                 | 31        |
| 5.2 Particuliere initiatieven op het gebied van screening, matching en plaatsing .....     | 32        |
| 5.3 Betrokkenheid van werkgevers.....                                                      | 34        |
| 5.4 Werken bij de overheid en in de publieke sector .....                                  | 37        |
| 5.5 Sociale Werkvoorziening .....                                                          | 37        |
| 5.6 Uitzendbedrijven .....                                                                 | 39        |
| 5.7 Sectorale en regionale initiatieven .....                                              | 40        |
| 5.8 Samenvatting .....                                                                     | 43        |
| <b>6. Ervaringen met zelfstandig ondernemerschap .....</b>                                 | <b>45</b> |
| 6.1 Ondersteuning door gemeenten .....                                                     | 45        |
| 6.2 Bijzondere initiatieven om statushouders te helpen bij het starten van een onderneming | 46        |
| 6.3 Samenvatting .....                                                                     | 47        |

## Bijlagen

- 1 Lijst met respondenten
- 2 Samenstelling SER-werkgroep Vluchtelingen en Werk

## Samenvatting

Veel statushouders die gedurende de afgelopen jaren naar Nederland zijn gekomen, hebben grote moeite om betaald werk te vinden. De uitkeringsafhankelijkheid is onder deze groep dan ook zeer groot. Volgens de raad is dit een urgent maatschappelijk en sociaal-economisch vraagstuk, dat ook door het kabinet als zodanig wordt onderkend.<sup>1</sup>

Om de maatschappelijke participatie van deze statushouders te vergroten, zijn er recentelijk uiteenlopende initiatieven ontwikkeld. Zowel de overheid, uitvoerende partijen, onderwijsinstellingen, vluchtelingenorganisaties als individuele werkgevers behoren tot de initiatiefnemers ervan.

In deze signalering stelt de SER een groot aantal van deze initiatieven centraal. Bij de beschrijving ervan gaat de aandacht vooral uit naar de gekozen opzet en de resultaten die ermee worden bereikt. Ook benoemt hij diverse onderliggende bouwstenen voor het succes ervan en geeft hij aan op welke wijze het mogelijk is deze meer op maat gesneden ondersteuning van statushouders breder in te zetten.

Daarmee biedt deze signalering een actualisatie van het beeld zoals geschetst in zijn signalering van december 2016.<sup>2</sup> In die signalering ging de raad in op verschillende knelpunten ten aanzien van de arbeidsintegratie van statushouders en wees daarbij op het belang van het aanbrengen van een gerichte versnelling in de ondersteuning van statushouders. Voor een deel is deze versnelling er gekomen: er is meer inzet op een snelle en kansrijke uitplaatsing vanuit de opvang, gemeenten hebben meer aandacht voor statushouders in de toeleiding naar werk en ook zien we steeds meer voorbeelden waarbij partijen – zowel publiek als privaat – elkaar weten te vinden om gezamenlijk scholings- en werktrajecten te realiseren.

Tegelijkertijd moet de raad vaststellen dat de beoogde versnelling nog niet op alle onderdelen is gerealiseerd, zoals onder meer blijkt uit de CBS cijfers in onderstaand kader. De urgentie om blijvend inspanningen te verrichten teneinde de participatie van statushouders te vergroten, is dan ook onverminderd groot. De raad meent dat uiteenlopende omstandigheden en belemmeringen – zowel van wetgevende, financiële als beleidsmatige aard – een bredere implementatie van een vroegtijdige en meer op maat gesneden aanpak nog altijd in de weg staan. Zodoende geldt dat de beschreven initiatieven een bemoedigend beeld opleveren, echter signaleert de raad ook dat hiermee nog onvoldoende statushouders en werkgevers worden bereikt. Hiermee blijven belangrijke kansen liggen.

### **De arbeidsmarktpositie van statushouders: enkele kerncijfers**

Volgens het CBS (2018) blijkt dat niet meer dan elf procent van de volwassen asielzoekers die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, tweeënhalf jaar later als werknemer of zelfstandige betaald werk heeft. Een groot gedeelte van degenen met werk is actief in de horeca (30%) of de uitzendbranche (24%). Volgens het CBS gaat het meestal om een contract voor bepaalde tijd en om deeltijdwerk. Slechts één procent van de werkende statushouders is actief als zelfstandige. De uitkeringsafhankelijkheid is onder deze groep hoog: 84 procent van de 18 tot 65-jarigen die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, ontvangt na tweeënhalf jaar een bijstandsuitkering.

<sup>1</sup> Zie de brief van 30 maart 2018 van de minister van SZW aan de Tweede Kamer, met als titel: Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt: de economie heeft iedereen nodig!

<sup>2</sup> Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsintegratie van vluchtelingen. SER-Signalering, december 2016.

## **Succesvolle elementen in de ondersteuning van statushouders**

De genoemde belemmeringen laten onverlet dat er volgens de raad veel initiatieven zijn aan te wijzen, waarbij sprake is van een aanpak die meer rekening houdt met de kansen en mogelijkheden van statushouders. Deze praktijkvoorbeelden verschillen sterk naar focus, ambitieniveau en doelgroep. Toch vinden zij alle plaats vanuit het idee dat statushouders het beste geholpen zijn bij een vroegtijdige en geïntegreerde aanpak. Dit betekent dat statushouders zo snel als mogelijk (moeten) worden ondersteund op weg naar maatschappelijke participatie en dat hierbij sprake is van een gecombineerde aanpak, met aandacht voor zowel taal, onderwijs als werk(-ervaring). Concrete elementen uit deze aanpak zijn:

- *Integratie vanaf dag één*

Gerichte interventies ten behoeve van statushouders in de centrale opvang maken het mogelijk dat vroegtijdig gestart kan worden met een traject gericht op maatschappelijke participatie in de gemeente van uitplaatsing. Goede taalvoorzieningen en mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen, zijn hierin erg belangrijk gebleken. Ook dragen de activiteiten in het kader van een vroege intake, een koppeling waarbij ook naar de arbeidsmarktkansen van statushouders wordt gekeken en een verbeterde uitwisseling tussen de opvanglocatie en de gemeente van uitplaatsing bij aan een eerdere start van het integratieproces. Van belang is dat gemeenten al tijdens de opvang een start maken met de activering van statushouders. In de praktijk gebeurt dit echter alleen wanneer de opvanglocaties nabij de uitplaatsingsgemeenten gevestigd zijn.

- *Taalonderwijs als onderdeel van toeleiding en opleiding*

Het starten van toeleidingstrajecten naar onderwijs of werk tegelijk met de inburgering betekent veel tijdswinst en biedt de mogelijkheid om het taalonderwijs af te stemmen op het perspectief van de kandidaten. Steeds vaker wordt de periode van inburgering benut om de instroommogelijkheden richting school en de arbeidsmarkt te vergroten. Diverse initiatieven wijzen er bovendien op dat taal in samenhang met onderwijs en werk moet worden aangeboden, zodat gericht aan het maatschappelijke perspectief van statushouders kan worden gewerkt. De praktijkvoorbeelden onderstrepen het belang van deze geïntegreerde trajecten, zowel bij de toeleiding naar werk, in het beroepsonderwijs als bij bedrijfs- en sectorinitiatieven.

- *Aanvullende ondersteuning en maatwerk*

De analyse van de vele praktijkvoorbeelden maakt duidelijk dat een succesvolle aanpak onlosmakelijk verbonden is met een aantal aanpassingen in het reguliere aanbod van voorzieningen en instrumenten. Het gaat daarbij vooral om het aanpassen of intensiveren van beschikbare (re-integratie of toeleidings-) instrumenten, het aanbieden van voorttrajecten ten behoeve van deelname aan het beroeps- of hoger onderwijs, maatregelen gericht op het actief benaderen van werkgevers (o.a. via matchingsevents) en het bieden van langdurige ondersteuning en begeleiding. Gebleken is dat maatwerktrajecten van vitaal belang zijn om statushouders aan scholing en duurzaam werk te helpen.

- *Doorlopende ondersteuning*

Een goede uitwisseling, afstemming en samenwerking tussen verschillende uitvoerende partijen zijn op lokaal en regionaal niveau geen gemakkelijke opgave gebleken. Toch maken veel projecten duidelijk dat er verschillende partijen nodig zijn om een effectieve ondersteuning van statushouders te realiseren. Van grote betekenis hierin is het organiseren van korte lijnen tussen de gemeente als eerste beleidsverantwoordelijke enerzijds en andere partijen in de regio anderzijds. In steeds meer regio's wordt de verbinding gezocht met zowel onderwijsinstellingen als het bedrijfsleven. Deze partijen blijken in toenemende mate bereid

om (speciale) faciliteiten voor statushouders te creëren, zij het dat steun vanuit gemeenten hiervoor vaak onontbeerlijk is.

De beschreven praktijkvoorbeelden laten zien dat een vroegtijdig en geïntegreerd aanbod van instrumenten kan leiden tot een meer effectieve ondersteuning van statushouders. Tegelijk wordt uit de beschrijving van de vele voorbeeldtrajecten duidelijk dat het realiseren van snelle successen niet voor de hand ligt. Daarvoor is de afstand van veel statushouders tot de arbeidsmarkt te groot gebleken. Alleen door middel van op maat gesneden ondersteuning en langdurige begeleiding kan voorkomen worden dat grote groepen statushouders de aansluiting met de arbeidsmarkt mislopen.

### **Perspectieven ten behoeve van een bredere ondersteuning op maat**

De beschreven praktijkvoorbeelden maken duidelijk welke bouwstenen kunnen bijdragen aan het realiseren van een vroegtijdige en geïntegreerde ondersteuning van statushouders en daarmee aan een meer duurzame arbeidsintegratie van deze groep. Een aantal punten van zorg – zoals onder andere eerder door de SER en de WRR verwoord – worden zodoende in toenemende mate opgepakt. Toch moet de SER eveneens vaststellen dat het totaal van deze initiatieven een nogal versnipperd landschap oplevert. Veel initiatieven hebben een projectmatig dan wel tijdelijk karakter. Van een langlopend aanbod van voorzieningen is daarmee onvoldoende sprake. Ook zijn de regionale en lokale verschillen in gekozen aanpak nog altijd groot. Dit leidt ertoe dat statushouders niet overal voor een vergelijkbare ondersteuning en begeleiding in aanmerking komen. Niet in de laatste plaats moeten we vaststellen dat veel initiatieven zich op specifieke groepen statushouders richten dan wel kleinschalig van karakter zijn. Veel statushouders hebben dan ook nog niet kunnen profiteren van een meer effectieve ondersteuning. Het gevolg van dit alles is dat van een optimale benutting van nieuwe inzichten nog onvoldoende sprake is.

Uit de gesprekken die met de vele initiatiefnemers zijn gevoerd, wordt duidelijk dat een nog beperkte implementatie van meer effectieve ondersteuning samenhangt met uiteenlopende factoren. In het onderstaande worden deze benoemd en wordt een aantal perspectieven geboden voor het zetten van de benodigde stappen.

#### *Aanpassingen in de wijze waarop de centrale opvang is georganiseerd*

Ten behoeve van een vroegtijdige inzet van trajecten gericht op de maatschappelijke participatie van statushouders is het van belang dat gemeenten hiermee al tijdens de opvang van statushouders aanvangen. Dan al moet worden gezien hoe inburgering en toeleiding naar onderwijs of werk het beste op elkaar kunnen worden afgestemd. Gebleken is echter dat deze vroegtijdige start wordt belemmerd door de wijze waarop de opvang is georganiseerd. Gemeenten zien zich gesteld voor statushouders uit verschillende opvangcentra die bovendien vaak op grote afstand van de gemeente van uitplaatsing zijn gevestigd. Een andere organisatie van de opvang, waarbij statushouders vanuit 'dedicated' centra binnen de regio worden uitgeplaatst, betekent belangrijke tijdswinst in het integratieproces van statushouders.

#### *Belang van een samenhangend beleid met betrekking tot taal, onderwijs en werk*

De wijze waarop de inburgering in Nederland is georganiseerd betekent dat gemeenten geen invloed kunnen uitoefenen op het inburgeringstraject van de statushouders en de keuze voor een taalaanbieder. Het ontbreken van gemeentelijke regie op de inburgering leidt ertoe dat er in veel gevallen nog altijd sprake is van gescheiden en volgtijdelijke trajecten, waarbij eerst de taal wordt geleerd en pas daarna aansluiting bij het onderwijs en de arbeidsmarkt wordt gezocht. Dit staat een voortvarende aanpak in de weg. Aanpassing van de inburgeringswet is nodig om gecombineerde of geïntegreerde trajecten in zowel het onderwijs als de toeleiding naar de arbeidsmarkt mogelijk te maken. De raad onderschrijft in dit verband de plannen van

het huidige kabinet om deze verbinding te versterken. Verplichte, op maat gesneden inburgering als onderdeel van een breder beleid gericht op participatie kan rekenen op een breed draagvlak in de decentrale beleids- en uitvoeringspraktijk.

#### *Voldoende middelen ten behoeve van aanvullende ondersteuning*

In aanvulling hierop bestaan er zorgen over de beschikbare middelen ten behoeve van integratie- en participatietrajecten voor statushouders. Deze extra ondersteuning is van belang gebleken bij zowel gemeentelijke als sectorinitiatieven. In het geval deze op re-integratie gerichte initiatieven (objectieverbaar) als gevolg van tekortschietende Rijksmiddelen niet tot stand kunnen komen, is het naar het oordeel van de raad belangrijk hiervoor spoedig een oplossing te vinden. De tijdelijke extra middelen voor gemeenten in het kader van het Uitwerkingsakkoord verhoogde asielinstroom in de periode 2016-2017 waren een positieve impuls voor het initiëren van op maat gericht beleid om de integratie van statushouders te bevorderen. Hetzelfde geldt voor de ondersteuning van de door sociale partners uitgevoerde sectorinitiatieven.

#### *Landelijk kwaliteitskader ondersteuningsaanbod*

De verantwoordelijkheid voor participatiebeleid is belegd bij gemeenten. De rol van de Rijksoverheid is hierin beperkt. Een risico dat zich in de praktijk manifesteert, is het grote verschil in aanpak tussen gemeenten. Er bestaat niet alleen onderscheid in beleidsaanpak – wat een logisch gevolg is van het decentralisatiebeleid – maar ook in de kwaliteit van de geboden ondersteuning aan statushouders. Naar het oordeel van de raad bieden de plannen van het kabinet ten aanzien van een andere invulling van het inburgeringsbeleid mogelijkheden om landelijke kwaliteitseisen aan de invulling van duale en geïntegreerde trajecten te stellen. Overigens wordt reeds in het Regeerakkoord melding gemaakt van het belang van instrumenten die in alle gemeenten kunnen worden ingezet. Gebaseerd op de vele praktijkvoorbeelden in deze signalering meent de raad dat een drietal elementen in aanmerking komen voor vastlegging in een landelijk kwaliteitskader, te weten: een aanpak die vroegtijdig, gecombineerd en doorlopend is.

#### *Versterking coördinatie en regie op regionaal niveau*

Een goede samenwerking en afstemming tussen verschillende beleidsmatige en uitvoerende partijen op lokaal en regionaal niveau is evenmin een gemakkelijke opgave gebleken. Gesproken wordt in dit verband van een onvoldoende sluitende infrastructuur, waarbinnen partijen elkaar gemakkelijk weten te vinden en van waaruit gezamenlijke initiatieven worden ontwikkeld. Gebleken is dat hierin met de komst van de regiocoördinatoren belangrijke vooruitgang is geboekt. Zij hebben in verschillende regio's nieuwe samenwerkingsvormen tot stand gebracht. Ook kunnen zij gemeenten aanspreken op het belang om hierin als beleidsverantwoordelijke een centrale rol te spelen. Het versterken, verder uitbouwen en onderhouden van deze regionale verbindingen komt naar de mening van de raad ten goede aan het realiseren van doorlopende lijnen in het ondersteuningsaanbod.

#### *Bijzondere inzet voor statushouders met beperkt zicht op participatie*

Veel initiatieven met betrokkenheid van onderwijsinstellingen en werkgevers richten zich op de groep met een zichtbaar perspectief op maatschappelijke participatie. Voor een grote groep statushouders is dit perspectief op korte termijn echter nog onduidelijk of geldt dat zij nog een lange weg te gaan hebben. Gemeenten blijken in mindere mate gerichte trajecten voor deze groep te ontwikkelen. Zonder extra inspanningen zijn de mogelijkheden op maatschappelijke participatie voor deze groep echter uiterst beperkt. Om het alternatief van een langdurige bijstandsafhankelijkheid – en daarmee blijvend hoge kosten voor de samenleving – zoveel als mogelijk tegen te gaan, betekent dit dat voor deze groep een nog intensiever ondersteuningsaanbod nodig is. Gemeenten zullen hier, geholpen door de landelijke overheid en samen met uitvoerders in de regio, uitvoering aan moeten geven.

## Een gezamenlijke verantwoordelijkheid

Deze perspectieven maken volgens de raad duidelijk dat voor een duurzame arbeidsintegratie van statushouders de inzet van verschillende partijen nodig is. Zowel het Rijk, gemeenten als private en maatschappelijke organisaties hebben, met inachtneming van eigen taken en verantwoordelijkheden, belang bij een grotere maatschappelijke participatie van statushouders.

Van de Rijksoverheid mag gevraagd worden de wettelijke kaders en regelgeving zodanig in te richten dat zij een meer samenhangend beleid ten aanzien van taal, onderwijs en werk bevorderen. Ook vindt de raad dat het Rijk effectief beleid en uitvoering op decentraal en sectoraal niveau moet faciliteren en ondersteunen. Dit kan alleen door middel van het bieden van voldoende middelen, het aanreiken van (bewezen) effectieve interventies en het stimuleren van kennisuitwisseling.

Gemeenten zijn primair verantwoordelijk voor de feitelijke arbeidstoeleiding van statushouders. Daarvoor is een doorlopende en op maat gesneden ondersteuning nodig. De verschillen in gekozen aanpak blijken erg groot, waarbij sommige gemeenten kiezen voor de snelste weg naar werk en andere gemeenten meer aandacht hebben voor een meer langdurige ondersteuning en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Aanpassingen van bestaande instrumenten zijn in dit verband van belang gebleken om statushouders naar een meer duurzame arbeidsmarktpositie te kunnen begeleiden. Gemeenten kunnen in dit verband meer kennis en ervaringen uitwisselen en onderling samenwerken om de bewezen successen op grotere schaal te benutten. Ook ten aanzien van samenwerking met andere partijen in de regio – waaronder maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers – valt nog veel winst te behalen. Gebleken is dat een vroegtijdige en geïntegreerde aanpak berust op onderlinge afstemming en samenwerking. Hierin zal door gemeenten nadrukkelijk geïnvesteerd moeten worden.

Niet in de laatste plaats zijn ook de sociale partners aan zet. Met het toenemen van tekorten op de arbeidsmarkt komen statushouders namelijk steeds nadrukkelijker in beeld bij arbeidsorganisaties.<sup>3</sup> Steeds meer bedrijven stellen zich open voor dit arbeidsaanbod en bieden werkervaringsplaatsen en taalstages aan. Mede in dat kader is het relevant dat binnen het programma Oriëntatie Nederlandse Arbeidsmarkt ook aandacht wordt besteed aan de rol van sociale partners binnen het Nederlandse arbeidsbestel. De veranderende arbeidsmarkt en opstelling van bedrijven zijn een belangrijke schakel gebleken in het vergroten van kansen op betaald werk. De bereidheid om statushouders een kans te bieden kan verder worden vergroot. Daarvoor is draagvlak op de werkvloer onontbeerlijk. Hierin kunnen vakbonden en personeelsvertegenwoordigingen een belangrijke rol spelen. Ook wijst de raad op het belang van sectorale en regionale afspraken, ondersteund door inzet van voldoende middelen. De ervaringen van een aantal sectorinitiatieven zijn wat dit betreft veelbelovend. Omgekeerd zal de publieke lokale en regionale dienstverlening voldoende moeten inspelen op de vragen die bij werkgevers en werknemers leven.

Alleen wanneer de achterblijvende maatschappelijke participatie van statushouders als een gezamenlijke opgave wordt opgepakt, kan er volgens de raad sprake zijn van een meer sluitende en effectieve aanpak. In dat kader is tevens van belang om te benoemen dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 13 april 2018 de SER heeft verzocht een

---

<sup>3</sup> Bij de presentatie van het recente SER-advies *Energietransities en werkgelegenheid* (19 april 2018) is gesteld dat de initiatieven die in het kader van de energietransitie op regionaal niveau zijn gestart om mensen om- en bij te scholen, en meer mensen te betrekken, ook kansen biedt voor onder meer statushouders en dat de arbeidsmarkt hiermee inclusiever wordt. Zie: <https://www.ser.nl/nl/actueel/nieuws/2010-2019/20180419-energiestransitie-werkgelegenheid.aspx>

verkenning uit te brengen naar een duurzame integratie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt. De vraagstelling is een bredere dan hetgeen geadresseerd wordt in deze signalering. De gevraagde verkenning zal namelijk antwoord moeten bieden op de vraag op welke manier voorkomen kan worden dat (nieuwe) groepen van nieuwkomers langdurig afstand houden tot de arbeidsmarkt. Ook gaat het daarbij om de rol die gemeenten, sociale partners en andere partijen hierin kunnen spelen. Daarmee biedt de gevraagde verkenning de raad de mogelijkheid om onderwerpen die in deze signalering niet of minder prominent zijn behandeld, nader uit te diepen.



## 1. Demografische ontwikkelingen en arbeidsmarktpositie

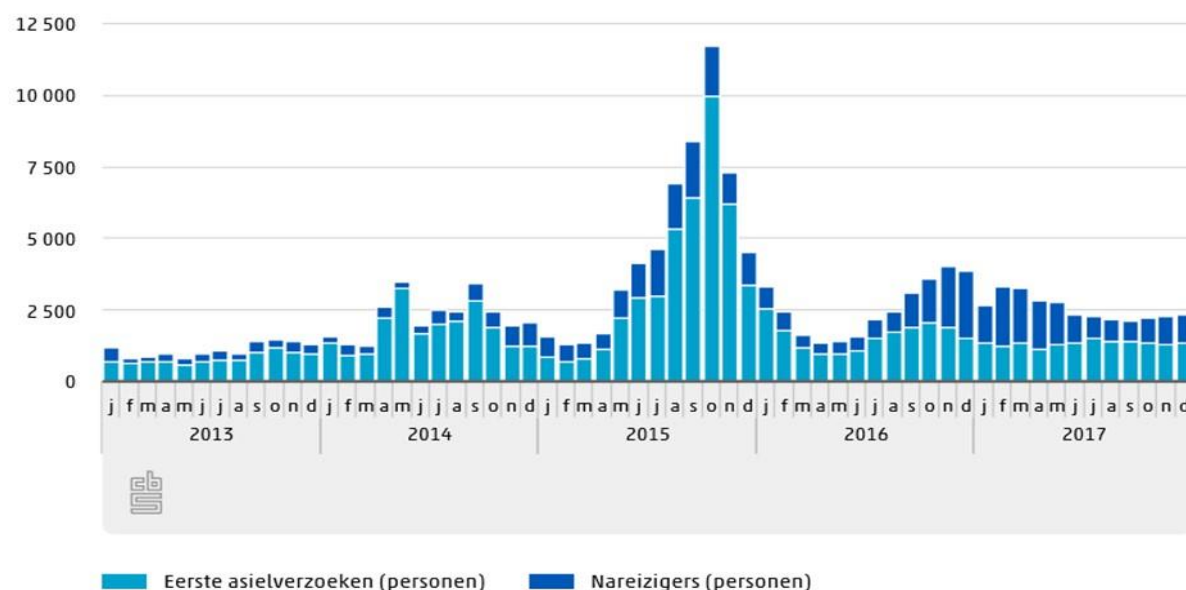
In dit hoofdstuk schetst de SER een aantal demografische ontwikkelingen met betrekking tot de instroom van asielzoekers naar Nederland. Daarnaast wordt ingegaan op de maatschappelijke positie van asielzoekers met een verblijfsdocument. Centraal hierin staan de arbeidsparticipatie, de werkloosheid en de bijstandsafhankelijkheid van deze nieuwkomers.

### 1.1 Cijfers en trends

In 2017 werden 16 145 eerste asielverzoeken ingediend en arriveerden 14 490 nareizigers in Nederland. In totaal ontving dit land het afgelopen jaar 2 procent minder asielzoekers en nareizigers dan in 2016.<sup>4</sup> Hiermee daalt de instroom van vluchtelingen in Nederland voor het tweede jaar op rij. Het aantal asielzoekers was in 2016 minder dan de helft van het aantal mensen dat in 2015 een eerste asielverzoek indiende. Ook neemt het aantal nareizigers vanaf het vierde kwartaal van 2016 zichtbaar af (zie ook figuur 1.1). In het vierde kwartaal van 2017 kwamen ruim 2.000 nareizigers naar Nederland.<sup>5</sup>

Van de mensen die vanaf 2015 in Nederland asiel hebben aangevraagd, komt de grootste groep uit Syrië. Begin 2018 is ruim een kwart (27%) van alle personen in de opvang afkomstig uit dit land. Andere asiellanden van enig (getalsmatige) belang zijn Eritrea (9%), Irak (9%), Afghanistan (8%) en Iran (7%). Daarnaast komt een aanzienlijk aantal asielzoekers uit zogenoemde veilige landen, in het bijzonder Albanië, Algerije en Marokko.<sup>6</sup>

**Figuur 1.1 Aanvragen van asielzoekers en nareizigers in absolute aantallen per kwartaal, 2013-2017**



Bron CBS (2017) cijfers op basis van informatie van de Immigratie- en Naturalisatiedienst

<sup>4</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/03/bijna-net-zoveel-nareizigers-als-asielzoekers>.

<sup>5</sup> Informatie op basis van de website Werkwijzervluchtelingen.nl van de Sociaal-Economische Raad. Webpagina: aantallen en herkomst, 2017.

<sup>6</sup> Nederland hanteert een lijst van veilige landen van herkomst van asielzoekers. Het uitgangspunt is dat asielzoekers uit zo'n land geen gevaar lopen en daarom niet in aanmerking komen voor asiel.

Vooraf onder Syriërs vindt gezinshereniging plaats. Drie op de tien Syrische asielzoekers die in 2014 naar Nederland kwamen, hadden twaalf maanden na aankomst één of meerdere gezinsleden laten overkomen. Als gevolg van deze instroom van nareizigers neemt het aantal Syriërs in Nederland nog altijd gestaag toe. Bij Eritrese asielzoekers ligt de gezinshereniging op een aanzienlijk lager niveau.<sup>7</sup>

## 1.2 Internationale afspraken

De EU-lidstaten spraken in september 2015 af om Europese landen die de hoge instroom aan asielzoekers niet aankonden, te helpen met een herverdeling van deze immigranten. Afgesproken werd om tot september van 2017 maximaal 160.000 kansrijke asielzoekers te herplaatsen, voornamelijk uit Griekenland en Italië.<sup>8</sup>

Voor Nederland betekende deze afspraak een herplaatsing van 3.800 asielzoekers uit Griekenland en 2.150 uit Italië. Uit gegevens van de Europese Commissie (cijfers 22 december 2017) blijkt dit tot nu toe voor 2.639 asielzoekers gerealiseerd te zijn.<sup>9</sup> Dit komt neer op ruim twee-vijfde van het afgesproken aantal. In totaal hebben de EU-landen 33.139 asielzoekers uit Griekenland en Italië opgenomen, hetgeen neerkomt op ongeveer een derde van het afgesproken aantal.

In het regeerakkoord 2018-2021 is ook afgesproken dat Nederland het hervestigingsquotum bij de UNHCR, de vluchtelingenorganisatie van de VN, verhoogt van 500 tot 750 plaatsen. De UNHCR heeft de internationale gemeenschap eerder (in 2016) gevraagd om in drie jaar ten minste 10 procent van de (4,6 miljoen) Syrische vluchtelingen bescherming te bieden door middel van hervestiging of andere vormen van toelating voor vluchtelingen, bijvoorbeeld door humanitaire programma's, sponsoring en studie- en werkprogramma's.

## 1.3 Statushouders en werk in loondienst

Het kost volwassen statushouders in Nederland gemiddeld gesproken veel tijd om aansluiting bij de arbeidsmarkt te vinden. Hieraan liggen verschillende factoren ten grondslag, zowel met betrekking tot de migratiegeschiedenis van deze groep, hun arbeidsverleden, de beperkte beheersing van de Nederlandse taal als ook het bestaan van uiteenlopende culturele aansluitingsproblemen. In aanvulling hierop blijkt ook dat het gevoerde beleid in Nederland – ten tijde van de opvang, maar ook later nadat statushouders zich in een gemeente hebben gevestigd – een snelle participatie op de arbeidsmarkt meer dan eens in de weg te staan.<sup>10</sup> Hierop zal in de navolgende hoofdstukken nader worden ingegaan.

Een overgrote meerderheid heeft vele maanden na het verkrijgen van een verblijfsdocument nog geen werk. Uit een recente studie van het CBS (2018) blijkt dat niet meer dan elf procent van de volwassen asielzoekers die in 2014 een verblijfsvergunning kregen, tweeënhalf jaar

---

<sup>7</sup> Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/25/meeste-syrische-asielzoekers-hebben-eigen-woonruimte>.

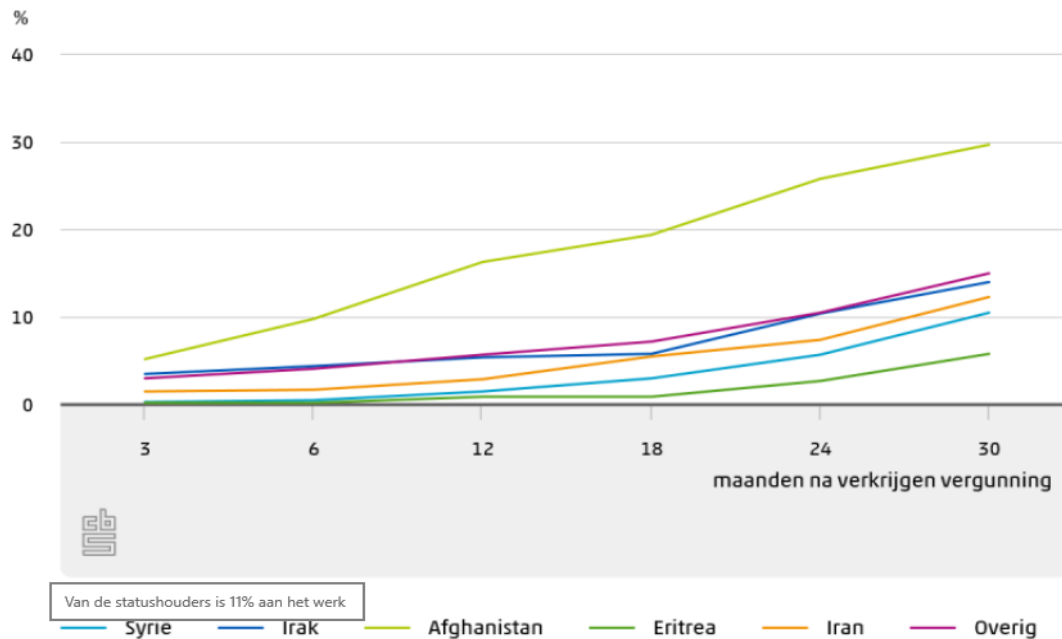
<sup>8</sup> Zie: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/04/13/eu-plan-verdelen-migranten-ligt-nu-ineens-wel-op-schema8204145-a1554602>.

<sup>9</sup> Zie: [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agendamigration/press-material/docs/state\\_of\\_play\\_-\\_relocation\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agendamigration/press-material/docs/state_of_play_-_relocation_en.pdf).

<sup>10</sup> Zie voor een uitgebreid overzicht van verklarende factoren, o.a., T. de Lange, E. Besselsen, S. Rahouti & C. Rijken (2017) Van azc naar een baan. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam; Odé en Dagevos (2017) Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. Mens & Maatschappij, 92 (2017) 4.

later als werknemer of zelfstandige betaald werk heeft.<sup>11</sup> Wel zijn er duidelijke verschillen naar herkomstland, uiteenlopend van zes procent werkenden bij de Eritreeërs tot 29 procent bij de Afghanen. Ook voor de groep Syriërs is het beeld verre van gunstig: ruim tien procent van de 18 tot 65-jarigen heeft na tweeënhalf jaar werk. Een groot gedeelte van deze statushouders met werk is actief in de horeca (30%) of de uitzendbranche (24%). Volgens het CBS gaat het meestal om een contract voor bepaalde tijd en om deeltijdwerk. Slechts één procent van de werkende statushouders is tweeënhalf jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning actief als zelfstandige. Dit was na anderhalf jaar nog zes procent.

**Figuur 1.2 Aandeel werknemers onder 18–65 jarigen die in 2014 een verblijfsvergunning asiël ontvingen, aantal maanden daarna**



Bron CBS (2018) Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigratie (figuur 3.4.1).

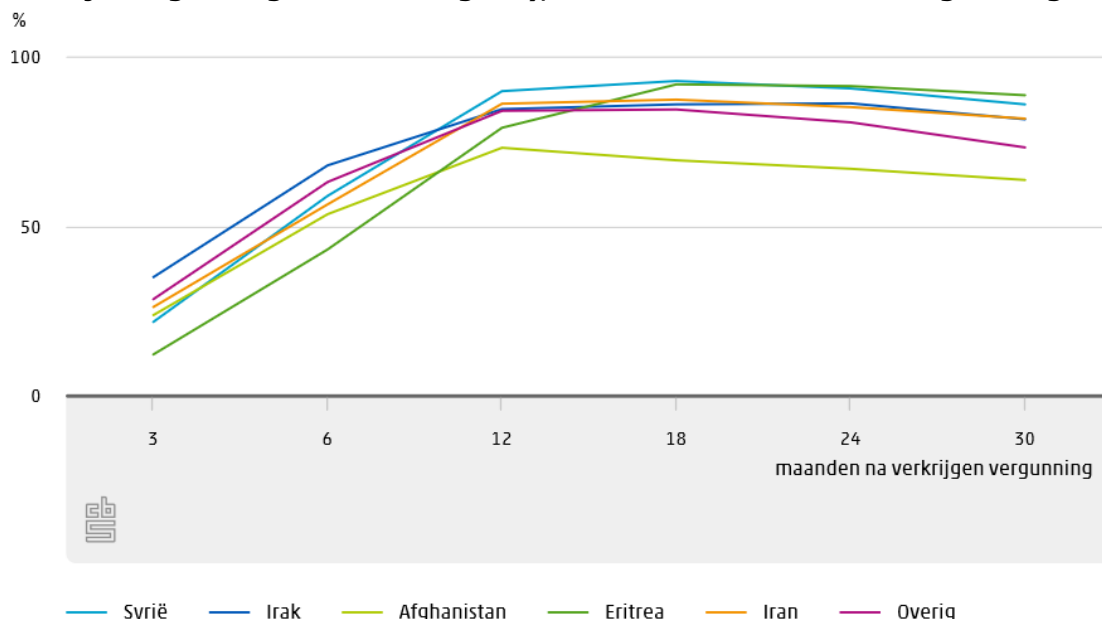
#### 1.4 Statushouders en uitkeringen

Tweeënhalf jaar na het verkrijgen van de verblijfsvergunning in 2014 ontving 84 procent van de 18- tot 65-jarige statushouders een uitkering (figuur 1.3).<sup>12</sup> In de meeste gevallen gaat het om een bijstandsuitkering. Een jaar daarvoor was dit nog 90 procent. Analoog aan het hogere aandeel werkenden zijn Afghanen het minst afhankelijk van een uitkering. Van de Syriërs en Eritreeërs kreeg na tweeënhalf jaar nog steeds bijna 90 procent bijstand. In de eerste maanden na het verkrijgen van de vergunning verblijven veel statushouders nog in de asielopvang, waar zij geen uitkering ontvangen. Pas wanneer statushouders de asielopvang hebben verlaten, komen ze in aanmerking voor een bijstandsuitkering.

<sup>11</sup> CBS (2018) Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigratie. Den Haag, Centraal Bureau voor de Statistiek.

<sup>12</sup> Ibid.

**Figuur 1.3 Aandeel uitkeringsgerechtigden onder 18–65 jarigen die in 2014 verblijfsvergunning asiel ontvingen<sup>1)</sup>, aantal maanden na ontvangen vergunning**



Bron: CBS (2018) Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigratie (figuur 3.5.1).

Door de toename van de statushouders is het aantal bijstandsgerechtigden met een niet-westerse achtergrond in Nederland noemenswaardig gestegen.<sup>13</sup> Tussen juni 2016 en juni 2017 nam hun aantal met 16 duizend toe naar ruim 239 duizend. De groei betreft voornamelijk Syriërs en Eritreeërs. Na het verkrijgen van een (tijdelijke) verblijfsvergunning kan deze groep een beroep op de bijstand doen. Het aantal bijstandsgerechtigden met een Nederlandse of westerse achtergrond is in deze periode juist licht gedaald.<sup>14</sup>

## 1.5 Statushouders uit de bijstand

De instroom in de bijstand van personen die in Syrië zijn geboren, was aanzienlijk groter dan de uitstroom: 17 duizend versus 2 duizend. Wel laten deze uitstroomcijfers zien dat inmiddels de eerste statushouders die in 2015 naar Nederland kwamen de arbeidsmarkt hebben gevonden. Desgevraagd schatten gemeenten zelf in dat 20 procent van de statushouders uit de bijstand is gestroomd, waarvan 11 procent volledig en 9 procent gedeeltelijk.<sup>15</sup>

## 1.6 Samenvatting

In 2017 werden in Nederland 16.145 eerste asielverzoeken ingediend en arriveerden 14.490 nareizigers. De groep nareizigers is momenteel bijna net zo groot als de groep asielzoekers. Vooral onder Syriërs vindt gezinshereniging plaats. De omvang van het aantal asielverzoeken en nareizigers lag in 2017 op een iets lager niveau (2%, 550 personen) dan in 2016. De recente groep van statushouders in Nederland kenmerkt zich door een lage arbeidsdeelname en een hoge uitkeringsafhankelijkheid. De overgrote meerderheid van de volwassen statushouders in Nederland is afhankelijk van een bijstandsuitkering en heeft tot dusverre geen betaalde arbeid gevonden.

<sup>13</sup> CBS (31-8-2017) Meer mensen in de bijstand. Den Haag, Centraal Bureau voor de Statistiek.

<sup>14</sup> CBS (31-5-2017) Aantal bijstandsontvangers stijgt verder, Den Haag, Centraal Bureau voor de Statistiek.

<sup>15</sup> Razenberg, I. & M. de Gruijter (2017) Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders Utrecht, Divosa/Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Diverse factoren liggen ten grondslag aan deze ongunstige maatschappelijke positie. Deze hebben betrekking op zowel de achtergrond van de statushouders zelf, de bredere context waarin zij in Nederland integreren als de werking van het beleid ten behoeve van de groep statushouders. Verschillende studies wijzen op de relevantie van dit gelaagde verklaringskader om de positie van statushouders beter te kunnen begrijpen.

## **2. Een zinvolle wachttijd tijdens de opvang**

Gedurende de afgelopen jaren zijn er verschillende maatregelen genomen om asielmigranten tijdens de opvangperiode zo goed als mogelijk voor te bereiden op een succesvolle integratie in de Nederlandse samenleving. In het onderstaande licht de SER een aantal van deze initiatieven nader toe. Aandacht is er daarbij voor de toegenomen mogelijkheden om vrijwilligerswerk te doen, de uitbreiding van het taalaanbod en de initiatieven in het kader van het project screening en matching. Ten dele wordt hiermee voorkomen dat het proces van integratie pas aanvangt nadat de statushouder in een gemeente is uitgeplaatst.

### **2.1 Aandacht voor vrijwilligerswerk tijdens de periode van opvang**

In het verleden was er brede kritiek op de gedwongen passiviteit waarmee veel asielzoekers en vluchtelingen in de centrale opvang te maken hadden. Deze situatie is gedurende de afgelopen jaren noemenswaardig verbeterd. In het bijzonder heeft het vorige kabinet (Rutte II) zich sterk gemaakt voor meer mogelijkheden onder deze nieuwkomers om vrijwilligerswerk te verrichten. Kern van deze aanpak is het versterken van de lokale infrastructuur van vrijwilligerswerk, het verbeteren van de informatievoorziening en het bij elkaar brengen van betrokken partijen (zie ook kader 1). Ook is er in het beleid een aantal aanpassingen verricht. Zo is de termijn waarbinnen het UWV vrijwilligersverklaringen voor asielzoekers afhandelt, vanaf 1 april 2016 teruggebracht naar twee weken. Daarnaast is de procedure zo aangepast dat een asielzoeker vanaf oktober 2017 met vrijwilligerswerk kan beginnen, zodra de betreffende organisatie de vrijwilligersverklaring heeft aangevraagd.<sup>16</sup>

#### **Kader 1 Het project Aan de slag<sup>17</sup>**

Door expertisecentrum Pharos is het programma 'Aan de Slag! Vrijwilligerswerk door asielzoekers en statushouders in de opvang' ontwikkeld. Kern van de aanpak is om AZC-bewoners duurzaam te betrekken bij vrijwilligerswerk in gemeenten verspreid over het hele land. Dit is gebeurd door eerst een pilot op te zetten en de succesvolle onderdelen breed te delen, door lokale samenwerkingsverbanden in te richten en door een procesmatige aanpak te implementeren met inzet op het onderbrengen van de initiatieven in regulier beleid en financiering. In het project voeren AZC-bewoners samen met Nederlanders bestaande en laagdrempelige vrijwilligersactiviteiten uit in naburige gemeenten. Het gaat om vrijwilligerswerk waarbij kennis van de Nederlandse taal niet noodzakelijk is. Een lokale vrijwilligerscentrale heeft het projectleiderschap in handen en werkt samen met medewerkers van het COA, vrijwilligers (met een vluchtelingenachtergrond), lokale maatschappelijke organisaties en burgerinitiatieven. Gemeenten zijn actief bij het project betrokken. Het impulsprogramma heeft een looptijd van 3 jaar en beoogt in totaal 14.000 koppelingen te realiseren vanuit 25 COA-locaties. Na een pilotfase op een tweetal locaties (Nijmegen en Utrecht) is het programma in augustus 2016 officieel van start gegaan. Begin 2018 zijn er in 27 gemeenten inmiddels meer dan 6000 succesvolle koppelingen van asielmigranten aan vrijwilligerswerk gemaakt. Een kleine 600 lokale organisaties zijn al betrokken (geweest) bij het creëren van deze vrijwilligersplekken voor asielzoekers en statushouders.<sup>18</sup> Succesfactoren houden verband met het betrekken van nieuwkomers die al in de gemeente wonen bij het opzet en uitvoering van het project (o.a. werving en begeleiding), het werken met groepjes AZC-bewoners, de laagdrempelige insteek, het aansluiten bij bestaande structuren en voorzieningen (zoals de vrijwilligerscentrale) en de samenwerking tussen bewoners van asielcentra en Nederlandse vrijwilligers. Pharos voert dit programma uit in samenwerking met Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk, Centraal Orgaan opvang Asielzoekers, Vereniging Nederlandse Gemeenten en VluchtelingenWerk Nederland.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/asielbeleid/vraag-en-antwoord/mogen-asielzoekersvrijwilligerswerk-doen>.

<sup>17</sup> Deze informatie is in belangrijke mate gebaseerd op een gesprek met Mw. M. Stopel, projectleider Aan de Slag, gevoerd op 23 november 2017.

<sup>18</sup> Zie: <http://aandeslag.info/>.

<sup>19</sup> Dit gebeurt met ondersteuning van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het Oranje Fonds en het Kansfonds.

## 2.2 Taalles vanaf dag één

In het Regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' van het kabinet Rutte III staat dat alle kansrijke asielzoekers en statushouders in de opvang vanaf dag één taallessen van het COA krijgen. Hiermee wordt een aantal initiatieven uit het vorige kabinet ook naar de toekomst doorgezet. Relevant in dit verband zijn de activiteiten in het kader van de zogenoemde voor-inburgering. Dit programma biedt kennis en handvatten voor het zelfstandig wonen en leven in Nederland. Voor-inburgering bestaat uit een taalprogramma, een training Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM), een module Arbeidsmarktoriëntatie en individuele begeleiding. Per 1 januari 2016 is de voor-inburgering vernieuwd en uitgebreid (zie kader 2).

### Kader 2 Voor-inburgering<sup>20</sup>

Voor-inburgering vindt plaats in de centrale opvang vanaf het moment dat vluchtelingen een verblijfsstatus krijgen. Het programma duurt ongeveer 13 weken en bestaat uit een taalcursus, een training Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM), een module Arbeidsmarktoriëntatie en individuele begeleiding. Vanaf 2016 zijn de taallessen uitgebreid van zo'n 80 uur naar 120 uur taallessen. Ook is de module Kennis van de Nederlandse Maatschappij vanaf dat jaar geïntensiveerd. Als gevolg van deze veranderingen sluit het programma beter aan bij het inburgeringsprogramma dat in de regel start nadat de statushouder in een gemeente is uitgeplaatst. Belangrijk in dit verband is dat niet te lang wordt gewacht met de start van de officiële inburgering. Doen statushouders dit wel, dan gaat veel kennis verloren. De voor-inburgering wordt overigens op vrijwillige basis aangeboden. Niettemin neemt een ruime meerderheid van de statushouders in de centrale opvang hieraan deel. COA voert hier in het kader van de 'zelfsprekende deelname' actief beleid op. De kandidaten spreken in meerderheid hun waardering uit over het programma. Het vroeg starten met het leren van de Nederlandse taal verschaft hen meer vertrouwen in hun toekomstige integratie. Een aantal jaren geleden is de module Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) toegevoegd aan het inburgeringsexamen. Deze module maakt per 1 januari 2016 eveneens deel uit van het programma voor-inburgering. COA voert deze module uit. Een belangrijk onderdeel van de ONA-module is de mogelijkheid om een buitenlands diploma te laten waarderen. Van deze mogelijkheid wordt ook door statushouders in toenemende mate gebruik gemaakt. Zo werd er in 2017 in het kader van ONA zo'n 5000 keer door Nuffic of SBB over de waarde van buitenlandse diploma's geadviseerd. In 2015 lag dit aantal nog op ruim 500 en in 2016 op zo'n 3500 adviezen.<sup>21</sup> Daarnaast biedt deze module een extra handvat voor gemeenten om reeds in de opvang een start te maken met het participatietraject van de statushouder. Van groot belang in dit verband is het bestaan van een 'doorlopende lijn' waarbij gemeenten doorgaan met de activiteiten die door COA zijn ingezet. Ook wordt in dit kader het belang van een 'warme' overdracht benadrukt. Overigens verloopt dit proces niet altijd zonder problemen. Zeker in het geval van een grote afstand tussen de opvang en de gemeente van uitplaatsing en wanneer statushouders vanuit een groot aantal opvanglocaties naar een bepaalde gemeente worden uitgeplaatst, verloopt deze communicatie minder soepel.<sup>22</sup>

## 2.3 Screening en matching

Divosa en het COA hebben gezamenlijk het project screening en matching vergunninghouders opgezet. Het project heeft een tweeledige doelstelling. Het eerste doel is om statushouders te koppelen aan de regio met de beste kans op werk of opleiding (kansrijke koppeling). Het tweede doel heeft betrekking op het zinvol benutten van de wachttijd van statushouders op huisvesting in een gemeente.

Ten behoeve van de koppeling van statushouders aan een gemeente van uitplaatsing is een screeningsproces ontwikkeld waarbij direct na vergunningverlening een uitgebreid profiel van elke statushouder wordt opgesteld. Daarbij wordt door COA-medewerkers in kaart gebracht hoeveel jaar iemand onderwijs heeft gevolgd, welke opleidingen gevolgd en/of afgerond zijn en hoeveel jaren werkervaring de statushouder heeft. Ook wordt ingegaan op de toekomstige

<sup>20</sup> Deze informatie is in belangrijke mate gebaseerd op een gesprek met Mw. S. Hinrichs, beleidsadviseur bij het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA), gevoerd op 16 januari 2018.

<sup>21</sup> Aanvragen worden digitaal ingediend via het Informatiecentrum Diplomawaardering (IcDW), de gezamenlijke front-office van Nuffic en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB).

<sup>22</sup> Deze oorzaken van een minder goede communicatie tussen gemeenten en opvanglocaties werden aangegeven in gesprekken met zowel het COA als Divosa.

ambities van de statushouder in Nederland. Het resultaat van die screening wordt gebruikt om de statushouder te koppelen aan een arbeidsmarktregio waar de kans op werk of (vervolg)onderwijs zo groot als mogelijk is.<sup>23</sup> Binnen die betreffende regio zoekt het COA vervolgens een gemeente waar de statushouder gehuisvest wordt. Het streven is erop gericht dat statushouders zo veel als mogelijk verblijven in een AZC in de omgeving van deze koppeling. De screeningsmethode wordt inmiddels uitgevoerd in alle procesopvanglocaties en asielzoekerscentra. Ook is naar aanleiding van deze nieuwe systematiek het Taak Volg Systeem (TVS) aangepast. In dit systeem staat een groot aantal arbeidsmarktrelevante gegevens van individuele statushouders. Na instemming van de statushouder kan de gemeente inzicht krijgen in de gegevens die tijdens de periode in de opvang over statushouder zijn verzameld. Sinds het begin van 2017 kunnen gemeenten deze informatie in TVS inzien. Recent onderzoek van het CPB (2018) maakt duidelijk dat het effect van de uitplaatsingsregio op de arbeidsmarktprestaties van statushouders aanzienlijk is.<sup>24</sup>

Ten behoeve van het zinvol invullen van de wachttijd spelen de regiocoördinatoren van Divosa een belangrijke rol (zie ook kader 3). Deze coördinatoren vormen de schakel tussen verschillende organisaties in de regio, zodat een doorlopende lijn in het integratietraject van de statushouder gerealiseerd kan worden.<sup>25</sup> De inzet van de regiocoördinatoren kan in vier fasen worden onderverdeeld. Allereerst signaleren zij regionale kansen en adresseren specifieke knelpunten met betrekking tot het koppelen van een vergunninghouder aan een toekomstige woonplaats. In de tweede plaats stimuleren zij de gemeentelijke betrokkenheid direct nadat de koppeling heeft plaatsgehad. In de derde plaats zijn zij betrokken bij het realiseren van een warme overdracht tussen diverse functionarissen, in het bijzonder de casemanager van het COA en de klantmanagers van gemeenten.<sup>26</sup> Niet in de laatste plaats stimuleren de regio-coördinatoren de opzet van integrale trajecten en parallelle dienstverlening. Dit doen zij door op regionaal en lokaal niveau partijen bij elkaar te brengen en door het stimuleren van gemeentelijke regie in de dienstverlening gericht op de integratie en participatie van statushouders. Inmiddels is er binnen elk van de 35 arbeidsmarktregio's een regio-coördinator aangesteld. Het Ministerie van SZW draagt de kosten voor deze coördinatoren. Het project liep in eerste instantie tot 31 december 2017. Inmiddels heeft het ministerie ook voor 2018 financiering toegezegd.

### **Kader 3 De regio-coördinator in de regio Helmond & De Peel<sup>27</sup>**

De activiteiten in de regio Helmond & De Peel richten zich op een intensieve aanpak tijdens de eerste maanden van verblijf in Nederland en gaan uit van een doorlopende lijn in de ondersteuning van statushouders. Er is een integraal plan, waarbij zowel Werkbedrijf Senzer als Divosa betrokken is. Dit is mogelijk omdat het werkbedrijf en de arbeidsmarktregio in deze regio volledig samenvallen. Centrale onderdelen van de dienstverlening passen binnen een zogenoemde drie-fasen structuur: (1) de aanloop, (2) de landing en (3) de weg naar werk. De aanloop is een fase waarin het COA actief is in het AZC met voor-inburgering en diagnose. Gedurende deze periode wordt wel al contact gelegd met het Werkbedrijf en vindt de eerste informatie-uitwisseling plaats.

<sup>23</sup> Het beeld van de regionale arbeidsmarkt dat daarbij gebruikt wordt is gebaseerd op informatie van UWV en kansopwerk.nl (<http://www.kansopwerk.nl>).

<sup>24</sup> Zo blijkt dat de kans dat vergunninghouders die in de regio's Amersfoort, Midden-Utrecht of Midden-Holland zijn geplaatst, tien jaar later een baan hebben (55%), bijna anderhalf keer zo hoog te zijn als dezelfde kans voor vergunninghouders die in Zuid-Limburg terechtkwamen (41%). Zie: CPB Policy Brief (2018/07) Regionale plaatsing vergunninghouders en kansen op werk. Den Haag, Centraal Planbureau.

<sup>25</sup> Divosa faciliteert deze coördinatoren en zorgt ervoor dat zij een deel van hun werktijd aan de genoemde werkzaamheden kunnen besteden. De regiocoördinatoren hebben een onafhankelijke rol in de regio en zijn goed ingebed in gemeentelijke structuren.

<sup>26</sup> Overigens wordt door Divosa gewezen op het feit dat privacy voorschriften in toenemende mate een belemmering vormen bij het uitwisselen van informatie en dus ook bij de samenwerking tussen verschillende partners. Dit vereist aanvullend regelwerk. Ook veroorzaakt de naderende aanscherping van de privacywetgeving onrust bij de partners in de regio.

<sup>27</sup> Bijgesteld Plan van Aanpak Project screening en matching vergunninghouders Divosa, Arbeidsmarktregio Helmond De Peel, versie 14 september 2017. Ook is op 11 mei 2018 gesproken met de heer W. Berkers, regiocoördinator Helmond & De Peel.



Tijdens de landingsfase wordt de statushouder gehuisvest en ligt het accent op het wegwijs raken en maatschappelijke integratie. Vooral vluchtelingwerkers zijn in deze periode actief met het inbedden in allerlei regelingen, waaronder het aanvragen van de uitkering en een eerste screening. Het Participatieverklaring-traject start eveneens tijdens deze fase. In deze periode ziet Senzer het als taak er mede voor te zorgen dat de statushouder maatschappelijk gaat deelnemen in vrijwilligerswerk of in lokale projecten, waaronder het Stadsleerbedrijf in Helmond. Aangegeven wordt dat het gedurende de eerste drie maanden voor de statushouder nog geen zin een traject naar werk op te starten. Statushouders die willen gaan studeren (met studiefinanciering) worden met voorrang opgepakt. De derde fase richt zich tot slot op het verkrijgen van werk door de statushouder. Na drie maanden wordt de eerste diagnose/screening met het oog op de verdere arbeidstoeleiding afgerond. De maatschappelijke integratie is dan op gang gebracht, de inburgering is gestart of op zijn minst voorbereid en de Participatiecoach statushouders heeft een eerste meer gefundeerde indruk van de talenten van de statushouder. Deze indruk is mede gebaseerd op de informatie van het COA, de vluchtelingenwerkers en andere ketenpartners. Aangegeven wordt dat de uitstroom van statushouders uit het uitkeringsbestand steeds beter op gang komt. Dit betreft dan met name de nieuwkomers die (nagenoeg) zijn ingeburgerd.

## **2.4 Een zinvolle wachttijd?**

De verschillende initiatieven hebben beslist bijgedragen aan het verminderen van lange en ineffectieve wachttijden voordat statushouders zich vanuit de centrale opvang in gemeenten vestigen. Toch betekenen deze initiatieven niet dat hiermee ook voor alle kansrijke asielzoekers en statushouders sprake is van een voortvarende start van hun integratie. Uit de analyses van de regio-coördinatoren maken we op dat de samenwerking tussen gemeenten en opvangcentra weliswaar verbeterd is, maar dat dit niet betekent dat alle gemeenten een start maken met het initiëren van activiteiten voordat de statushouders worden uitgeplaatst.<sup>28</sup> Met name in het geval de geografische afstanden tussen opvanglocaties en gemeenten groot zijn, komen dergelijke initiatieven maar moeilijk op gang.

Ook het stedennetwerk G-40 concludeert dat het voor gemeenten niet altijd mogelijk is om al in de opvang te kunnen starten met een concreet traject.<sup>29</sup> Aangegeven wordt dat men in deze fase vaak nog onvoldoende zicht heeft op de mogelijkheden van de statushouders. Meer concreet wordt daarbij gewezen op de onvoldoende kwaliteit en beperkte intensiteit van de voor-inburgering en op het feit dat de aanvragen voor diplomawaardering tijdens de opvang slechts op beperkte schaal plaatsvinden.<sup>30</sup> Ook wijst dit stedennetwerk erop dat gemeenten en COA vooral gemakkelijk samenwerken in het geval de opvanglocaties nabij de gemeenten van uitplaatsing gevestigd zijn.

Het Kennisplatform Integratie & Samenleving schetst een vergelijkbaar beeld. Aangegeven wordt dat de helft van de gemeenten bij uitplaatsing nog onvoldoende van de statushouders weet om hen adequaat richting werk te kunnen begeleiden.<sup>31</sup> Ook geeft een deel van de gemeenten aan dat de informatie die zij via het Taakstelling Volg Systeem (TVS) ontvangen, niet altijd volledig is. Overigens speelt dit digitale volgsysteem een steeds belangrijkere rol in de informatieoverdracht tussen de centrale opvang en gemeenten. De gemeenten die informatie van het COA ontvangen, krijgen dit in de meeste gevallen (62%) via het TVS. Ook zijn de meeste gemeenten positief over de informatie (lees: klantprofielen) uit dit volgsysteem.

---

<sup>28</sup> Op de website van Divosa ([www.divosa.nl](http://www.divosa.nl)) wordt een overzicht gegeven van alle regio-coördinatoren, inclusief de plannen van aanpak die voor de betreffende regio's zijn opgesteld. In deze plannen worden ook problemen genoemd in relatie tot de afstemming en samenwerking tussen gemeenten en de centrale opvang.

<sup>29</sup> 'Werk voor asielzoekers en vergunninghouders'. Position Paper gepresenteerd aan de Tweede Kamer op 26 maart. Stedennetwerk G40, 14 maart 2018.

<sup>30</sup> Het netwerk maakt geen melding van de oorzaken hiervan. Wel constateerden wij eerder (zie kader 2) een sterke toename van het aantal aanvragen. Nuffic geeft aan dat statushouders soms van diplomawaardering afzien omdat men vreest dat de diploma's uiteindelijk op een lager niveau worden gewaardeerd als waarop gehoopt (gesprek gevoerd met mw. K. Bardoel, senior policy officer bij Nuffic, 6 november 2017).

<sup>31</sup> Razenberg, I. & M. de Gruijter (2017) Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders Utrecht, Divosa/Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Inmiddels heeft meer dan tachtig procent van alle gemeenten een vast contactpersoon waarmee vanuit de opvang gecommuniceerd kan worden. Ook staat een overgrote meerderheid van gemeenten open voor een warme overdracht vanuit de opvang, nog voordat er woonruimte voor de statushouder beschikbaar is. Vanuit het COA wordt dan ook aangegeven dat de communicatie tussen de opvang en uitplaatsingsgemeenten gedurende het afgelopen jaar sterk verbeterd is.<sup>32</sup> Eveneens werken vanuit de meeste gemeenten inmiddels samen met de regio-coördinator om de samenwerking en uitwisseling op regionaal niveau te verstevigen.

Ten aanzien van het nuttig besteden van de wachttijden is eveneens het nodige gebeurd. Met betrekking tot de aansluiting bij de arbeidsmarkt, geldt dat het programma Oriëntatie Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) statushouders ondersteunt bij het vormen van een beeld van hun mogelijkheden en kansen. Daarnaast zijn de mogelijkheden uitgebreid om in de opvang officiële taalprogramma's te kunnen volgen. Toch betekent dit niet dat ook alle bewoners van de centrale opvanglocaties hiervan gebruik maken. Van belang daarbij is dat de taallessen in het kader van de voor-inburgering op vrijwillige basis worden aangeboden. Van verplichte deelname is geen sprake. Niettemin doet een ruime meerderheid van alle bewoners hieraan mee.<sup>33</sup> Wel betekent de sterke toename van het aantal nareizigers dat een grote groep statushouders niet voor de voor-inburgering in aanmerking komt. Nareizigers vestigen zich in de regel direct bij hun partner in de gemeente. Momenteel worden er door het COA verschillende initiatieven ontplooid om de integratie van deze groep te ondersteunen.<sup>34</sup>

Naast taal vormen de activiteiten in het kader van vrijwilligerswerk een belangrijke stimulans om vroegtijdig aansluiting te vinden bij de Nederlandse samenleving. Relevant in dit verband is het besproken project Aan de Slag (zie kader 1). De evaluatie van dit project geeft niettemin aan dat het concept vrijwilligerswerk bij veel statushouders min of meer onbekend is en dat slechts een bescheiden groep deelneemt aan de vrijwilligersactiviteiten die vanuit de AZC's georganiseerd worden.<sup>35</sup> Inmiddels heeft zo'n tien procent van de bewoners van opvanglocaties waar dit project loopt, aan vrijwilligerswerk deelgenomen. Wel neemt dit aandeel steeds verder toe en wordt ook duidelijk dat een goede samenwerking tussen verschillende partijen in de regio hieraan in belangrijke mate kan bijdragen.

## **2.5 Samenvatting**

Gerichte ondersteuning ten behoeve van de integratie en participatie van statushouders in de Nederlandse samenleving vindt steeds vaker plaats vóórdat deze nieuwkomers worden uitgeplaatst naar een gemeente. Als gevolg van de intensivering van de voor-inburgering en de vergrote aandacht voor vrijwilligerswerk vertrekken de statushouders beter beslagen uit de opvang. Ook draagt het project screening en matching hieraan bij. Belangrijke onderdelen hiervan zijn een uitgebreide screening in de centrale opvang, een nieuw systeem van koppeling aan een gemeente van uitplaatsing en een verbeterde informatie-uitwisseling tussen COA en gemeenten. Ook heeft de inzet van de regio-coördinatoren ertoe geleid dat de betrokkenheid van gemeenten bij de activiteiten in de opvanglocaties is vergroot en dat er vaker sprake is van een warme overdracht tussen diverse organisaties.

---

<sup>32</sup> Gesprek gevoerd met N. Arsieni (beleidsregisseur COA), mw. J. Slik (beleidsadviseur COA) en mw. L. Remie (bestuursadviseur COA) van het COA, gevoerd op 1 mei 2018.

<sup>33</sup> Informatie op basis van een gesprek met Mw. S. Hinrichs, beleidsadviseur bij Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), gevoerd op 16 januari 2018. Aangegeven wordt dat vooral asielmigranten met gezondheidsproblemen of zij die direct naar een taalschool gaan niet aan het programma deelnemen.

<sup>34</sup> Het gaat hierbij o.a. om het organiseren van een programma in het kader van de voor-inburgering aan deze statushouders en om het opstellen van klantprofielen van na-reizigers.

<sup>35</sup> Bakker, L. e.a. (2018) Vrijwilligerswerk: stimulans voor tijdige participatie en integratie? Monitor- en evaluatie onderzoek vrijwilligerswerk door asielzoekers en statushouders die in de opvang verblijven. Barneveld, Significant.

Toch verloopt de overdracht vanuit de opvang naar gemeenten niet zonder problemen. Zeker is dat veel gemeenten statushouders uit een groot aantal opvanglocaties ontvangen en ook dat deze meer dan eens op grote afstand van deze gemeenten gevestigd zijn. Dit heeft ertoe geleid dat de communicatie tussen de betrokken instanties en functionarissen niet altijd probleemloos verloopt of in het geheel niet tot stand komt. Zowel het COA als gemeenten wijzen in dit kader op het belang van zogenoemde 'dedicated' AZC's: een beperkt aantal opvanglocaties van waaruit statushouders in de regio worden uitgeplaatst. Dit maakt het voor gemeenten en het COA mogelijk om al in een eerder stadium een serieuze start met de integratie van statushouders te maken.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Gesprek met mw. C. de Neef, project coördinator Divosa, gevoerd op 25 april 2018, en met mw. N. Arsieni (beleidsregisseur COA), mw. J. Slik (beleidsadviseur COA) en mw. L. Remie (bestuursadviseur COA), gevoerd op 1 mei 2018.

### **3. Arbeidstoeleiding in gemeenten**

De wijze waarop gemeenten de arbeidsbemiddeling van statushouders ter hand nemen, laat recentelijk een grote verandering zien. Veel gemeenten passen inmiddels maatwerk toe of zetten zelfs specifieke maatregelen in voor deze groep. Of hierdoor de kansen op betaald werk daadwerkelijk zijn toegenomen, is nog onduidelijk. Wel groeit het besef dat zonder deze inspanningen de mogelijkheden voor statushouders op participatie aan het arbeidsproces uiterst beperkt zijn.

#### **3.1 Beschikbare kwantitatieve informatie**

De toeleiding van statushouders naar werk is geen sine cure gebleken. Uit monitorinformatie blijkt dat minder dan tien procent van deze doelgroep door gemeenten naar een concrete arbeidsplaats wordt bemiddeld.<sup>37</sup> Voor de overgrote meerderheid is dit niet het geval. Zij krijgen een aanbod in het kader van 'activering naar werk' of maatschappelijke participatie. Gemeenten geven tevens aan dat ruim eenderde van de statushouders nog niet in aanmerking komt voor een concreet activeringstraject. Veel statushouders kenmerken zich door een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

#### **3.2 Achterliggende problematiek**

In zijn Signalering 'Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsintegratie van vluchtelingen' (SER, 2016) geeft de SER aan dat een effectieve arbeidsmarkttoeleiding door verschillende factoren wordt belemmerd. Als eerste factor benoemde hij dat velen binnen de groep statushouders niet over de noodzakelijke competenties beschikken om snel in het onderwijs of op de arbeidsmarkt te kunnen participeren. Deze observatie heeft niet aan relevantie ingeboet. Diverse auteurs wijzen erop dat zowel de taalbeheersing, de werknemersvaardigheden als de vakinhoudelijke kennis van vooral laagopgeleide vluchtelingen tekortschieten om snel aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen.<sup>38</sup>

Een andere factor heeft te maken met de beschikbaarheid van werk voor deze groep. In het onderzoek onder gemeenten door het Kennisplatform Integratie en Samenleving (2016) is gevraagd of er voldoende werk voor deze groep beschikbaar is. Een overgrote meerderheid gaf daarin aan dat dit niet het geval is. Ook blijkt uit het herhalingsonderzoek van een jaar later dat er volgens de meeste gemeenten voor statushouders onvoldoende werkervaringsplekken en vrijwilligersplekken gericht op werk zijn. Genoemde knelpunten hebben in dit verband betrekking op een begrensd aanbod van werkplekken waar statushouders met beperkte taalvaardigheid aan de slag kunnen en op de moeilijkheid om de werktijden te kunnen combineren met de lestijden van inburgering.<sup>39</sup>

Niet in de laatste plaats is er een aantal kwetsbaarheden in de arbeidstoeleiding van statushouders aan te wijzen. In de eerder genoemde SER-Signalering gaat het hierbij onder meer om de wijze waarop de inburgering is georganiseerd, de beperkte middelen in het kader

---

<sup>37</sup> Razenberg, I. & M. de Gruijter (2016) Vluchtelingen aan het werk. Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders. Utrecht, Divosa/Kennisplatform Integratie & Samenleving.

<sup>38</sup> Zie, o.a., Gijsberts, M. en J. Dagevos (2016) De integratie van vluchtelingengroepen in Nederland. ESB Vluchtelingenspecial, 101 (4730) 17 maart 2016; Zijlstra, A. (2016) Arbeidsintegratie van vluchtelingen. ESB Vluchtelingenspecial, 101 (4730) 17 maart 2016; De Gruijter, M. en I. Razenberg (2017) Integratiekansen van Eritrese vluchtelingen in Nederland. Een verkenning. KIS, Utrecht; A. Odé en J. Dagevos (2017) Statushouders aan het werk. De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. Mens & Maatschappij, 4de kwartaal, 2017.

<sup>39</sup> Razenberg, I., M. Kahmann en M. de Gruijter (2017) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging. Utrecht, Kennisplatform Integratie & Samenleving.

van het Participatiebudget en de onvoldoende aandacht voor maatwerk in het aanbod van instrumenten.<sup>40</sup>

Ten aanzien van de inburgering is de situatie niet anders dan een aantal jaren geleden. Gemeenten geven zonder uitzondering aan dat zij momenteel geen mogelijkheden hebben om regie op de verplichte inburgering te kunnen voeren.<sup>41</sup> Dit is nodig om gecombineerde trajecten gericht op taal en participatie aan statushouders te kunnen aanbieden. Aangegeven wordt dat gemeenten passende bevoegdheden en ruimte voor lokaal maatwerk moeten krijgen om te kunnen sturen en handhaven. Overigens betekent een versterkte regierol niet dat gemeenten terug willen naar het oude systeem (lees: van vóór 2013) van inburgeren.<sup>42</sup>

Met betrekking tot de financiële mogelijkheden van gemeenten blijkt dat de huidige budgetten in het kader van de Participatiewet een grens stellen aan de mogelijkheden om aanvullende initiatieven voor statushouders te kunnen ontwikkelen. Bijna de helft van alle gemeenten in Nederland geeft aan dat de financiële middelen om de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders in goede banen te leiden (ruim) onvoldoende zijn.<sup>43</sup> Uit de gesprekken die met gemeenten zijn gevoerd, wordt eveneens duidelijk dat de extra gelden voor 2016 en 2017 in het kader van het Bestuurs- en Uitwerkingsakkoord Verhoogde Asielinstroom goed van pas kwamen om statushouders additionele ondersteuning te kunnen bieden. Deze middelen zijn vanaf 2018 niet langer beschikbaar, hetgeen kan betekenen dat extra investeringen in initiatieven voor deze nieuwkomers in de toekomst onder druk komen te staan.<sup>44</sup> Een ander probleem in het kader van de beschikbare middelen van gemeenten is het tekort dat verband houdt met het grote en stijgende aantal bijstandsafhankelijke statushouders.<sup>45</sup> Aangegeven wordt dat een groot gedeelte van dit bijstandstekort is toe te schrijven aan de systematiek waarmee het stelsel omgaat met de instroom van statushouders. Dit effect wordt door de Rijksoverheid niet meegenomen als beleidseffect bij de vaststelling van het macrobudget bijstand.

Ten aanzien van de aandacht voor maatwerk is er het nodige veranderd in het gemeentelijke beleid (zie paragraaf 3.3). Dit alles neemt niet weg dat nog altijd ruim een derde van de statushouders geen concreet ondersteuningsaanbod van gemeenten krijgt. Dat komt ten dele doordat niet alle gemeenten de ondersteuning van deze nieuwkomers op orde hebben, maar ook omdat een deel van de statushouders (nog) niet bemiddelbaar wordt geacht. Een problematische fysieke of geestelijke gesteldheid van deze kandidaten kan hierin een rol spelen. Daarnaast geven gemeenten aan dat het lopende inburgeringstraject soms een reden is om nog niet te starten met een toeleidingstraject naar onderwijs, werk of maatschappelijke participatie.<sup>46</sup> Ook een recente analyse blijkt dat veel gemeenten de capaciteit ontberen om statushouders via begeleiding en maatwerk te laten participeren. Zowel aanhoudende

---

<sup>40</sup> SER (2016) Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsintegratie van vluchtelingen. Den Haag, Sociaal-Economische Raad.

<sup>41</sup> Zie o.a. G40 Stedennetwerk (2018, 14 maart) Vastpakken en perspectief bieden. Position Paper, gepresenteerd aan de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 26 maart 2018.

<sup>42</sup> Brief van VNG/Divosa/G32 Stedennetwerk aan de Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid ten behoeve van de hoorzitting op 26 maart 2018.

<sup>43</sup> Razenberg, I., M. Kahmann en M. de Gruijter (2017) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging. Utrecht, KIS (figuur 2.7).

<sup>44</sup> Gemeenten stellen voor om de 30 miljoen die Participatiemiddelen die bij het aflopen van het Bestuursakkoord Asiel door de lagere instroom niet zijn besteed, beschikbaar te houden voor toekomstige integratie- en participatietrajecten (zie: G40 Stedennetwerk (2018, 14 maart) Vastpakken en perspectief bieden. Position Paper).

<sup>45</sup> Andersson Elffers Felix (5 december 2017) Analyse macrobudget bijstand. Ontwikkelingen in de afgelopen jaren. Onderzoek in opdracht van Divosa.

<sup>46</sup> Razenberg, I., M. Kahmann en M. de Gruijter (2017) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017 KIS, Utrecht.

bezuinigingen, wettelijke obstakels als te weinig gevoel voor urgentie en daadkracht worden hierbij ter verklaring aangevoerd.<sup>47</sup>

### **3.3 Nieuwe ontwikkelingen in de gemeentelijke aanpak**

Inmiddels blijkt dat veel gemeenten zich actiever opstellen ten behoeve van de groep statushouders en dat er op allerlei manieren wordt gezocht naar mogelijkheden om tegemoet te komen aan de specifieke problemen van deze nieuwkomers. Zo blijkt dat in 2017 meer dan tachtig procent van alle gemeenten aanvullend beleid heeft ontwikkeld voor deze groep. Een jaar eerder stond dit voor de meeste gemeenten nog in de steigers.<sup>48</sup> Frequent ingezette instrumenten zijn het aandragen van geschikte kandidaten, proefplaatsingen, het aanstellen van een vast contactpersoon voor werkgevers, het bieden van begeleiding op de werkvloer en de inzet van loonkostensubsidie. Recentelijk zetten de meeste gemeenten een of meerdere van deze instrumenten voor statushouders in.<sup>49</sup> Vanzelfsprekend worden de instrumenten ook voor andere groepen ingezet, zij het dat men deze aanpast aan de situatie van de statushouder. Dit wordt van geval tot geval bekeken. Een punt van aandacht is dat er geen sprake mag zijn van productief werken zonder dat hier loon tegenover staat of zonder de aanwezigheid van een leerelement.

Een essentieel aspect van het huidige lokale beleid gericht op het vergroten van de maatschappelijke participatie van statushouders is dat er niet langer gewacht wordt tot het moment dat deze groep is ingeburgerd. Reeds tijdens het inburgeringstraject starten gemeenten met beleid om de maatschappelijke participatie van deze groep te vergroten. Dit geldt inmiddels voor ruim zestig procent van de gemeenten (zie ter illustratie de kaders 4 tot en met 7).<sup>50</sup> De doelstellingen van gemeenten om tot een parallelle aanpak te komen, verschillen niet of nauwelijks. Men wil dat statushouders zo snel als mogelijk integreren in de Nederlandse samenleving en daarbij economisch zelfredzaam zijn.<sup>51</sup> Een recente publicatie van Platform 31 leert overigens dat gemeenten op uiteenlopende wijze aan deze parallelle aanpak vorm geven. Deze verschillen zien we, onder andere, terug in het gebruik van screeningsinstrumenten, de intensiteit van begeleiding en de keuze voor specifieke instrumenten ten behoeve van arbeidsmarkttoeleiding.<sup>52</sup>

#### **Kader 4 Inburgeren en participeren in Leiden<sup>53</sup>**

De gemeente Leiden heeft ervoor gekozen om inburgering als instrument in te zetten voor maatschappelijke participatie. Statushouders met een uitkering worden voorgehouden dat aan de Participatiewet zowel rechten en plichten zijn verbonden. Dit betekent dat iedereen die onder deze wet valt, zich dient in te spannen om binnen twee jaar aan het werk te komen. Inburgering is daarin een belangrijk instrument. De termijn van twee jaar binnen de Participatiewet wijkt dus af van het recht op drie jaar inburgering van de Wet Inburgering. De gemeente maakt daarbij afspraken met aanbieders van inburgeringstrajecten in de gemeente. Daarmee is ook de keuzevrijheid voor statushouders om voor een taalaanbieder te kiezen beperkt. Zij worden geacht te kiezen voor een aanbieder waarmee de gemeente afspraken heeft gemaakt. Ook moeten de deelnemers binnen twaalf

<sup>47</sup> Het Financieel Dagblad van 12 februari 2018. Duizenden vacatures, maar vluchtelingen weten nauwelijks een baan te vinden. Analyse door Rob de Lange.

<sup>48</sup> Razenberg, I., M. Kahmann en M. de Gruijter (2017) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Vluchtelingen aan het werk, gemeenten in beweging. Utrecht, Kennisplatform Integratie & Samenleving.

<sup>49</sup> Zie voor een uitgebreid overzicht van instrumenten gericht op werkgevers, Razenberg, I., M. Kahmann en M. de Gruijter (2017) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017 KIS, Utrecht, figuur 7.3.

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Lagunas, D. en A. Rijssenbeek (2017) Parallelle aanpak bij inburgering. Verkenning. Den Haag, Platform 31.

<sup>52</sup> In de studie van Laguna en Rijssenbeek (2017) wordt de parallelle aanpak ten behoeve van statushouders in de volgende gemeenten op een rij een rij gezet: Almere, Alphen-Chaam, Amsterdam, Groningen, Heerlen, Leiden, Rotterdam en Smallerland.

<sup>53</sup> Informatie gebaseerd op een presentatie van mw. J. Valk, projectleider aanpak jeugdwerkloosheid en maatschappelijke participatie statushouders van de gemeente Leiden, gehouden voor de werkgroep VEW van de SER op 29 juni 2017.

weken starten met de inburgeringscursus. De taalaanbieders koppelen naar de gemeente terug of de deelnemers wel of niet naar de lessen komen. Daarnaast wordt in het begin van het traject een uitgebreide leerbaarheidstoets afgenomen onder statushouders om het niveau van hen vast te stellen. Mogelijk kunnen zij doorstromen naar banen in de techniek. Volgens de gemeente biedt deze sector vanwege de gunstige economische conjunctuur veel mogelijkheden voor statushouders. Toch zijn er ook statushouders die ervoor kiezen om alleen de inburgeringscursus te doen. De gemeente houdt hen echter voor dat dit niet gunstig is, omdat dit mogelijk leidt tot een langdurige uitkeringssituatie. Statushouders worden daarom gestimuleerd duale trajecten te volgen, waarbij ze in het kader van een techniektraject 's avonds naar school gaan.

#### **Kader 5            Inburgeren en participeren naast elkaar in Amersfoort en Leusden<sup>54</sup>**

NVA centrum voor integratie en participatie is al jarenlang voor Amersfoort en Leusden dé uitvoerder op het gebied van integratie en participatie. NVA is een zelfstandige stichting, is vluchtelingenwerk en inburgeringsbureau in één. NVA biedt een breed palet aan voorzieningen en diensten aan, in het bijzonder: maatschappelijke begeleiding, informatie over de inburgeringsplicht, het participatieverklaringstraject, trajectbegeleiding, taallessen en een Vrouw en Kind Centrum (gericht op participatie van vrouwen). NVA kan goed regie voeren, omdat de organisatie bij statushouders snel in beeld is. Zodra de statushouders aan de gemeente Amersfoort of Leusden zijn gekoppeld, worden zij uitgenodigd voor een eerste gesprek. Hierin wordt informatie over uiteenlopende rechten en plichten verstrekt. Daarnaast wordt begeleiding in de huisvesting geregeld en wordt ondersteuning bij praktische zaken georganiseerd. Ook worden alle kandidaten vier weken nadat ze een woning hebben gekregen in de gemeente, uitgenodigd voor een informatiesprek over de Wet Inburgering. Ze hebben dan al de kennisgevingsbrief inburgeringsplicht van DUO gekregen. Uitgelegd wordt wat de inburgering inhoudt en wat er van de statushouders wordt verwacht. In opdracht van de gemeente zorgt NVA ervoor dat mensen ook daadwerkelijk met de inburgeringslessen starten, al dan niet bij NVA. Alle statushouders in de gemeente met een bijstandsuitkering krijgen tevens bij NVA trajectbegeleiding aangeboden. In dit traject wordt bepaald voor welke vorm van maatschappelijke participatie de statushouder in aanmerking komt: zorg (in geval van psychische en/of lichamelijk beperkingen), activering, opleiding of werk. De trajectbegeleider van NVA ondersteunt de statushouders bij het realiseren van dit doel. Ook worden er in het kader van de trajectbegeleiding concrete stappen gezet richting activering, onder andere via vrijwilligerswerk, deelname aan sportclubs, opleiding en werkervaringsplaatsen. Deze activiteiten vinden plaats naast het inburgeringsprogramma. De trajecten hebben zodoende een duaal karakter.

#### **Kader 6            Gemeente Den Haag en het werkgeversservicepunt<sup>55</sup>**

De gemeente Den Haag brengt de arbeidsmarktkansen van statushouders zo snel als mogelijk in kaart. Binnen een maand na aankomst in de gemeente wordt van alle statushouders met een uitkering een digitale PPS-V (Persoonsprofiel Scan voor Vluchtelingen) gemaakt. Dit profiel geeft inzicht in het taalniveau, werk- en denkniveau, arbeidsmarktverleden, beroepswensen en mogelijke belemmeringen. De resultaten van deze scan worden besproken in een brede mondelinge intake met de statushouder waarin wordt gekeken welke vervolgstap het beste aansluit: de schakelcursus van het ROC (<27 jaar), de route naar participatie of de route naar werk. Om de krachten te bundelen werken de gemeente en het gemeentelijke Werkgeversservicepunt (WSP) samen met onder andere de lokale vluchtelingenwerkorganisatie, hulpverleners en werkgevers. Om statushouders en werkgevers direct met elkaar in contact te brengen, zijn in 2017 verschillende matchingevents georganiseerd. Tussentijds zijn er zogenoemde 'speed meets', bijvoorbeeld wanneer een nieuwe klas klaar is met de inburgering. Het WSP wil vooral de aansluiting verbeteren met branches waar kansen op banen zijn. Er zijn nog te weinig werkervaringsplaatsen om de overstap naar betaald werk te realiseren. De gemeente heeft inmiddels zelf in de hoedanigheid als werkgever vijftig werkervaringsplaatsen voor statushouders gerealiseerd. Ook wordt een pilot gestart voor Eritrese jongeren met een brugplek bij het SW-bedrijf en een pilot voor potentiële ondernemers (d.w.z. statushouders die in het land van herkomst ondernemer zijn geweest). Voor statushouders tot 27 jaar is er een sluitende aanpak met een schakelprogramma van het ROC (Mondriaan College) en hogeschool (Haagse Hogeschool) met inburgering, extra taalonderwijs en doorstroom naar het beroepsonderwijs.

---

<sup>54</sup> Informatie gebaseerd op een presentatie van mw. A. van Egmond, directeur NVA, gehouden voor de werkgroep VEW van de SER op 29 juni 2017.

<sup>55</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. C. Smit, senior beleidsmedewerker Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Haaglanden, gevoerd op 13 juni 2017.

## Kader 7      Arbeidsmarktondersteuning in de gemeente Utrecht<sup>56</sup>

De gemeente Utrecht kiest ten behoeve van het vergroten van de sociale en economische zelfstandigheid van vluchtelingen voor een actief en integraal beleid op het gebied van opvang, huisvesting, maatschappelijke begeleiding, werk, inburgering en scholing. Het beleid van de gemeente is gebaseerd op drie centrale pijlers: de ontwikkeling van een doorlopende lijn, activering vanaf dag één en het vertrekpunt van 'de inclusieve stad'. Deze uitgangspunten betekenen in de praktijk dat er sprake is van vroegtijdige ondersteuning (al voordat de statushouders worden uitgeplaatst), dat er na statusverlening direct met een geïntegreerd programma wordt gestart en er zo veel als mogelijk maatwerk wordt geboden. Bij de ondersteuning naar onderwijs, werk of sociale activering spelen de werkmatchers een centrale rol. Dit 'dedicated' team van werkmatchers richt zich specifiek op statushouders. Ter ondersteuning van deze groep worden verschillende instrumenten ingezet, waaronder leerwerkbanen, werkervaringsplaatsen, matchingevents en proefplaatsingen. Ook zet de gemeente job coaches in om zowel statushouders op de werkvloer als werkgevers te ondersteunen. De gemeente geeft aan dat trajecten waarin werk(-ervaring) wordt gecombineerd met taal of inburgering het meest succesvol zijn. Veel statushouders beginnen daarbij vaak met een taalstage, waarna zij via een (taalondersteunende) werkervaringsplaats naar werk moeten uitstromen. Medio 2017 namen zo'n tachtig statushouders met behoud van een uitkering aan deze trajecten deel en zijn er uit een tweetal matchingevents in 2016 en 2017 zo'n 120 concrete matches met werkgevers voortgekomen. Daarnaast worden er specifieke instrumenten ingezet om de instroom van statushouders in het onderwijs te vergemakkelijken. Zo investeert de gemeente vanuit het Participatiebudget in geïntegreerde trajecten in het middelbaar beroepsonderwijs, in een voorbereidingsjaar ten behoeve van het hoger beroepsonderwijs en zijn er met UAF afspraken gemaakt over de mogelijkheid om – onder bepaalde voorwaarden – met behoud van een uitkering te kunnen studeren. Succesfactoren die in dit kader worden genoemd, zijn: (1) snellere activering van asielmigranten, (2) het bieden van maatwerk op verschillende momenten en onderdelen, zodat er voldoende tegemoet wordt gekomen aan de specifieke positie van statushouders, (3) de samenwerking met andere partijen in de gemeente en (4) het realiseren van voldoende draagvlak voor dit beleid, mede doordat een aanbod van voorzieningen aan een bredere groep dan alleen statushouders wordt gedaan. Ook wordt gewezen op steeds meer animo onder het lokale bedrijfsleven, en met name het MKB, om iets voor deze groep te doen. Wel staan enkele belemmeringen volgens de gemeente grote successen vooralsnog in de weg. Het betreft in dit verband de grote afstand van veel statushouders tot de arbeidsmarkt, de wijze waarop de inburgering is georganiseerd en de onbekendheid van veel werkgevers met dit arbeidsaanbod.

### 3.4 Samenvatting

Steeds meer gemeenten starten direct na vestiging van statushouders in hun woonplaats met de ondersteuning gericht op maatschappelijke participatie. Gebleken is dat er niet langer wordt gewacht tot de inburgering van statushouders is voltooid. Statushouders worden in de meeste gemeenten al begeleid naar onderwijs of werk tijdens hun inburgeringstraject. Hierbij wordt in de regel maatwerk ingezet, zodat statushouders beter kunnen profiteren van het aangeboden instrumentarium. Binnen de beperkte ruimte die gemeenten hebben, is deels een verbetering en versnelling ingezet.

Toch wordt eveneens zichtbaar dat de arbeidstoeleiding van statushouders door gemeenten niet zonder problemen verloopt. De toegenomen aandacht voor deze groep en de inzet van aanvullend beleid betekent namelijk niet dat statushouders ook gemakkelijk de weg naar werk weten te vinden. Hiervoor kunnen verschillende factoren worden aangewezen. De grote afstand van veel statushouders tot de arbeidsmarkt speelt hierin beslist een prominente rol. Deze groep heeft veel tijd en intensieve ondersteuning nodig om uit de uitkering te kunnen geraken. Snelle successen liggen dan ook niet voor de hand.

Toch zien we ook een aantal kwetsbaarheden dat verband houdt met de beleidspraktijk in gemeenten. Allereerst vormt de wijze waarop de inburgering is georganiseerd een factor van betekenis. Gemeenten kunnen hierover namelijk geen regie voeren, met als gevolg dat er niet of nauwelijks geïntegreerde trajecten (met aandacht voor taal én participatie) worden ingezet. Daarnaast wijzen gemeenten erop dat de middelen die zij tot hun beschikking hebben, ontoereikend zijn om grote groepen statushouders via intensieve begeleiding en maatwerk

---

<sup>56</sup> Gesproken is met mw. M. de Jong (Senior adviseur/projectleider statushouders, mw. N. Oepkes (Senior beleidsadviseur) en dhr. J. Braat (Senior beleidsadviseur) in de maanden mei en juni van 2017. Daarnaast is in juni 2017 en maart 2018 gesproken met dhr. J. Nagel (Teamleider werkmatchers statushouders).



toe te leiden naar het onderwijs of de arbeidsmarkt. In de praktijk blijkt dat ruim een derde van alle statushouders in gemeenten nog geen traject gericht op onderwijs, werk of maatschappelijke participatie heeft aangeboden gekregen. Overigens zien we dat gemeenten hier andere politieke keuzen in maken, met grote verschillen in aanpak tot gevolg.

De praktijkvoorbeelden laten zien dat een meer effectieve ondersteuning vraagt om een ketenaanpak, waarbij gemeenten samen anderen – zowel uitvoeringsorganisaties, onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties als werkgevers – uitvoering geven aan een op maat gesneden beleid. In de praktijk betekent dit dat er al tijdens de verplichte inburgering en in afstemming met de aanbieders van taalprogramma's, wordt gewerkt aan de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Kernelementen in deze aanpak zijn een uitgebreide intake, een 'dedicated' team van klantmanagers, gerichte trajectbegeleiding en de inzet van re-integratietrajecten waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheden van statushouders. Steeds meer gemeenten beseffen dat een parallelle aanpak nodig is om deze nieuwkomers een perspectief op maatschappelijke participatie te kunnen bieden.

## **4. Arbeidsparticipatie via het beroeps- en hoger onderwijs**

Een aanzienlijk deel van de statushouders is niet in staat om direct te werken. Voor veel (jong-) volwassen statushouders is het beroeps- of hoger onderwijs dan ook een logische keuze. Zij kunnen dan een startkwalificatie halen of een diploma waar ze op de arbeidsmarkt iets aan hebben. Toch verloopt dit traject allerm minst zonder problemen, met als gevolg dat veel statushouders niet met een opleiding beginnen of hun onderwijscarrière voortijdig afbreken. In dit hoofdstuk zal kort op deze problematiek worden ingegaan. Daarna volgt een beschrijving van enkele recente praktijkvoorbeelden waarin wordt geprobeerd voor deze problemen een oplossing te vinden.

### **4.1 Achterliggende problemen**

De toegang tot het beroeps- en hoger onderwijs wordt door uiteenlopende factoren belemmerd. In de SER-Signalering van 2016 is hierover reeds het nodige geschreven. In het onderstaande staan we kort stil bij een aantal wettelijke en beleidsmatige factoren die een soepele instroom in het beroeps- en hoger onderwijs belemmeren. Duidelijk wordt dat de wijze waarop de verplichte inburgering is georganiseerd, hierin een prominente rol speelt.<sup>57</sup>

- De inburgering als voorbereiding op deelname aan het reguliere onderwijs verloopt nog altijd problematisch. Veel statushouders lopen namelijk vast in het model van zelfredzaamheid. Zij starten in de regel pas laat met de inburgering en maken daarbij niet altijd een keuze voor de meest geschikte taalaanbieder. Als zij op een later moment naar een meer passend traject instromen, is het beschikbare budget (de DUO-lening) vaak al (grotendeels) opgebruikt.
- De vormgeving van de inburgeringsplicht en de voorwaarden die aan de DUO-lening worden gesteld, maken gecombineerde of geïntegreerde trajecten niet automatisch mogelijk. Dergelijke trajecten kunnen in de praktijk alleen worden vormgegeven met toestemming van en vaak ook alleen met financiële steun van de gemeente.
- Ook biedt de omvang van de inburgeringslening naar de mening van experts en ervaringsdeskundigen onvoldoende ruimte om in aanvulling op taal ook sociale en studievoordigheden aan te leren. Deze vaardigheden zijn vaak nodig om de aansluiting met het beroeps- en hoger onderwijs te vergemakkelijken.
- Extra complicerend is dat deelname aan Entree-opleidingen geen vrijstelling van de inburgeringsplicht betekent. Statushouders die op dit niveau aan een beroepsopleiding willen beginnen, moeten dus tegelijkertijd aan de inburgeringsplicht voldoen. Voor de hogere MBO-niveaus is dit overigens niet het geval. Een diploma op MBO-2 niveau of hoger geeft een vrijstelling van de plicht om in te burgeren.
- De bekostiging van het beroepsonderwijs kent geen prikkels om geschikt onderwijs aan statushouders te kunnen aanbieden. Veel statushouders hebben behoefte aan extra ondersteuning bij hun taalontwikkeling en het aanleren van andere (studie-) vaardigheden. Reguliere bekostiging is hier niet toereikend voor. Evenmin bestaat er landelijke financiering voor het opzetten van voor- of schakeltrajecten. Zonder deze trajecten is instroom in het beroepsonderwijs voor velen niet mogelijk.
- In het middelbaar beroepsonderwijs wordt de BBL vaak als een aantrekkelijke route voor statushouders beschouwd. Het vinden van een werkplek bij werkgevers is voor deze groep echter geen gemakkelijke opgave gebleken. Alleen met intensieve ondersteuning en betrokkenheid van gemeenten en bedrijfsleven hebben deze trajecten een grotere kans op slagen.

---

<sup>57</sup> De werkgroep heeft in juni 2017 een expert meeting over inburgering en onderwijs georganiseerd. Daarbij kwamen verschillende belemmerende factoren aan de orde. Deze belemmeringen komen ook terug in de gesprekken met onderwijsinstellingen (zie kader 8-11).

Een aantal knelpunten houdt specifiek verband met de mogelijkheden en uitvoering van gemeentelijk beleid. Zo mogen gemeenten zelf bepalen om studeren met behoud van een uitkering mogelijk te maken. Deze mogelijkheid is vooral relevant voor statushouders die geen recht hebben op studiefinanciering. In de praktijk wordt deze mogelijkheid door slechts een beperkt aantal gemeenten geboden. Een ander probleem heeft betrekking op de strikte voorwaarden die verbonden zijn aan de middelen voor educatie. Gemeenten mogen geen middelen vanuit de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) inzetten voor statushouders die nog inburgeringsplichtig zijn. Deels kan hier de Participatiewet uitkomst bieden, maar de beschikbare budgetten leggen ook hier duidelijke beperkingen op.

## **4.2 Kansrijke perspectieven voor statushouders**

Om – althans ten dele – tegemoet te komen aan deze knelpunten, tracht de overheid op verschillende wijzen de onderwijsparticipatie van jongvolwassen statushouders te bevorderen. Specifiek ten aanzien van het beroeps- en hoger onderwijs geldt dat de overheid in 2017 verschillende maatregelen heeft genomen ten behoeve van een meer soepele instroom van statushouders.<sup>58</sup> Zo zijn er uitstroombrofielen ontwikkeld waarmee statushouders die deelnemen aan de internationale schakelklassen een passende overstap naar het middelbaar beroepsonderwijs kunnen maken. Statushouders kunnen eveneens aan de hand van doorstroombrofielen bij mbo-instellingen een passende leerroute volgen. Deze brofielen zijn specifiek ontwikkeld voor anderstalige migranten en vluchtelingen. Daarnaast zien we dat steeds meer gemeenten – vaak in nauwe samenwerking met UAF – betrokken zijn bij de toeleiding van statushouders naar het beroeps- en hoger onderwijs. In de regel betekent dit dat vluchtelingen mogen studeren met behoud van een uitkering en zonder sollicitatieplicht. De vraag of deze maatregelen bijdragen aan een betere toeleiding van statushouders naar het beroeps- en hoger onderwijs, kan op dit moment nog niet beantwoord worden. Wel zien hoge scholen en universiteiten momenteel een lichte stijging van vluchtelingenstudenten in zowel reguliere als schakelprogramma's.<sup>59</sup>

Van wezenlijk belang voor een betere instroom van statushouders in het beroeps- en hoger onderwijs zijn de duale trajecten waarin inburgering of taalonderwijs wordt gecombineerd met een beroepsopleiding. Verschillende onderwijsinstellingen hebben hiervoor uitgebreide programma's ontwikkeld. In het onderstaande worden vijf initiatieven nader toegelicht (zie de kaders 8-12). Deze beschrijvingen maken de betekenis van enkele succesfactoren duidelijk. Zij hebben betrekking op het belang van voorbereidende programma's, de noodzaak om extra te investeren in taal en andere vaardigheden, de meerwaarde van samenwerking in de regio, en de waarde van het vroegtijdig betrekken van werkgevers bij de uitstroom naar werk. Al deze elementen komen in onderstaande praktijkvoorbeelden terug.

### **Kader 8 Duale trajecten in de regio Rivierenland<sup>60</sup>**

In Rivierenland is het project Screening en Matching ondergebracht bij Werkzaak Rivierenland. Deze organisatie voert de re-integratie voor de groep met perspectief op de arbeidsmarkt uit. Zowel het Werkgevers Adviespunt Rivierenland, het UWV als het Leer-werkloket nemen deel in Werkzaak Rivierenland. Onderzoek wijst uit dat bijna drie van de vier statushouders in deze regio langdurige begeleiding nodig heeft voordat zij volwaardig op de arbeidsmarkt kunnen participeren.<sup>61</sup> Investerings in deze groep vinden met name plaats ten behoeve van een verbeterde onderwijs- en arbeidsmarkttoeleiding. De regiocoördinator speelt hierin een essentiële rol, onder meer door het opstellen van een regioagenda, het opbouwen van regionale netwerken en door het verbinden van partijen. Zodoende is er in korte tijd het nodige bereikt, waaronder het verbeteren van de informatieoverdracht tussen COA, gemeenten en Werkzaak, het gebruik van een specifiek assessment voor

<sup>58</sup> Beleidsreactie Onderwijsraadadvies 'Vluchtelingen en onderwijs'. Kamerbrief van de Minister en Staatssecretaris van OCW. Datum: 12 juni 2017. Referentie: 1222094.

<sup>59</sup> Onderwijs aan vreemdelingen. Brief van de Staatsecretaris en de Minister van OCW. Den Haag, 23 februari 2017.

<sup>60</sup> Gesprek met mw. V. Timmer, Regiocoördinator Rivierenland, op 12 december 2017.

<sup>61</sup> Statushouders op weg naar werk in Rivierenland. Voortgangsrapportage project screening en matching Divosa. Werkzaak Rivierenland/Divosa, augustus 2017.

statushouders, de inzet van aangepaste instrumenten voor statushouders en het versterken van de samenwerking in de regio. Ten aanzien van de toeleidingsinstrumenten zet de regio vooral in op duale onderwijstrajecten, met aandacht voor inburgering en een beroepsopleiding. Financiering vindt zodoende plaats vanuit de Wet studiefinanciering. Daarnaast wordt het instrument van de leerwerkroutes verkend om dit passend te maken voor statushouders. Hierbij worden samen met werkgevers en het ROC opleidingstrajecten ontwikkeld, waarbij er voor de groep statushouders aandacht is voor aanvullende ondersteuning ten aanzien van (vak-)taal en diverse vaardigheden. Het is de bedoeling dat de statushouders na een programma van bijna 2 jaar een reguliere plek op de arbeidsmarkt verwerven. De regiocoördinator geeft aan dat er het afgelopen jaar belangrijke stappen in de goede richting zijn gezet. Blijvende knelpunten hebben betrekking op de taalkennis van veel statushouders om snel te kunnen participeren, inpassing van inburgering in een breder traject gericht op participatie, als ook het bereiken van werkgevers in de regio om voldoende taalstages te kunnen aanbieden. Ook schort het bij verschillende partijen aan voldoende deskundigheid en kennis ten aanzien van de toeleiding en het in dienst nemen van statushouders. Op al deze aspecten is vanaf 2017 actie ondernomen.

#### **Kader 9 ROC Midden Nederland<sup>62</sup>**

Op het ROC Midden Nederland is een ruime ervaring met opleidingen voor statushouders. Dit gebeurt door het aanbod van integrale trajecten, met als motto: taal + beroep = werk. Een geïntegreerd traject is een scholingstraject van maximaal één jaar waarin beroepsonderwijs en het leren van de Nederlandse taal wordt gecombineerd. Ook bestaat er een netwerk van leerbedrijven die stages en werk aan statushouders aanbieden. Sinds 2004 zijn er ongeveer 3000 van dergelijke trajecten aangeboden. Van die ca. 3000 mensen is 84 procent geslaagd, gemiddeld binnen de gebruikelijke tijd. Dit is een veel hoger percentage dan van de reguliere studenten aan mbo-niveau 1 en 2. Voorts is gebleken dat meer dan negentig procent na afronding ervan óf aan het werk is óf een vervolgopleiding volgt op een hoger mbo-niveau. Volgens de gemeente Utrecht komt 95 procent niet meer terug bij de Sociale Dienst. De geïntegreerde trajecten zijn toegankelijk vanaf taalniveau A1. Het gaat hier om gewone, vakgerichte mbo-opleidingen niveau 1 en 2 in de installatietechniek, elektrotechniek, metaal, timmeren, winkel, horeca en zorg met studiefinanciering. De opleidingen worden dan aangevuld door de gemeente met een bedrag van 3.250 euro voor alle leermiddelen, rapportage, beroepsgericht Nederlands of studievaardigheden, digitale vaardigheden of Engels (afhankelijk van wat nodig is). Ook wordt zodoende extra begeleiding van docenten gefinancierd. Wel is het ROC op deze manier afhankelijk van extra financiering van de gemeente. Dit is problematisch omdat de gemeente op de re-integratiegelden heeft bezuinigd en de groep statushouders de laatste jaren in aantal sterk is gegroeid. Momenteel betaalt de gemeente alleen nog het begeleidingsdeel. De extra taallessen worden daardoor betaald uit het inburgeringsbudget van de vluchtelingenstudenten. Dit kan echter alleen als de statushouders ook bij het ROC een inburgeringscursus volgt.

#### **Kader 10 De Rotterdam Academy<sup>63</sup>**

In 2017 zijn 10 vluchtelingen aan de Rotterdam Academy met de Associate Degree gestart. De helft daarvan wist tijdens de opleiding een baan te krijgen. De andere helft combineert de opleiding met een stage (met uitzicht op een baan).<sup>64</sup> Het traject combineert een leerwerkplek met extra aandacht voor taal. De kandidaten worden aangeleverd en begeleid door de werkconsulenten van de Stichting voor vluchtelingenstudenten UAF. Daarnaast participeert het bouwbedrijf Dura Vermeer in dit traject. Dit bedrijf heeft al jaren vluchtelingen in dienst. Binnen het project informeert het bedrijf andere werkgevers over de ervaringen die het bedrijf met vluchtelingen heeft. De vluchtelingen die voor deze deeltijdopleiding in aanmerking komen moeten minimaal een hbo-achtergrond hebben op het gebied van bouw of civiele techniek. Ook moeten zij voldoen aan de instroomeisen met betrekking tot het beheersen van de Nederlandse taal (B2 niveau). Bij de start van de opleiding kunnen bedrijven zich aan de vluchtelingen presenteren. Zodoende kunnen vluchtelingen en werkgevers samen bekijken hoe het traject het beste ingevuld kan worden. Tijdens de opleiding is er een extra vakinhoudelijk aanbod (vooral technische vakken) en zijn er extra lessen in het kader van verschillende taal- en communicatievakken. Ook is er sprake van een meer intensieve begeleiding en besteedt de decaan en/of het bureau Studentzaken bijzondere aandacht aan deze groep. Bovendien is in 2017 gestart met een voorbereidend programma van een half jaar. In dit voortraject krijgen de vluchtelingen een dag per week les, vooral op het gebied van de Nederlandse taal en technisch Nederlands. Er worden door de initiatiefnemer drie succesfactoren benoemd. Van belang is dat vluchtelingen tijdens een voorbereidend programma intensief taalonderwijs volgen. Alleen dan voldoen zij aan de instroomeisen voor het HBO. Daarnaast moet nadrukkelijk geïnvesteerd worden

<sup>62</sup> Informatie gebaseerd op een presentatie van mw. J. van Woerden, werkzaam bij ROC-Midden Nederland, 29 juni 2017.

<sup>63</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. A.J.C. Vroegindewij, Manager bedrijfsvoering Rotterdam Academy, gevoerd op 20 november 2017.

<sup>64</sup> De Rotterdam Academy is het onderdeel van de Hogeschool Rotterdam waar Associate Degree-opleidingen worden aangeboden. Dit zijn tweejarige en praktisch ingestoken deeltijd hbo-opleidingen. Hierbinnen biedt de opleiding Integraal Bouwmanagement een specifiek traject voor statushouders aan.

in het bij elkaar brengen van vluchtelingen en werkgevers. Hierin is het bouwbedrijf Dura Vermeer als ambassadeur erg belangrijk. Tot slot blijkt een intensieve begeleiding tijdens het traject van cruciaal belang. Hierin speelt zowel de Hogeschool Rotterdam als UAF een belangrijke rol.

#### **Kader 11 Noord Limburgs Groen<sup>65</sup>**

Het Brightlands Campusterrein (voormalige Floriadeterrein) in de Greenport Venlo is door gemeenten, Citaverde Bedrijfsopleidingen en Noord Limburgs Groen gebruikt als werk- en leeromgeving. Zodoende vonden velen een baan in de regio. Dit geldt ook voor de groep vluchtelingen. In 2016 is een eerste groep van vluchtelingen met verblijfsvergunning op het Brightlands Campusterrein gestart met de deeltijd mbo-opleiding Groenvoorziening bij Noord Limburgs Groen. Het werkervaringstraject duurt zes maanden, waarbij de statushouders met behoud van uitkering een leerwerktraject krijgen aangeboden. Tijdens de opleiding verzorgt het Citaverde College één dag in de week een bedrijfsgerichte opleiding op het Brightlands Campusterrein. De overige dagen wordt gewerkt onder aansturing van medewerkers van Noord Limburgs Groen. Dit gebeurt door praktijkbegeleiders (sociaal hoveniers). Dit zijn speciaal opgeleide voormannen vanuit het bedrijf zelf. Het ervaringsleren staat in dit project centraal. Werknemersvaardigheden (onder meer instructies opvolgen en arbeidsritme opbouwen) en vakvaardigheden (waaronder veilig werken met machines) vormen de rode draad in het traject. Daarnaast wordt in het traject aandacht besteed aan de combinatie inburgering en beroepsonderwijs. De statushouders zijn er al tijdens hun inburgeringsproces in geslaagd een Entree-diploma Groenvoorziening te halen. Alle zes statushouders hebben op deze manier hun startkwalificatie gehaald en hebben een baan gevonden bij hoveniersbedrijf Noord Limburgs Groen of elders. Succesfactoren van dit project zijn: een goede screening van kandidaten, serieuze aandacht voor praktijkbegeleiding, samenwerking met verschillende partijen in de regio en gelijktijdige aandacht voor werk en taal. Het betrof een eenmalig project. Dit heeft mede te maken met het politiek draagvlak bij de deelnemende gemeenten. Deze willen alleen nog meewerken als van te voren een baangarantie kan worden afgegeven. Noord Limburgs Groen geeft aan ook eerst naar de geschiktheid van de kandidaten te willen kijken.

#### **Kader 12 STOC opleiding tot verpleegkundige<sup>66</sup>**

STOC is een landelijk trainings- en opleidingsinstituut in de zorgsector richt zich op het bevoegd en bekwaam maken en houden van medewerkers in de zorg en het inzetbaar maken van zij-instromers. Tot de laatste groep behoren ook statushouders met affiniteit of een achtergrond in de gezondheidszorg. STOC biedt een duaal opleidingstraject, om statushouders versneld inzetbaar te krijgen als Verzorgende IG (mbo-3) of Verpleegkundige (mbo-4) in de zorgsector. Het traject kent een integrale opzet. Naast taal en inburgering worden leren en werken, door middel van een stage en leerwerkplek gecombineerd. Na een gedegen selectie, worden Nederlandse taal, beroepsvorming en maatschappelijke participatie intensief geschoold en wordt een duale opleiding op mbo-3 (Verzorgende IG) of mbo-4 niveau (Verpleegkundige) bij een leerbedrijf doorlopen. In Katwijk is, bij zorgorganisatie DSV verzorgd leven, een opleidingstraject tot Verpleegkundige gestart voor statushouders. Dit traject laat zien hoe STOC statushouders opleidt tot verpleegkundigen en versneld inzetbaar maakt in de zorg. Bij goed gevolg behalen deelnemers binnen 28 maanden het inburgeringsexamen en het diploma Verzorgende IG. Zij kunnen vervolgens doorstromen naar de opleiding Verpleegkundige (mbo-4). Deelnemers kunnen door een betaalde leerwerkovereenkomst bij het leerbedrijf, tijdens de opleiding al in hun eigen inkomen voorzien. Daarnaast draagt het leerwerktraject bij tot actieve participatie en interactie met collega's en cliënten. STOC werkt met meerdere organisaties samen; uiteraard met werkgevers binnen de zorg, de zorginstellingen en met gemeenten.

### **4.3 Samenvatting**

Vele wettelijke, beleidsmatige en praktische obstakels staan een soepele instroom van statushouders in het beroeps- en hoger onderwijs in de weg. Deels biedt de rijks- en lokale overheid hiervoor oplossingen, maar hiermee zijn niet alle belemmeringen weggenomen. Blijvende problemen houden vooral verband met de gebrekkige aansluiting tussen inburgering en het entree niveau van het beroepsonderwijs, de beperkte aanwezigheid van meer op maat gesneden trajecten in het beroeps- en hoger onderwijs voor deze nieuwkomers, de onvoldoende mogelijkheden van zowel onderwijsinstellingen als gemeenten om extra in deze groep te kunnen investeren en het feit dat er een landelijke structurele regeling voor financiering van schakeltrajecten ontbreekt.

<sup>65</sup> Informatie op basis van een gesprek met dhr R. Vercoulen, bedrijfsleider bij Noord Limburgs Groen, gevoerd op 23 januari 2018. Verdere informatie: Nieuwsarchief Noord Limburgs Groen (14 juli 2017) Eerste Limburgse vluchtelingen met verblijfsvergunning behalen MBO Entree-diploma Groenvoorziening.

<sup>66</sup> Informatie gebaseerd op input verkregen vanuit SER-werkgroep VNO/NCW-MKB Nederland.

Hiertegenover maken verschillende praktijkvoorbeelden duidelijk dat extra aandacht voor de groep statushouders beslist tot een betere instroom en meer perspectiefvolle uitstroom kan leiden. Deze komen veelal tot stand door de gezamenlijke inzet van verschillende partijen in de regio, zowel onderwijsinstellingen, gemeenten, vluchtelingenorganisaties als werkgevers.

De beschreven initiatieven benadrukken het belang van voorbereidende trajecten om de aansluiting met het onderwijs te vergroten. Ook voorzien deze initiatieven in extra aandacht tijdens het onderwijsprogramma voor taal, specifieke vakinhoudelijke ondersteuning en sociale vaardigheden. Niet in de laatste plaats wordt tijdens de opleidingen nadrukkelijk geïnvesteerd in het toekomstige arbeidsmarktperspectief van deze statushouders.

## 5. Voorbeelden van statushouders en werk

De hiernavolgende inventarisatie richt zich vooral op de werking en resultaten van initiatieven die tot doel hebben om statushouders te ondersteunen bij het vinden en behouden van betaald werk. De beschrijving gaat eerst in op een aantal projecten, uitgevoerd door twee vluchtelingenorganisaties die vaak als partner bij de toeleiding van statushouders naar werk betrokken zijn. Daarna worden uiteenlopende publieke en private initiatieven beschreven. Ook wordt aandacht besteed aan enkele sectorale en regionale initiatieven. Wat opvalt is dat er binnen deze praktijkvoorbeelden grote overeenkomsten zijn te vinden met betrekking tot de factoren die hebben bijgedragen tot het succes ervan of die een succesvolle aanpak juist in de weg hebben gestaan.

### 5.1 Projecten door VluchtelingenWerk Nederland en UAF

Van oudsher spelen VluchtelingenWerk Nederland en Stichting UAF een zeer prominente rol in de toeleiding van statushouders naar onderwijs en werk. VluchtelingenWerk Nederland doet dit op verschillende manieren. Zo helpen de maatschappelijke begeleiders de statushouders bij alles wat hun integratie in de samenleving bevordert. Ook zijn er duizenden vrijwilligers actief om vluchtelingen te helpen bij het leren van de Nederlandse taal en het vinden van werk. Kader 13 biedt een beschrijving van het project Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP). Op deze wijze streeft men ernaar 1500 statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt te kunnen introduceren.

#### Kader 13 Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP)<sup>67</sup>

VluchtelingenWerk Nederland richt zich in het project Vluchtelingen Investeren in Participeren (VIP) op de groep met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Het programma is in 2015 van start gegaan. In december 2017 is het programma formeel beëindigd. In totaal hebben bijna 1200 statushouders het traject doorlopen.<sup>68</sup> Ten behoeve van het traject zijn 400 goed opgeleide jobcoaches ingezet. Ook hebben 60 gemeenten en 250 bedrijven aan het project deelgenomen. Doel van VIP is het kennis maken met de arbeidsmarkt, onder andere via stages, vrijwilligerswerk en bedrijfsbezoeken. Een integrale aanpak die aansluit bij de inburgering staat hierin centraal. Het programma bestaat uit een trainingsprogramma waarbij de deelnemers de kerncompetenties leren die nodig zijn om 'arbeidsmarktfit' te worden. Het VIP-traject bestaat verder uit ontmoetingsactiviteiten, werkbezoeken en de inzet van rolmodellen. De belangrijkste werkzame bestanddelen hebben betrekking op drie onderdelen. Allereerst wordt individueel maatwerk geboden. Een persoonlijke coach (vrijwilliger) werkt samen met de deelnemer aan de persoonlijke doelen en het realiseren van een individuele actieplan. Er is een opleidingsbudget voor persoonlijke ontwikkeling. In de tweede plaats wordt interesse voor de doelgroep bij het bedrijfsleven gewekt door hen het potentieel van vluchtelingen te laten ervaren. Door werkgevers in contact te brengen met statushouders ontstaat de mogelijkheid dat bedrijven ruimte bieden aan de groep in de vorm van stages of (vrijwilligers-)werk. Ook biedt VluchtelingenWerk expertmeetings en training voor bedrijven. Niet in de laatste plaats gaat het om het overtuigen van de (lokale) overheid. Door de integrale aanpak moeten vluchtelingen langdurig uit de bijstand worden gehouden. Van belang hierbij is dat gemeenten de statushouder voldoende tijd gunnen om door VluchtelingenWerk begeleid te worden. In de regel duurt het VIP-traject een half tot driekwart jaar. Daarna nemen gemeenten de statushouders weer over en begeleiden zij hen naar (vrijwilligers-)werk of scholing. Deze rolverdeling gaat alleen goed wanneer beide partijen voldoende afstemmen en samenwerken. Momenteel wordt in het kader van dit project een nieuw programma ontwikkeld (VIP 2). Dit traject wordt opnieuw door het AMIF en de Rabobank gefinancierd en zal drie jaar lopen. VIP-2 zal zich nog meer dan het huidige programma richten op de groep van laaggeletterden.

UAF richt zich van oudsher vooral op de hoger opgeleide vluchteling, maar zet steeds meer activiteiten in ten behoeve van statushouders met een lager of middelbaar opleidingsniveau. In 2017 heeft het UAF in totaal 3.373 vluchtelingen begeleid.<sup>69</sup> Ook valt uit het jaarverslag 2016 op te maken dat ruim twee honderd statushouders een baan vonden met ondersteuning van

<sup>67</sup> Informatie op basis van een interview met mw. K. de Bruin, landelijk projectleider VIP, afgenomen op 17 januari 2018.

<sup>68</sup> In het werkplan 2017-2020 is opgenomen dat VWN 1500 vluchtelingen wil helpen bij vinden van passende baan. De uiteindelijke aantallen zijn iets lager uitgevallen, hetgeen mede te wijten is aan de lang opstartfase van het project. Wel zijn momenteel nog enkele honderden statushouders in traject.

<sup>69</sup> [https://www.uaf.nl/wat\\_doet\\_het\\_uaf/resultaten](https://www.uaf.nl/wat_doet_het_uaf/resultaten).

UAF, waarvan een meerderheid op het HBO- of WO-niveau. Een ander groot deel van de hoog opgeleide vluchtelingen komt terecht op MBO-niveau.<sup>70</sup> Veel projecten waaraan UAF deelneemt, hebben een duaal karakter. Dat betekent dat tegelijk aandacht wordt besteed aan onderwijs en werk. Kader 14 licht een aantal van deze projecten toe.

#### **Kader 14      Duale trajecten UAF: de Kappersbranche en AFAS Software <sup>71</sup>**

De kappersbranche wil vluchtelingen een kans geven op een opleiding en werk. Daarom hebben L'Oréal, de Nederlandse Kappersakademie en het UAF een nieuwe, verkorte opleiding tot Hairstylist vormgegeven. De lessen vinden in de avonduren plaats; in het weekeinde wordt er stage gelopen. In het najaar van 2017 zijn de eerste tien deelnemers met deze eenjarige opleiding gestart. Het UAF heeft de deelnemers geworven. Na het behalen van het diploma krijgen de deelnemers begeleiding bij het zoeken naar een betaalde baan. L'Oréal heeft een groot netwerk van kapsalons en het UAF zorgt ervoor dat deelnemers goed voorbereid en met vertrouwen de arbeidsmarkt op gaan. Ook AFAS Software investeert samen met de Hogeschool Utrecht (HU), de gemeente Utrecht en UAF in statushouders. De HU biedt de deelnemers gedurende zes maanden de Nederlandse taal, studievaardigheden en kennismakingsvakken op het gebied van ICT. AFAS Software biedt deelnemers een kijkje in de ICT-wereld door middel van een inhouse dag. Ook staat het bedrijf open voor stages en draagt het financieel bij. De deelnemers worden voorbereid op een bachelor opleiding ICT. Voor AFAS betekent dit een investering in de toekomst. Deze voorbereiding is speciaal ontwikkeld voor statushouders. UAF begeleidt de studenten en brengt expertise in. De pre-bacheloropleiding wordt, na een geslaagde pilot-fase, voortgezet. Daarnaast wordt de opleiding uitgebreid van een half jaar naar een jaar, evenals naar andere vakgebieden. UAF geeft aan dat het succes van dergelijke projecten in sterke mate afhangt van een goede voordracht en selectie van kandidaten, een goede begeleiding van zowel statushouders als deelnemende bedrijven en extra investeringen in taal. In veel gevallen zijn voortrajecten nodig om statushouders daarna praktijkervaring bij bedrijven te laten opdoen. Daarnaast spelen gemeenten een belangrijke rol om statushouders meer mogelijkheden te bieden om met behoud van een uitkering aan zowel voortrajecten als het reguliere onderwijs te kunnen laten deelnemen. Naast genoemde projecten heeft UAF nog verschillende andere projecten samen met het bedrijfsleven en onderwijsinstellingen opgezet.<sup>72</sup>

## **5.2    Particuliere initiatieven op het gebied van screening, matching en plaatsing**

Gedurende de afgelopen jaren zijn er verschillende particuliere initiatieven ontwikkeld met als doel statushouders te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Onderstaande kaders bevatten een beschrijving van een vijftal voorbeelden: de Refugee Talent Hub (RTH), de Werkclub, de Refugee Company, de Academie van de Stad en IamNL en Language Institute Regina Coeli. Deze initiatieven maken duidelijk dat het koppelen van statushouders aan bedrijven alléén niet voldoende is. Werkgevers dienen actief bij de werving van deze kandidaten betrokken te worden. Bovendien geldt voor de statushouders dat zij ook na het verkrijgen van betaald werk of een werkervaringsplaats, zeer gebaat zijn bij een langdurige begeleiding en ondersteuning.

#### **Kader 15      The Refugee Talent Hub<sup>73</sup>**

In de tweede helft van 2016 is het online platform 'Refugee Talent Hub' live gegaan. Het platform matcht de CV's van vluchtelingen met werk- en stageplekken van het bedrijfsleven. Aan het begin van 2018 zijn er zo'n duizend kandidaten in het digitale systeem ingevoerd. Meer dan honderd bedrijven hebben zich inmiddels gecommitteerd aan de RTH. Zij tonen hun betrokkenheid op uiteenlopende wijze (plaatsen van vacatures, aandragen van kandidaten en mentoren, het verzorgen van cursussen, etc.). Er zijn inmiddels meer dan tachtig matches gemaakt tussen vluchtelingen en werkgevers. Het gaat hierbij om zowel leerwerkplekken als betaalde banen. De werkzaamheden in het kader van het digitale platformen kunnen in vier hoofdactiviteiten worden onderverdeeld: mentorschap, training, matching en netwerken. Vluchtelingen krijgen persoonlijke en branche specifieke talentbegeleiding door mentoren uit het bedrijfsleven en onderwijs. De werkzaamheden in het kader

<sup>70</sup> UAF jaarverslag 2016.

<sup>71</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. M. Rejopawiro (kwartiermaker MBO instroom), M. Seighali (algemeen directeur) en mw. V. Vijn (stafmedewerker belangenbehartiging overheid) van het UAF, gevoerd op 12 december 2017.

<sup>72</sup> Zie voor een overzicht: Praktijkvoorbeelden: duurzame arbeidsmarkttoeleiding van vluchtelingen. Uitgave UAF, najaar 2017.

<sup>73</sup> De informatie is gebaseerd op gesprekken met dhr. P. Mbikayi (Directeur Refugee Talent Hub), mw. H. van Melle (Accenture, team RTH) en dhr. H. Kievit (Arcadis, partner RTH). De gesprekken zijn gevoerd in het voorjaar van 2017 en in februari 2018.



van de RTH hebben ertoe geleid dat steeds meer vluchtelingen en bedrijven in Nederland zich bij dit digitale platform hebben aangemeld. Tegelijkertijd zijn er verschillende belemmerende factoren aan te geven die een snelle koppeling tussen statushouders en werkgevers in Nederland in de weg staan. Zo blijkt het oordeel over de kwaliteit en inzetbaarheid van de kandidaten wisselend te zijn. Ook is het aantal nieuwe statushouders dat zich aanmeldt, weliswaar groeiend maar nog altijd beperkt. Eveneens wordt aangegeven dat bedrijven vaak eisen stellen waar vluchtelingen moeilijk aan kunnen voldoen. Niet in de laatste plaats schiet ook de kwaliteit van de profielen van de kandidaten meer dan eens te kort. Op basis van de ervaringen van het afgelopen jaar brengt de RTH momenteel meer focus aan (inspanningen ten behoeve van specifieke sectoren) en wordt in toenemende mate geïnvesteerd in zowel de begeleiding van vluchtelingen en bedrijven als in de ontmoeting tussen beide partijen.

#### **Kader 16      De Werkclub: van startbaan naar hartbaan<sup>74</sup>**

De Werkclub helpt nieuwe Nederlanders duurzaam aan het werk. Aangegeven wordt dat alleen met duurzame plaatsing de integratie van nieuwkomers bevorderd wordt. Ook besparen gemeenten zodoende op uitkeringskosten en biedt de Werkclub een structurele oplossing voor het toenemende personeelstekort. Een jaar geleden is de Taalclub opgericht, een inburgeringsschool die méér biedt dan alleen taallessen en vluchtelingen coacht om op zoek te gaan naar een baan of studie. Met de Werkclub wordt de arbeidsmarktparticipatie naar een hoger level getild. Aangegeven wordt dat door een langdurige ondersteuning (van vaak vele jaren) wordt voorkomen dat statushouders opnieuw in de uitkering belanden. De Werkclub biedt een intensief begeleidingstraject. Voordat statushouders starten met hun eerste baan, hebben zij een intensief trainingstraject gevolgd in zowel hard- als soft skills, werknemersvaardigheden, Nederlandse omgangsnormen en communicatie op de werkvloer. Daarna wordt tot 5 jaar aanvullende begeleiding aangeboden om de deelnemer naar zijn hartbaan te begeleiden. Zo wordt een duurzame match gerealiseerd. Momenteel is de Werkclub vooral actief in de regio Dordrecht. Er wordt met verschillende gemeenten gesproken over verbreding van dit initiatief.

#### **Kader 17      Refugee Company<sup>75</sup>**

In oktober 2015 is de Refugee Company opgericht. Eind 2017 hebben zo'n 70 nieuwkomers werkervaring opgedaan via de Refugee Company. Deelnemende bedrijven zijn onder andere Heineken, Akzo en Philips. Daarnaast helpt men vele vluchtelingen ook op andere manieren bij hun integratie. Meer dan negentig vluchtelingen hebben in 2016 op een of andere manier ondersteuning van de Refugee Company gehad. Het doel voor de periode 2017-2018 is om 200 nieuwkomers te helpen bij het opbouwen van een eigen netwerk, het ontwikkelen van een portfolio en het opdoen van Nederlandse werkervaring. Zodoende kan deze groep vervolgens een betaalde baan vinden of als zelfstandige gaan werken. De aanpak is erop gericht om nieuwkomers – waaronder vooral ook statushouders – maatwerk te bieden. Momenteel worden de activiteiten uitgevoerd vanuit een nieuwe locatie bij het AZC in de voormalige Bijlmerbajes. Daar is een ontmoetingsplek en bestaat de mogelijkheid voor vluchtelingen om 'even op adem te komen'. Ook kunnen de vluchtelingen daar meedoen aan concrete activiteiten en worden ze gekoppeld aan een Nederlander of iemand die hier al lang woont. Randvoorwaarden zijn voldoende professionalisering, de aanwezigheid van een groot netwerk, het organiseren van veel evenementen en samenwerking met het bedrijfsleven. Naar eigen zeggen is deze aanpak heel succesvol; men biedt als het ware een tweede thuis voor vluchtelingen. Knelpunt blijft de Nederlandse taal. Er zijn veel vertalers actief. Om aan het werk te gaan is echter een bepaald niveau Nederlands nodig. Refugee Company is gevestigd in de voormalige locatie van de Penitentiare Inrichting Amsterdam Over-Amstel ('Bijlmerbajes').

#### **Kader 18      Academie van de Stad: begeleiding statushouders door studenten<sup>76</sup>**

Voortbouwend op een project ten behoeve van jeugdwerklozen is de Academie van de Stad (AvdS) in 2016 gestart met het project *Student Jobcoach Refugees*.<sup>77</sup> AvdS is een ideële stichting die studenten inzet voor het oplossen van maatschappelijke problemen. AdvS werkt in opdracht van stedelijke partners (voornamelijk de gemeenten Amsterdam, Almere, Utrecht en woningbouwcorporaties). StudentJobcoach Refugees is een project dat in opdracht van de gemeente Amsterdam in het kader van de Amsterdamse Aanpak Vluchtelingen wordt

<sup>74</sup> Informatie op basis van een gesprek met de algemeen directeur dhr. L. van Loon op 28 november 2017.

<sup>75</sup> Informatie op basis van Refugee Company, beleidsplan 2017-2018.

<sup>76</sup> Informatie op basis van een gesprek met Mw. X. Hoek, projectcoördinator Student Jobcoach Refugees, gevoerd op 18 januari 2018.

<sup>77</sup> Er is door AdvS ervaring opgedaan met een Student Jobcoach-project voor jeugdwerklozen. In een peer-to-peer methode worden jeugdwerklozen één op één gekoppeld aan een student die hen coacht naar een baan, leerwerkplek of een vervolgopleiding.

uitgevoerd.<sup>78</sup> In het project worden jaarlijks veertig jongere en vooral taalvaardige statushouders door studenten begeleid in de richting van werk(-ervaring) of een opleiding. De kandidaten worden door de gemeente Amsterdam, afdeling Werk en Inkomen, aangeleverd. Voor iedere kandidaat wordt een coachplan gemaakt. Onderdeel van het traject is het opstellen van een goed cv, het schrijven van een motivatiebrief en het oefenen van sollicitatiegesprekken. Ook worden statushouders aangespoord na te denken over hun eigen competenties en worden ze getraind om zichzelf op de juiste manier op de arbeidsmarkt te presenteren. Daarnaast worden de werkgevers begeleid na het aannemen van een statushouder. Er wordt door AvdS afgestemd met Vluchtelingenwerk, UAF en de gemeente (zowel het Werkgeversservicepunt als de klantmanagers). Van de lichting 2016-2017 hebben zich inmiddels 25 van de begeleide statushouders ingeschreven voor een opleiding (wo, hbo of mbo) of hebben een leerwerkplek dan wel een betaalde baan bemachtigd. De anderen nemen deel aan een vervolgtraject of worden opnieuw door de gemeente begeleid. De verkregen werkplekken hebben o.a. betrekking op horecawerk, een stageplek in een laboratorium en administratief werk. AvdS is in het najaar van 2017 gestart met een tweede groep van veertig kandidaten. Op basis van de eerste lichting deelnemers stelt AvdS vast dat een 'peer-to-peer' benadering het beste werkt voor statushouders. Het intensieve één op één contact en de informele sfeer blijken sleutels voor succes te zijn. Daarnaast wordt een goede samenwerking met andere partijen in de stad als een succesfactor gezien. Tot slot blijkt het managen van verwachtingen van zowel statushouders als werkgever erg belangrijk. Onder de statushouders leven vragen over het (soms lage) werkniveau en over de keuze om vooral in taal of werk te investeren. Werkgevers hebben soms twijfel over de kosten, het opleidingsniveau van de statushouders, de tijdsinvestering en het goed omgaan met culturele verschillen. Het tijdig adresseren van deze vragen is belangrijk om beide partijen gemotiveerd te houden. Knelpunten liggen op het vlak van inburgering (moeilijk te combineren met werk en het volgen van een opleiding), kennis van de Nederlandse taal en cultureel bepaalde houdingsaspecten.

#### **Kader 19      IamNL en Language Institute Regina Coeli<sup>79</sup>**

Het traject van IamNL en Language Institute Regina Coeli (ook bekend als De Nonnen van Vught) richt zich op de stap richting de arbeidsmarkt en op taal. IamNL is een sociale onderneming, die wordt gefinancierd met behulp van een Social Impact Loan, een initiatief dat tot stand is gebracht door Social Impact Finance Management bv. Het eerste project van IamNL gebeurt in samenwerking met de Gemeente Veldhoven. Doel van het project in deze gemeente is om de 70 deelnemende statushouders blijvend aan een betaalde baan te helpen en uit de bijstand te houden. Regina Coeli verzorgt binnen het project IamNL de taallessen aan de 70 deelnemende statushouders. Dit gebeurt overwegend in kleine groepen. Het gaat grotendeels om deelnemers die hun inburgeringsexamen nog moeten halen; voor een ander deel zijn het statushouders die al zijn ingeburgerd maar voor het verder integreren en solliciteren nog gerichte taallessen krijgen. Het grootste deel van de deelnemers is afkomstig uit Syrië en Eritrea. De deelnemers komen gedurende een langere periode 40 uur per week samen. De ochtenden worden besteed aan de taallessen. In de middag staat de stap naar de arbeidsmarkt en de voorbereiding daarop centraal. Regina Coeli is half november 2017 gestart met het verzorgen van de taallessen voor IamNL. In oktober hebben alle deelnemers een intake gehad waarin is bekeken wat hun inburgeringsstatus is, wat hun startniveau en haalbare eindniveau is, en wat het opleidingsniveau is. Op basis van deze intakes zijn kleine homogene groepen ingericht. Van de tot nu toe 59 in IamNL ingestroomde statushouders hebben er op dit moment (april 2018) na een klein half jaar negen hun inburgeringsexamen gehaald, 1 deelnemer heeft een arbeidscontract en 10 deelnemers lopen stage.

### **5.3 Betrokkenheid van werkgevers**

Werkgevers stellen zich in toenemende mate open voor het aanbod van statushouders. Toch geraakt dit arbeidsaanbod lang niet altijd in beeld bij arbeidsorganisaties. Werkgevers geven aan dat vooral aan de publieke dienstverlening nog het nodige te verbeteren valt.<sup>80</sup> In de praktijk blijkt het voor werkgevers erg lastig om de weg naar geschikte statushouders te vinden. Vooral startende werkgevers geven aan dat zij behoefte hebben aan goed gescreende kandidaten, aangedragen door de gemeente. Ook stellen werkgevers dat de gemeentelijke informatievoorziening voor verbetering vatbaar is. Er bestaat met name behoefte aan meer informatie over het taalniveau van de kandidaten, alsook over de relevante expertise en werkervaring van statushouders. Daarnaast bestaat er informatiebehoefte ten aanzien van de

<sup>78</sup> StudentJobcoach Refugees is niet het enige project van AvdS dat statushouders ondersteunt. Ook op het gebied van wonen en taal heeft AvdS verschillende projecten opgezet, zoals Educoach en StudentRefugee Community.

<sup>79</sup> Informatie gebaseerd op input verkregen vanuit SER-werkgroep VNO/NCW-MKB Nederland.

<sup>80</sup> Informatie gebaseerd op het onderzoek door het Kenniscentrum Integratie & Samenleving (2017) Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aannemen van vluchtelingen? Utrecht, KIS.

juridische mogelijkheden om dit aanbod in dienst te mogen nemen. Andere wensen van werkgevers hebben betrekking op het meegeven van basisvaardigheden aan statushouders en de ondersteuning van deze groep bij praktische en administratieve zaken. Ook hierin kunnen publieke dienstverleners een grotere rol spelen. Niet in de laatste plaats is er de vraag om meer spreiding van financiële risico's. Werkgevers benadrukken dat zij financieel risico lopen bij het in dienst nemen van een statushouder. Dit risico zou men voor een gedeelte ook bij de gemeente willen leggen.

Niettegenstaande deze belemmeringen zijn steeds meer werkgevers bereid om statushouders een werk- of stageplek aan te bieden. In het midden- en kleinbedrijf worden per onderneming veelal enkele plaatsingen voor statushouders gerealiseerd. Bij elkaar genomen kan dat een betekenisvol aantal plekken opleveren, zoals de kaders 20 en 21 voor de regio's Midden Drenthe en Boxmeer/Sint Anthonis duidelijk maken.

#### **Kader 20      Taalstages bij het MKB in Midden Drenthe<sup>81</sup>**

In de gemeente Midden-Drenthe (Beilen, Smilde en Westerbork) worden honderd statushouders door een speciaal aangewezen consulent Werk en Statushouders ondersteund naar werk. Een accountmanager van het Werkgeversservicepunt Drenthe gaat bij werkgevers in de regio na of deze bereid zijn statushouders in dienst te nemen. Deze bereidheid blijkt in de praktijk erg groot en neemt toe naarmate de personeelstekorten groter worden. Dit leidt ertoe dat ongeveer de helft van de statushouders in de gemeente al tijdens het inburgeringstraject aan activiteiten deelneemt die gericht zijn op instroom op de arbeidsmarkt. De meeste van deze nieuwkomers participeren in een taalstage of een re-integratietraject bij het SW-bedrijf. Ook zijn enkelen actief in het kader van vrijwilligerswerk. Lokaal MKB biedt plekken voor taalstages, die in enkele gevallen al hebben geleid tot een regulier dienstverband. Er wordt in beginsel geen productieve arbeid verricht. Dit wordt vastgelegd in een taalstage-overeenkomst tussen de gemeente, de statushouder en de werkgever.<sup>82</sup> Deelnemende werkgevers zijn, onder andere, een zorgcentrum, een basisschool, een gemeentehuis en een kapperszaak. Na de taalstage volgt bemiddeling naar regulier werk. Soms worden hiervoor ook proefplaatsingen ingezet. De gemeente streeft ernaar om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de werkervaring van de statushouders. Aangegeven wordt dat veel statushouder gemotiveerd en voldoende vaardig zijn om te werken. Statushouders die werknemersvaardigheden ontberen, of nog een te laag taalniveau hebben om bij een reguliere werkgever te beginnen, worden gedurende een aantal maanden, twee dagen per week, in een re-integratietraject van het SW bedrijf (Alescon) geplaatst. Hiermee wordt ook voorkomen dat werkgevers teleurstellende ervaringen opdoen tijdens de taalstage. De meerderheid van de deelnemers aan dit traject stroomt nadien door naar een taalstage. Enkelen zijn tijdens het re-integratietraject uitgevallen, vooral wegens persoonlijke en gezondheidsproblemen. Zo nodig wordt door de gemeente ook gehandhaafd in het geval de statushouder zijn of haar re-integratie verplichtingen onvoldoende nakomt. De consulent Werk en Statushouders bezoekt de werkgevers die aan deze projecten deelnemen een maal per vier weken.

#### **Kader 21      Werktaalstages bij werkgevers in Boxmeer en Sint Anthonis<sup>83</sup>**

Ruim veertig bedrijven in de regio doen inmiddels mee aan het project 'Werk en Vergunninghouders' dat in oktober 2016 startte op initiatief van de afdeling Sociale Zaken van de gemeente Boxmeer en Sint Anthonis. Het project is opgestart om met behulp van een werktaalstage van drie maanden de kansen van statushouders op de arbeidsmarkt te vergroten. Inmiddels hebben zo'n 75 statushouders een werktaalstage kunnen doen. Een derde van deze groep heeft inmiddels een betaalde baan gevonden. De anderen zijn nog aan de werktaalstage bezig, zijn aan een opleiding begonnen of zijn ingestroomd in een begeleidingstraject bij de uitvoerder van de Participatiewet IBN. De stages worden aangeboden met behoud van een uitkering en worden - gelijktijdig met de inburgering - meestal voor twee of drie dagen per week aangeboden. De werktaalstages bestaan uit een uitgebreide screening, de koppeling van kandidaten aan werkgevers in de regio, een persoonlijk begeleidingstraject en het leren van de Nederlandse taal in de praktijk. Deelnemende bedrijven - waaronder Geelen Beton en telefoonwinkel Welcom - zijn zeer enthousiast over deze werktaalstages. Het biedt hen de

<sup>81</sup> Interview met dhr. M. Stolt, consulent Werk en Statushouders van de gemeente Midden-Drenthe, gevoerd in februari 2018. Zie verder: <https://www.dekrantvanmiddendrenthe.nl/nieuws/beilen/477317/op-zoek-naarwerk-voor-statushouders.html>.

<sup>82</sup> In een taalstage leren statushouders met behoud van uitkering maximaal 1 jaar gedurende 2 dagen per week de taal op de werkvloer en Nederlandse werknemersvaardigheden. Daarnaast volgen zij nog 3 dagdelen per week de officiële inburgeringscursus.

<sup>83</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. M. Smeitink en mw. S. Giesberts van de afdeling Sociale Zaken gemeente Boxmeer en gemeente Sint Anthonis, gevoerd op 23 januari 2018. Zie verder: gemeente Boxmeer 20 juli 2017: "Veertig bedrijven doen mee aan taalwerkstage".

kans om de mogelijkheid op een vast arbeidsverband zorgvuldig te verkennen. Ook bieden de gemeenten Boxmeer en Sint Anthonis zelf stageplaatsen aan. Aangegeven wordt dat ook de statushouders zelf erg te spreken zijn over deze stages. Het biedt hen perspectief op werk en draagt bij aan hun gevoel van eigenwaarde. Ook de gemeente is blij met het traject; het voorkomt voor velen dat ze langdurig in de bijstand zitten. Wel zou het traject langer dan drie maanden mogen duren; dat vergroot de kans op een vaste aanstelling daarna. Succesfactoren zijn: het bieden van maatwerk, het commitment van bedrijven, de persoonlijke begeleiding, de afstemming tussen inburgering en de werktaalstages, en zeker ook de rol van de gemeente als regisseur. Het blijkt van groot belang dat de gemeente alle partijen in de regio goed kent en ook dat de klantmanagers integraal werken. Hierdoor behouden zij het overzicht van alle relevante aspecten met betrekking tot een succesvolle toeleiding naar betaald werk in de regio.

Grotere bedrijven hebben de mogelijkheid om meerdere statushouders tegelijk een plek te bieden. Eerder zagen we dat verschillende grote bedrijven betrokken zijn bij initiatieven gericht op screening en matching (zie bijvoorbeeld kader 15 en 17) en bij de activiteiten ontwikkeld door de vluchtelingenorganisaties VluchtelingenWerk Nederland en UAF (zie kader 13 en 14). Onderstaande voorbeelden maken duidelijk dat statushouders – mits sprake is van een zorgvuldige screening en een goede begeleiding – vaak zonder noemenswaardige problemen een duurzame en hoogwaardige positie binnen deze arbeidsorganisaties verwerven. Wel gaat dit met name op voor degenen met een hoger opleidingsniveau en een goede beheersing van de Nederlandse taal.

#### **Kader 22      Nederlandse Spoorwegen<sup>84</sup>**

NS biedt jaarlijks aan minimaal vijf hoogopgeleide statushouders betaalde werkervaringsplaatsen aan. Dit is ook afgesproken in de CAO sinds 2015. De kandidaten volgen gedurende negen maanden een traject met aandacht voor o.a. coaching, loopbaanbegeleiding en zo nodig extra taalonderwijs. Na zes maanden vindt er een gesprek plaats om te bepalen of de kandidaten intern bij NS kunnen solliciteren of dat zij na afronding van het traject elders gaan solliciteren. Het passen bij de bedrijfscultuur van deze organisatie vormt een belangrijk criterium ten behoeve van een mogelijk vervolg bij NS. In de praktijk is dit voor een meerderheid (ongeveer 60%) van de kandidaten het geval. Deze statushouders stromen op basis van een interne sollicitatieprocedure door naar een duurzame en hoogwaardige positie binnen het bedrijf. In totaal heeft NS vanaf 2015 aan ruim twintig statushouders een leerwerkplek kunnen aanbieden. De aantallen van vijf per jaar, zoals in de CAO opgenomen, worden dan ook gemakkelijk gehaald. Bovendien blijkt de inpassing in de arbeidsorganisatie zonder noemenswaardige problemen te verlopen. Wel wordt aan het management de mogelijkheid geboden een korte cursus over culturele diversiteit op de werkvloer te volgen. De verwachting is dat het bedrijf hierdoor beter is voorbereid op de indienstneming van werknemers met een andere culturele achtergrond. Andere succesfactoren hebben betrekking op de screening en selectie van kandidaten, het bieden van maatwerk, het uitdragen van de duidelijke (gedrags-)regels en het stellen van voorwaarden aan het profiel van de statushouders (zowel ten aanzien van taal, opleiding als vaardigheden). De kandidaten voor de werkervaringsplaatsen worden door UAF voorgedragen. Daarnaast onderhoudt NS ook met andere organisaties (waaronder New Bees, M-Capital en K!X Works) contact over het aanleveren van kandidaten voor andere functies. In de praktijk blijkt het leveren van uitgebreide cv's overigens niet voldoende. Vruchtbaarder zijn de 'meet & greet' bijeenkomsten waarbij de mogelijkheid tot kennismaking wordt geboden. Op deze manier worden eveneens kandidaten geworven.

#### **Kader 23      Philips<sup>85</sup>**

De afdeling Werkgelegenheidsplan (WGP) van Philips biedt aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om betaalde werkervaring op te doen. Dit geldt ook voor statushouders. In dit kader wordt met de vluchtelingenorganisatie UAF samengewerkt. Momenteel neemt een groep van ongeveer vijf statushouders aan een dergelijke leerwerkplek deel. Zij krijgen daarbij een kennismakingsovereenkomst voor één jaar aangeboden. Gedurende dit jaar is er volop aandacht voor begeleiding, loopbaan coaching en netwerkontwikkeling. Het is de bedoeling dat de kandidaten na een jaar uitstromen naar een duurzame arbeidsplaats. Aangegeven wordt dat de statushouders zeer gemotiveerd zijn en feitelijk maar weinig begeleiding nodig hebben. Aandachtspunten die in dit kader worden genoemd, hebben betrekking op de kwaliteit van de publieke dienstverlening (ten aanzien van de mogelijkheid om op korte termijn voldoende en geschikte statushouders voor te dragen), de te beperkte mogelijkheden om aan de criteria van het doelgroepenregister in het kader van het banenplan te voldoen (waardoor statushouders er buiten vallen) en de

<sup>84</sup> De informatie is gebaseerd op een gesprek met mw. B. Haarbosch, Programmamanager Diversiteit & Inclusie bij de Nederlandse Spoorwegen, gevoerd op 4 januari 2018.

<sup>85</sup> De informatie is gebaseerd op een gesprek met dhr. C. van Aar, Employment Scheme Coordinator HR Benelux bij Philips, gevoerd op 21 december 2017.

soms beperkte taalkennis van statushouders. Overigens wordt aangegeven dat de kandidaten in de regel zeer goed gescreend zijn door UAF en veelal al zijn ingeburgerd. De werkzaamheden door UAF in het kader van voorbereiding en toeleiding worden als een belangrijke succesfactor beschouwd. Andere succesfactoren zijn een goede begeleiding en het bieden van een concreet perspectief aan de statushouders. Dit laatste wordt als zeer belangrijk voor de motivatie van de kandidaten gezien.

#### **5.4 Werken bij de overheid en in de publieke sector**

De gemeente is zelf ook werkgever en kan in de eigen werkorganisatie zelf betaalde werkplekken en/of werkervaringsplekken aanbieden aan statushouders. Bijna de helft van de gemeenten (47%) heeft dit gedaan. Gemeenten bieden het vaakst werkervaringsplekken aan (32% van de gemeenten) en in mindere mate betaalde werkplekken (15% van de gemeenten).<sup>86</sup> Kader 24 geeft aan hoe de gemeente Amsterdam als arbeidsorganisatie de instroom van nieuwkomers tracht te bevorderen.

##### **Kader 24 Een programma voor trainees bij de gemeente Amsterdam<sup>87</sup>**

In 2017 is de gemeente Amsterdam gestart met een traineeship voor hoogopgeleide nieuwkomers: het Young Professionals Programma voor Statushouders (YPPS). YPPS is een driejarig programma waarbij nieuwkomers de taal leren, werkervaring opdoen en uiteindelijk als trainees aan de slag gaan. Doel is het werven en opleiden van potentiële gemeenteprofessionals. In april 2017 zijn 14 deelnemers gestart aan het eerste jaar van het programma. De combinatie van leren en werken staat hierbij centraal. Gedurende het eerste jaar volgen de kandidaat-trainees een uitgebreid programma bestaande uit taallessen op de Universiteit van Amsterdam, een introductieprogramma om de stad en de gemeentelijke organisatie (beter) te leren kennen, groepsopdrachten, stages, trainingen en begeleiding en coaching. Deelnemers die het eerste jaar met succes hebben afgerond, stromen door naar het Traineeship van de gemeente Amsterdam. Om de taal goed onder de knie te krijgen, zijn alle deelnemers ook gekoppeld aan een taalbuddy binnen de organisatie. Ze spreken wekelijks met elkaar af om gesprekken te voeren en zo de Nederlandse taal te oefenen.

#### **5.5 Sociale Werkvoorziening**

Er zijn in Nederland circa 90 sociale werkbedrijven. Het grootste deel van deze werkbedrijven heeft een rol in de uitvoering van de Participatiewet. In dit kader worden personen met een arbeidsbeperking in een werktraject geplaatst, meestal in de vorm van een detachering, een beschutte werkplek of een trainingstraject. Zo'n 100.000 mensen werken in een sociaal werkbedrijf. Veruit de meeste SW-bedrijven hebben expliciet aandacht voor de groep statushouders (zie ook de kaders 25-27). Uit een periodieke monitor door Cedris blijkt dat bijna twee-derde (63%) van de SW-bedrijven gerichte acties onderneemt ten behoeve van de groep statushouders.<sup>88</sup> Instrumenten die hierbij vooral worden ingezet, zijn: werkervaringsplaatsen (94% van de SW-bedrijven biedt deze aan statushouders aan), trainingen (72%), diagnoseinstrumenten (66%) en extra taallessen (46%). Daarnaast blijkt uit deze enquête dat veel SW-bedrijven die nu nog geen extra inzet op de statushouders plegen, dit in de nabije toekomst wel van plan zijn.

##### **Kader 25 Ferm Werk in de regio Woerden<sup>89</sup>**

Ferm Werk is opgericht als de uitvoeringsorganisatie van de gemeenten Woerden, Bodegraven-Reeuwijk, Oudewater en Montfoort voor de Wet Werk en Bijstand en de Sociale Werkvoorziening. Binnen het beschikbare aanbod van voorzieningen wordt op een groep van tweehonderd statushouders extra inzet gepleegd. Er is een aparte 'dedicated' consultant aangesteld die de aanpak coördineert. De ambitie is om zestig procent van deze statushouders na twee jaar op de arbeidsmarkt te laten instromen. Inmiddels is – na een jaar ondersteuning en

<sup>86</sup> Razenberg, I., M. Kahmann en M.de Gruijter (2017) Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2017. Utrecht, Kennisplatform Integratie & Samenleving.

<sup>87</sup> <https://www.amsterdam.nl/bestuursorganisatie/organisatie/bedrijfsvoering/personeel/traineeopoolgemeente/nieuws/amsterdam-start/>.

<sup>88</sup> Periodieke monitor Cedris uitgevoerd in de zomer van 2017. Zo'n tachtig procent van alle 90 SW-bedrijven hebben aan deze monitor meegedaan.

<sup>89</sup> Informatie op basis van een gesprek met dhr. B. Drost, algemeen directeur Ferm Werk, gevoerd op 29 november 2017.

begeleiding - al bijna een-derde van deze groep naar de arbeidsmarkt uitgestroomd. Het gaat dan om tijdelijke contracten in uiteenlopende sectoren en voornamelijk 'doe-beroepen'. Ook zijn velen uitgestroomd naar het reguliere onderwijs. Kenmerkend voor de aanpak is dat tegelijk met de inburgering een werkaanbod wordt gedaan, veelal in de vorm van ervaringsplaatsen. Daarnaast worden veel statushouders ondergebracht in het leer- en ontwikkelcentrum van Ferm Werk. Hierin worden zij gedurende een half jaar voorbereid op een dienstverband bij een werkgever. Ferm Werk probeert de taalaanbieders in de regio zoveel als mogelijk te bewegen tot een aanbod in de avonduren, zodat de statushouders overdag meer tijd hebben om te werken en/of werkervaring op te doen. Daarnaast investeert men nadrukkelijk in het netwerk van sport en vrijwilligerswerk, zodat statushouders ook in sociaal verband aansluiting bij de lokale samenleving vinden. Ferm Werk onderscheidt verschillende voorwaarden voor een succesvolle aanpak, namelijk de beschikbaarheid van een coördinator specifiek voor deze doelgroep, een gelijktijdig aanbod van taal en werk, de aandacht voor sociale integratie en een goede regionale afstemming tussen verschillende partijen. Benadrukt wordt dat het van groot belang is voor een succesvolle aanpak dat alle betrokken partijen in de regio dezelfde opvatting hebben over het gewenste integratie- en participatietraject van statushouders.

## **Kader 26      Werkplein Ability in Noord Groningen<sup>90</sup>**

Werkplein Ability is de uitvoeringsorganisatie van de gemeenten Bedum, De Marne, Winsum en Eemsum voor de uitvoering van de Participatiewet. Werkplein Ability is in 2016 ontstaan uit de onderdelen Werkplein Noord-Groningen, Sociale Zaken en Werk Hoogeland en het werkleerbedrijf Ability (Sociale Werkvoorziening). Statushouders zijn landelijk en lokaal een groeiende groep binnen de Participatiewet en een groep waar inzet naar werk (te) laat is ingezet. Daarom wil werkplein Ability nieuwe statushouders zo snel mogelijk begeleiden naar werk en voor de groep reeds in de regio woonachtige statushouders de mogelijkheden op werk onderzoeken. Voor deze groep worden facultatief instrumenten ingezet als: een uitgebreide assessment, extra taalondersteuning, psychologische ondersteuning en een vakinhoudelijk aanbod. Het werkplein heeft er voor gekozen om waar mogelijk een aanbod te doen aan de groep statushouders die maximaal 3 jaar in de regio is gehuisvest. Het gaat om ongeveer 135 statushouders, waarvan er inmiddels ruim 30 in een traject zitten. Een van de trajecten is gericht op de sector bouw & techniek. Hierbij worden de deelnemers eerst in het leer- en ontwikkelcentrum op de arbeidsmarkt voorbereid. Dit gebeurt door een aanbod van trainingen en specifieke ondersteuning. Vervolgens stroomt deze groep uit naar het project Noorderhuizen, waar zij een leerwerk traject aangeboden krijgen richting de sector bouw & techniek. Binnen dit duale traject is extra en directe aandacht voor taal, opleiding en begeleiding door een docent bouw en een werkcoach. De verwachting is dat een groot aantal statushouders door zal stromen naar werk of naar een reguliere opleiding. Deze verwachtingen zijn gebaseerd op de hoge vraag naar arbeidskrachten in bouw en techniek, de bijgestelde eisen van werkgevers aan arbeidskrachten (meer op competenties en minder op diploma's) en de motivatie van de deelnemers in de groep. Een ander project (Femina) is speciaal gericht op de groep vrouwen en de versterking van hun positie in de maatschappij. Ook start er binnenkort een project dat is gericht op instroom in de zorg. De uitstroom naar regulier werk is onder de groep vluchtelingen momenteel nog beperkt. Daarom biedt Werkplein Ability zelf volop mogelijkheden voor statushouders. Relevante succesfactoren zijn: de integratie van activiteiten door één organisatie, het bestaan van een voorbereidend traject (in het leer- en ontwikkelcentrum), de ondersteuning en begeleiding tijdens het opleidingstraject van het ROC en werkcoach en de gerichte inzet van sectoren waar vraag is naar arbeid voor het opdoen van relevante werkervaring.

## **Kader 27      SW-bedrijf Patijnenburg en MVO Westland<sup>91</sup>**

In de gemeente Westland staat integratie via werk sinds april 2016 centraal in de aanpak van het project 'Meetellen en Meedoen' van MVO Westland en het SW-bedrijf. Meetellen en Meedoen is een samenwerking tussen MVO Westland en het Westlandse bedrijfsleven, vluchtelingenwerk en de welzijnsorganisatie Vitis Welzijn. Inmiddels zijn 81 statushouders werkzaam in een leerwerktraject (intern bij het SW-bedrijf of extern in een regulier bedrijf) en vijf statushouders hebben betaald werk. Tien bedrijven uit Westland doen mee met het project. Om de aansluiting met de Westlandse arbeidsmarkt te realiseren is er een intensief kennismakingstraject. Dit krijgt vorm via coaching op de werkvloer, door het bezoeken van bedrijven in het Westland en door het opdoen van taalkennis tijdens het werk. Vanuit het project worden drie doorslaggevende factoren benoemd: (1) een snelle start van de begeleiding van statushouders, namelijk binnen drie weken na aankomst in de gemeente Westland, (2) het realiseren van een doorlopende lijn in de ondersteuning vanuit MVO Westland en partners, en (3) het ontwikkelen van een integrale aanpak gericht op betaald werk, met aandacht voor maatschappelijke begeleiding, inburgering, werk(-ervaring) en jobcoaching.

<sup>90</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. D. Löhr, Teamleider Leerwerkspoor, gevoerd op 5 december 2017.

<sup>91</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. S. van Schoote, Projectleider Meetellen en Meedoen, Patijnenburg, gevoerd in januari 2018.

## 5.6 Uitzendbedrijven

De kernactiviteit van uitzendbedrijven is arbeidsbemiddeling. Daarnaast bieden deze bedrijven ook diensten aan voor ZZP-bemiddeling, werving en selectie, contacten en loopbaancoaching. Ongeveer een derde van de geregistreerde werkzoekenden die het werk hervatten, vindt zijn weg terug naar de arbeidsmarkt via een uitzendbaan. Grotere uitzendbedrijven zijn aangesloten bij ABU. Deze organisatie vertegenwoordigt ruim zestig procent van het uitzendwezen. NBBU is de belangenbehartiger van meer dan 1100, veelal gespecialiseerde bureaus. Vooral het midden- en kleinbedrijf is opdrachtgever van deze uitzendbureaus.

Uit gesprekken met beide organisaties blijkt dat ABU en NBBU het dossier arbeidstoeleiding statushouders uiteindelijk niet als landelijk thema hebben behartigd. Concrete initiatieven zijn aan hun leden overgelaten.<sup>92</sup>

De NBBU heeft in 2015 en 2016 regelmatig een oproep aan haar leden gedaan om activiteiten voor statushouders te ondernemen. Daarop is door een aantal NBBU-leden positief gereageerd, vooral door uitzendbureaus die nauw samenwerken met gemeenten. Ook zijn er door individuele leden van NBBU gesprekken gevoerd met UAF en Vluchtelingenwerk, onder andere over de aanlevering van geschikte kandidaten voor de arbeidsmarkt. Deze initiatieven hebben echter niet geleid tot concrete samenwerking. NBBU geeft aan dat er sprake lijkt van een verschil in benadering en visie waardoor men niet tot afspraken is gekomen. Het uitzendwezen heeft de indruk dat de focus van UAF en Vluchtelingenwerk vooral op inburgering, stages en opleidingen ligt. Dit terwijl uitzendbedrijven vooral het belang van een snelle participatie op de arbeidsmarkt benadrukken.

Er is een aantal uitzendbureaus dat zich specifiek richt op bijzondere doelgroepen, waaronder statushouders. In de kaders 28 en 29 is een tweetal voorbeelden nader uitgewerkt. Het belang van zowel een uitgebreide screening en voorbereiding, een goede begeleiding op de werkvloer als een hechte samenwerking met publieke of maatschappelijke organisaties (PPS), vallen daarbij op.

### **Kader 28      Luba uitzendbureau Noord Holland<sup>93</sup>**

Uitzendbureau Luba Alkmaar is lid van ABU en zet zich in voor de bemiddeling van vluchtelingen met een (tijdelijke) verblijfsvergunning naar werkgevers in de regio. Inmiddels zijn er zo'n twintig statushouders aan werk geholpen, voornamelijk in zogenoemde tekortsectoren. Aangegeven wordt dat met name bedrijven in de procestechniek, metaal en bouw kampen met personeelstekorten. Daarbij vormen statushouders veelal een nog onbenutte doelgroep. Bovendien is deze groep enorm gemotiveerd om aan het werk te gaan. Een belangrijke succesfactor vormt een goede begeleiding op de werkvloer. Overigens wordt hierbij ook het zittend personeel betrokken. Dit is nodig om tot een wederzijds begrip en uitwisseling te komen. De begeleiding wordt door intercedenten van Luba samen met de werkgever ter hand genomen. De begeleiding heeft onder andere betrekking op het overbrengen van kennis over Nederlandse gewoonten en regels. Gemeenten in de regio betalen in het kader van hun activeringsbeleid mee aan de kosten hiervoor. Daarnaast wordt een goede voorbereiding van groot belang geacht. In dit verband wordt actief samengewerkt met Inova, een maatschappelijke organisatie die statushouders begeleidt op weg naar sociale, educatieve en professionele zelfredzaamheid. Inova biedt extra taallessen aan, geeft sollicitatietrainingen en draagt bij aan de verdere ontwikkeling van de individuele competenties van statushouders. De kandidaten zijn in de regel reeds ingeburgerd, zodat de werkweek niet door taallessen onderbroken hoeft te worden. Ook heeft Luba in samenwerking met Inova en Vluchtelingenwerk een informatiebijeenkomst voor werkgevers georganiseerd. Hierin werd toegelicht wat het betekent om met statushouders te werken. Een goede voorlichting aan werkgevers over het aannemen van statushouders wordt erg belangrijk gevonden. De gezamenlijke organisatie van deze bijeenkomst is volgens Luba een mooi voorbeeld van succesvolle publiek-private samenwerking.

<sup>92</sup> Informatie op basis van gesprekken met dhr. P. Meij (NBBU) en F. Kooijman (ABU), gevoerd in juli 2017.

<sup>93</sup> Informatie op basis van een gesprek met vestigingsmanager Mw. N. ten Hagen op 10 januari 2018 en een ABU-publicatie Uitzendwerk, nummer 3 2017, special over PPS.

## **Kader 29      Matching met werkgevers door COA en Randstad vanuit het AZC<sup>94</sup>**

In 2016 hebben COA en Randstad een pilot uitgevoerd waarbij geprobeerd is om een voorgeselecteerde kansrijke groep van 95 statushoudersnaar werk te begeleiden. Dat is met 61% van de 'jobready' statushouders gelukt. Het ging daarbij om statushouders in asielzoekerscentra die op korte termijn een woning in de provincie Utrecht zouden krijgen. Volgens Randstad en het COA maakt de pilot duidelijk dat het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor deze doelgroep maatwerk vergt op lokaal niveau. De aanpak was erop gericht om direct bemiddelbare statushouders al in het AZC te screenen om hen vervolgens te koppelen aan een werkgever. De kandidaten hebben zich ingeschreven bij uitzendbureau Randstad in Utrecht, meer bepaald bij een speciaal voor de pilot aangestelde adviseur. Door deze adviseur is een intakegesprek gevoerd om kwaliteiten, opleiding, werkervaring en competenties te onderzoeken en om te bepalen in hoeverre het mogelijk is de kandidaat te bemiddelen naar regulier werk. Geschikte kandidaten konden in het 'Jobcenter' workshops volgen over solliciteren en de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast konden zij direct solliciteren op vacatures en zocht de adviseur mee naar geschikte vacatures in de regio. Volgens Randstad en het COA maakt de pilot duidelijk dat het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor deze doelgroep maatwerk vergt op lokaal niveau.

## **5.7 Sectorale en regionale initiatieven**

In het Sociaal Akkoord van 2013 tussen de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties is afgesproken dat er een sectorale en regionale aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt moet komen. Met ondersteuning van de overheid hebben sociale partners knelpunten gedetermineerd en aangepakt door middel van de zogenaamde Sectorplannen. In enkele regio's en sectoren is het onvoldoende benutten van het arbeidspotentieel van statushouders zo'n knelpunt. Vooral in de derde, en laatste, tranche van de sectorplannen was nadrukkelijk ruimte voor dergelijke initiatieven. In deze tranche werden sociale partners uitgenodigd om trajecten te ontwikkelen om mensen aan het werk te helpen en daarbij ook aandacht te hebben voor groepen die niet vanuit de reguliere arbeidsmarktsituatie komen zoals bij van-werk-naar-werk of van WW naar werk. Enkele sectoren en regio's hebben dit opgepakt en hieraan invulling gegeven door statushouders aan het werk te helpen. De technische installatiebranche en de regio Noord Holland-Noord zijn hier voorbeelden van.<sup>95</sup>

Ook kunnen inspanningen ten behoeve van statushouders in CAO's worden vastgelegd. Navraag bij het cao-research kennis en innovatiecentrum (cao-databank FNV) en bij de AWWN leert dat er in de periode 2015-2017 in totaal twee cao-afspraken zijn gemaakt over het bieden van plekken aan statushouders.<sup>96</sup> Jaarlijks worden circa 400 CAO-akkoorden afgesloten. Naast de eerder genoemde afspraak van de NS (zie kader 22) is bij Arcadis een afspraak gemaakt om in 2017 aan 10 statushouders werkgelegenheid te bieden.

In het onderstaande wordt een aantal sectorale en regionale initiatieven nader toegelicht (kaders 30-35). Duidelijk wordt dat deze op verschillende manieren tot stand zijn gekomen. Niettemin zien we ook hier een aantal terugkerende factoren voor het succes ervan. Het gaat daarbij in elke geval om de aanwezigheid van een goede infrastructuur waarbinnen partijen elkaar gemakkelijk weten te vinden, het bieden van maatwerk in de ondersteuning, het uitgangspunt van parallelle investeringen en het bieden van intensieve begeleiding.

---

<sup>94</sup> <https://www.randstad.nl/over-randstad/pers/persberichten/2016/07/61-procent-statushouders-in-pilot-coa-en-randstad-aan-het-werk>.

<sup>95</sup> Deze informatie is gebaseerd op een gesprek met dhr. P van den Boom, adviseur op het gebied van arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid bij FNV Bondgenoten, gevoerd op 25 april 2018.

<sup>96</sup> Informatie op basis van een navraag verricht bij FNV databank en AWWN in juli 2017.



### **Kader 30 Doorlopende leerlijnen in Noordoost Brabant<sup>97</sup>**

Dertien gemeenten in Noordoost-Brabant, meer dan honderd bedrijven in de regio, ROC De Leijgraaf en Stichting Werkvloer<sup>98</sup> sloegen enkele jaren geleden de handen ineen om statushouders in te zetten in onder meer de bouwrijverheid, catering, logistiek en schoonmaak. Die sectoren zitten te springen om personeel. Na een nauwkeurige screening van kandidaten door gemeenten en Vluchtelingenwerk starten de kandidaten met een vooropleiding die Stichting Werkvloer organiseert. Hierin komen zowel vaktaal als praktijkvakken aan de orde. Wie bijvoorbeeld een logistieke opleiding volgt, krijgt vooraf een pakket met onder meer functiegericht taal in combinatie met lessen in besturen van een hef- en reachtruck. Wie in de dienstverlening gaat werken, volgt vooraf een basiscursus schoonmaak of een cursus over sociale hygiëne. Dit voortraject wordt afgesloten met een erkend certificaat. De gemeenten in de regio betalen in belangrijke mate voor deze trajecten. Na de vooropleiding start het programma onder begeleiding van ROC De Leijgraaf. Het gaat om een BBL-traject op Entree-niveau: één dag per week theorie op school, de rest van de week betaald aan het werk. De kandidaten verkrijgen daarmee in elk geval een betaalde baan voor een jaar. Per traject worden groepen van ruim twintig statushouders door ROC De Leijgraaf begeleid en ondersteund. In totaal hebben al meer dan 200 kandidaten een dergelijk traject aangeboden gekregen. Driekwart van alle statushouders stroomt na afloop van deze BBLtrajecten uit naar werk of gaat door met onderwijs (Mbo-opleiding niveau 2). Succesfactoren die worden benoemd, hebben betrekking op een goede screening van kandidaten, een goede samenwerking tussen uitvoerders in de regio, commitment van werkgevers en de specifieke betrokkenheid van het ROC. Aparte aandacht verdient het feit dat dit project wordt getrokken door een functionaris die verbonden is aan zowel ROC DE Leijgraaf als de gemeenten in de regio.

### **Kader 31 LTO Nederland: sectorinitiatief in de gemeenten Asten en Someren<sup>99</sup>**

LTO Nederland is in de gemeenten Asten en Someren een project begonnen om vluchtelingen te ondersteunen in hun zoektocht naar werk. In de zomer van 2017 zijn 13 kandidaten met dit project begonnen. Twee daarvan zijn inmiddels uitgestroomd naar werk. De competenties van de overige deelnemers werden door de werkgever onvoldoende geacht om voor een arbeidscontract in aanmerking te komen. Centraal onderdeel van het project is een goede afstemming tussen inburgering en werk. Zodoende kunnen de vluchtelingen tegelijkertijd investeren in taal en het arbeidsproces. Daarnaast worden er in het kader van de inburgering sociale activiteiten georganiseerd om de vluchtelingen deel te laten nemen aan lokale activiteiten. Aan het project werken verschillende partijen mee. Het Werkplein Regio Helmond (Senzor) levert kandidaten aan en voorziet in job coaches. Verschillende werkgevers in de regio hebben eveneens aangegeven mee te willen werken aan het project. Zij bieden stages voor een periode van drie maanden aan. Indien de vluchtelingen goed bevallen en langer kunnen blijven werken, wordt de stage omgezet in een tijdelijk contract (via het uitzendwezen). Taalaanbieders dragen eveneens bij aan het project. Het streven is om taal zo veel als mogelijk op de werkplek aan te bieden. LTO geeft aan dat het project alleen slaagt indien een aantal randvoorwaarden op orde zijn. Belangrijke voorwaarden voor succes zijn: (1) nabijheid van wonen, werk en taalonderwijs, (2) goede screening van kandidaten, (3) het ontzorgen van werkgevers gedurende de stageperiode door voldoende begeleiding te bieden, en (4) aanstellen van een contactpersoon vanuit de groep vluchtelingen. Voorts wordt het belang van een regionale HR-coach voor het midden- en kleinbedrijf aan gegeven. Zodoende kunnen personeelszaken gezamenlijk voor bedrijven worden gecoördineerd, hetgeen ook deze bedrijven in staat stelt om iets voor bijzondere groepen als vluchtelingen te kunnen betekenen.

### **Kader 32 Afspraken tussen publieke en private partijen in de regio Gorinchem<sup>100</sup>**

In de regio Gorinchem is er veel aandacht voor een vroegtijdige aanpak ten behoeve van statushouders, waarbij de samenwerking met COA wordt gezocht en tussen diverse partijen in de regio wordt samengewerkt. Dit heeft geleid tot het realiseren van de taakstelling ten behoeve van de huisvesting van deze nieuwkomers in de regio en tot een vroegtijdige aanpak gericht op maatschappelijke participatie. De regiocoördinator speelt hierin een belangrijke en verbindende rol. Eind 2017 zaten er zo'n 650 statushouders in de bijstand, hetgeen neerkomt op een-derde van het totale bijstandspopulatie in de regio. Ongeveer de helft van deze groep wordt geschikt geacht voor een concreet toeleidingstraject richting de arbeidsmarkt. Een aanzienlijke aantal wordt via het WerkLeerbedrijf Avres in een traject geplaatst, alwaar zij gedurende dertien weken in het leer- en ontwikkelcentrum worden voorbereid op een werkervaringsplaats bij een bedrijf in de regio. Hierover worden

<sup>97</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. R. Swinkels, projectleider van het project Dienstverlening en diverse andere projecten, gevoerd op 17 januari 2018.

<sup>98</sup> De Stichting Werkvloer is een zelfstandig opererende netwerkorganisatie gericht op innovatie, employability en opleiden binnen diverse marktsectoren.

<sup>99</sup> Informatie op basis van een gesprek met dhr. W. van den Boomen, bestuurder bij LTO Glaskracht Nederland, gevoerd op 16 november 2017.

<sup>100</sup> Gesprek met dhr. D. van Beusekom en dhr. A. Revenboer, Teammanager Werkgeversdienstverlening Avres resp. Regiocoördinator arbeidsmarktregio Gorinchem, gevoerd op 20 december 2017.

met regionale werkgevers – onder ander in de bouw, in de scheepvaart en de zorg – afspraken gemaakt. Van groot belang hierbij is een goede begeleiding door job coaches. Ook wordt aangegeven dat de werkgever en het zittend personeel tijdig over de komst van statushouders moet worden voorgelicht. Dit voorkomt problemen en vergroot het draagvlak op de werkvloer. Een ander toeleidingstraject naar de arbeidsmarkt in de regio zijn de voorschakeltrajecten, die aansluiten op de wensen en behoeften van werkgevers in de maritieme sector. Het project Behouden Vaart biedt hiertoe op locatie specifieke opleidingsprogramma's aan. Ook kunnen statushouders via taalstages naar de arbeidsmarkt worden begeleid. Deze variant is echter alleen geschikt voor degenen met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt. Over het algemeen wordt aangegeven dat de arbeidsintegratie van statushouders in de regio steeds beter verloopt. Succesfactoren hierbij zijn de toenemende samenwerking en afstemming tussen verschillende partijen, een goede en uitgebreide screening, de grote vraag naar arbeid in de regio en ook de aandacht voor maatwerk. Aandachtspunten houden verband met de versnippering van gemeentelijk beleid, het probleem om statushouders naar passend onderwijs te leiden en de moeizame afstemming tussen werk en inburgering.

### **Kader 33 Opleidingen en banen via Bouwmensen Rivierengebied<sup>101</sup>**

Bouwmensen is een coöperatieve vereniging van bouw en infra opleidingsbedrijven. Er zijn 30 vestigingen van Bouwmensen in Nederland. Bouwmensen Rivierengebied zorgt ervoor dat statushouders waarvan is beoordeeld dat ze een relevante (bouw-)achtergrond, ervaring en kennis hebben, via een scholings- en werkervaringstraject in de bouwsector aan de slag kunnen. Doelstelling is tien statushouders per jaar te laten deelnemen. Van de eerste tien deelnemers zijn er zeven geplaatst in arbeidscontracten conform het project. Een aantal deelnemers is eerder gestopt omdat zij ander werk hebben gevonden. Bij goed functioneren krijgt de statushouder werk aangeboden van de aannemer waarbij de ervaring is opgedaan. Als er op dat moment bij het bouwbedrijf geen werk is, krijgt de vluchteling een dienstverband bij het uitzendbureau van Bouwmensen. Daarmee wordt gezorgd voor continuïteit in werkervaring en betaald werk tot een duurzame aanstelling mogelijk is. Een belangrijk uitgangspunt van het project is dat de statushouder uiteindelijk een vaste aanstelling moeten verwerven. Bouwmensen werkt hiertoe samen met Vluchtelingenwerk en 'Werkzaak Rivierenland'.<sup>102</sup> Deze organisaties zijn verantwoordelijk voor de eerste screening. Als statushouders in aanmerking komen voor het toetredingstraject voor de bouw, omdat ze beschikken over de juiste competenties en de inburgeringscursus zo goed als voltooid hebben, volgt een intakegesprek bij Bouwmensen.<sup>103</sup> Daarna ondergaan zij een testweek, waarna een persoonlijk opleidingsplan wordt opgesteld om deze persoon toe te leiden naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Soms kan iemand dan direct aan de slag bij een bouwbedrijf, maar vaak volgt na de opleiding een proefplaatsing van maximaal drie maanden met aansluitend een contract met het bouwbedrijf of het uitzendbureau van Bouwmensen. Bouwmensen voorziet in gereedschap en kleding, het bouwbedrijf verzorgt de werkbegeleiding van de vergunninghouder. Indien het contract bij het bouwbedrijf afloopt wordt de statushouder door Bouwmensen begeleid naar ander werk. Momenteel wordt verkend of het project van Bouwmensen Rivierengebied kan worden overgenomen in enkele andere regio's. Bouwmensen Rivierengebied vindt dat iets voor de landelijke koepelorganisatie Bouwend Nederland om te faciliteren. Ook wil men gebruik maken van landelijke subsidiemiddelen die via Bouwend Nederland beschikbaar zijn voor instroombevordering.<sup>104</sup> Er wordt grote personeelsschaarste verwacht in de sector. Er zal ook een project gestart worden voor statushouders (en anderen met afstand tot de arbeidsmarkt) zonder een bouwachtergrond. Daarover vindt overleg plaats met de gemeenten.

### **Kader 34 OTIB Sectorplan voor de technische installatiebranche<sup>105</sup>**

Met ondersteuning van het sectorplan OTIB worden statushouders via een traject opgeleid tot hulpmonteurs. Met Technica BV voert het Sectorplan in opdracht van OTIB uit. Het huidige sectorplan is in mei 2016 actief van start gegaan en loopt tot 1 juli 2018. Met het sectorplan Technische Installatiebranche worden 1100 werklozen en met werkloosheid bedreigde werknemers naar kansrijke beroepen in de sector begeleid. Het doel is om mensen binnen het sectorplan zoveel mogelijk duurzaam bij werkgevers in de installatiebranche te plaatsen. Binnen het Sectorplan is er nadrukkelijk aandacht voor de groep statushouders. Inmiddels hebben 60 à 80 statushouders het voorschakeltraject gevolgd of zijn anderszins ingestroomd in de branche. Het traject bestaat

<sup>101</sup> Informatie op basis van een gesprek met dhr. K. Karsijns, directeur Bouwmensen Rivierengebied, gevoerd in augustus 2017.

<sup>102</sup> Werkzaak Rivierenland is een werkorganisatie van negen gemeenten in Rivierenland, LANDER werk & participatie, het Werkgevers Adviespunt Rivierenland en het UWV.

<sup>103</sup> Bouwmensen vindt het belangrijk dat de deelnemers hun inburgeringstraject hebben afgerond, combinaties van inburgeringsles en werk in de bouw zijn praktisch onmogelijk. Overwogen wordt om zelf te voorzien in taalcursussen gericht op het werken in de bouw.

<sup>104</sup> <http://www.bouwendnederland.nl/nieuws/3501617/bouwend-nederland-investeert-extra-in-instroom-enopleiding-met-twee-meerjarenplannen>.

<sup>105</sup> Informatie op basis van een gesprek met Dhr. W. Overeem, arbeidsmarktcoach Met Technica, gevoerd op 23 januari 2018.

een uitgebreid assessment, waarna gedurende een periode van 8 weken een cursuspakket met technische vakken en diverse vaardigheden wordt aangeboden. Een extern trainingsbureau besteedt in het kader van 'effectief aan het werk' extra aandacht aan allerlei zaken die van invloed zijn op een bevredigende werksituatie. Ook worden er tijdens het voorschakeltraject afspraken gemaakt met opleiders en taalaanbieders. Aangegeven wordt dat vooral een goede afstemming met taalaanbieders in de praktijk vaak lastig is. Metotechnica heeft landelijk een 13-tal arbeidsmarktcoaches in dienst die allen ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers in de technische installatiebranche. Metotechnica werkt samen met uitkerende instanties als UWV en gemeenten. Gezamenlijk staan zij per regio garant voor een belangeloze en kosteloze bemiddeling om de perfecte match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vanuit het sectorplan te realiseren. Werkgevers die gebruik maken van het Sectorplan bieden een baangarantie voor tenminste 8 maanden aan. Een deel van de kandidaten komt via een BBL-constructie in dienst bij werkgevers. Ongeveer de helft van de kandidaten volgt op dit moment nog een voorschakeltraject en na het succesvol afronden van het traject in dienst bij een Otib aangesloten werkgever. Hiermee vormt het Sectorplan mede een belangrijk toeleidingskanaal voor statushouders naar werk. Factoren van belang voor het succes van het Sectorplan zijn de regionale insteek, het intensieve voortraject met aandacht voor onder anderen communicatieve, sociale en culturele zaken en de actieve rol van de arbeidsmarktcoach. Hoewel het Sectorplan medio 2018 zal worden beëindigd, kan nog het gehele jaar van de aangeboden faciliteiten gebruik worden gemaakt.

### **Kader 35      Sectorgewijze aanpak in het Hart van Brabant<sup>106</sup>**

In de arbeidsmarktregio Hart van Brabant zijn er 9 gemeenten, 6 uitvoeringsorganisaties voor de Participatiewet en 3 sociale Werkvoorzieningsbedrijven. De regiocoördinator tracht commitment en betrokkenheid te creëren waarmee gemeenten ondersteund worden om zo snel mogelijk integraal aan de slag te gaan met de groep statushouders. Ook moet aansluiting gevonden worden bij de regionale netwerken waarin werkgevers en onderwijsinstellingen vertegenwoordigd zijn. Er is voor 2018 een actieplan opgesteld waarin uiteenlopende ambities zijn geformuleerd. Deze hebben betrekking op informatie-uitwisseling, het adresseren van gezamenlijke knelpunten en de inzet van een uniforme aanpak. Inmiddels is er op verschillende onderdelen sprake van regionale samenwerking en zijn er uiteenlopende trajecten en initiatieven ontstaan om statushouders met werkgevers in contact te brengen en om tot afspraken te komen over stages, werkervaringsplaatsen en concrete banen. Ook wordt er gewerkt aan een gezamenlijke visie ten behoeve van meer lokale regie op inburgering en van het ontwikkelen van geïntegreerde en duale trajecten richting opleiding en werk. Zeer relevant in dit verband is de sectorgewijze aanpak waarbij samen met alle relevante partijen doorlopende lijnen worden ontwikkeld die ertoe leiden dat statushouders een baan vinden in de betreffende sector. Dergelijk trajecten zijn voor de sectoren zorg en bouwnijverheid al in een vergevorderd stadium. Binnen deze trajecten is aandacht voor een goede screening, oriëntatielessen, (aangepast) beroepsonderwijs, afstemming met het inburgeringsprogramma en een aanbod door een werkgever. Daarnaast worden ook voor minder kansrijke groepen trajecten ontwikkeld. Hierbij ligt de nadruk niet op werk, maar bijvoorbeeld op scholing of vrijwilligerswerk. Knelpunten die zich momenteel voordoen, hebben betrekking op de aanwezigheid van voldoende huisvesting in de regio, problemen ten aanzien van de instroom van statushouders in het (beroeps-)onderwijs en de financiering ten behoeve van combinatietrajecten en de begeleiding van statushouders. Zowel afspraken met onderwijsinstellingen als met bedrijven en sectoren moeten hiervoor een oplossing bieden.

## **5.8 Samenvatting**

De beschrijving van uiteenlopende projecten en initiatieven leidt tot de conclusie dat er steeds meer afstemming en uitwisseling tussen regionale en lokale partijen plaatsvindt. Een goede samenwerking tussen verschillende uitvoerende partijen is op dit decentrale niveau overigens geen sine cure gebleken. Toch zien we dat hierin het afgelopen jaar noemenswaardige vorderingen zijn gemaakt. Dit is in het bijzonder het geval in regio's waar gemeenten actief beleid voeren om de toeleiding van statushouders vorm te geven.

Een analyse van de vele praktijkvoorbeelden ten behoeve van een grotere maatschappelijke participatie van statushouders in de Nederlandse samenleving maakt duidelijk dat een aantal maatregelen of voorzieningen als essentiële en terugkerende onderdelen van een kansrijke aanpak kan worden beschouwd. Centraal hierin staat de gedachte van op maat gesneden en geïntegreerde trajecten, met als belangrijkste componenten: taal, onderwijs en werk (-ervaring). Deze trajecten worden in de regel vormgegeven aan de hand van een uitgebreide

---

<sup>106</sup> Gesprek gevoerd met mw. K. van der Heijden, Regiocoördinator Hart van Brabant, op 16 januari 2018.

en op maat gesneden intake, het organiseren van een 'warme' overdracht tussen verschillende uitvoeringspartijen, het met elkaar in contact brengen van werkgevers en statushouders, en het bieden van langdurige begeleiding.

Deze voorbeelden laten onverlet dat niet alle gemeenten en regio's even ver zijn in het initiëren van gezamenlijke trajecten om de instroom van statushouders op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Deels is dit te wijten aan de wettelijke en financiële mogelijkheden die gemeenten hebben om deze gezamenlijk projecten mogelijk te maken. Deels ook zijn hier andere actoren aan zet. Gebleken is dat arbeidsmarktintermediairs, uitvoeringsorganisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers een wisselende urgentie voelen om statushouders te willen ondersteunen op weg naar werk.

De beschreven voorbeelden laten zien dat snelle successen niet voor de hand liggen, maar ook dat investeringen in statushouders beslist kunnen resulteren in duurzame arbeidsrelaties. In tijden van toenemende personeelstekorten moet dit velen aanspreken. In dit verband onderstrepen we het belang om verder te investeren in een infrastructuur waar regionale praktijken kunnen worden uitgewisseld.

## 6. Ervaringen met zelfstandig ondernemerschap

Op de SER-website *Werkwijzervluchtelingen.nl* is een aantal initiatieven opgenomen gericht op het bevorderen en faciliteren van zelfstandig ondernemerschap door statushouders. De voortgang van deze initiatieven blijkt een jaar na dato ongewis. Bovendien gaat het om overwegend (zeer) kleinschalige initiatieven.<sup>107</sup> Een uitgebreide beschouwing is dan ook niet mogelijk gebleken. Wel kan op basis van de recent verschenen cohortstudie van het CBS (2018) worden geconcludeerd dat het starten van een onderneming in de praktijk nauwelijks een alternatief biedt voor de moeizame weg naar werken in loondienst. Slechts één procent van de werkende statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning hebben gekregen, is tweeënhalf jaar daarna actief als zelfstandige (zie ook hoofdstuk 1).

In het onderstaande wordt ingegaan op het beleidsinstrumentarium ten behoeve van het starten van een onderneming vanuit de bijstand. Ook staan we stil bij de wijze waarop gemeenten hiermee omgaan. Duidelijk wordt dat de ondersteuning aan statushouders niet altijd toereikend is. Tegelijkertijd bestaan er verschillende initiatieven, waarin geprobeerd wordt om deze groep beter te ondersteunen. Enkele van deze initiatieven zullen in dit hoofdstuk kort worden beschreven.

### 6.1 Ondersteuning door gemeenten

In het onderzoek van de enquête onder gemeenten van KIS/Divosa (2017) is gevraagd of gemeenten statushouders begeleiding bieden richting ondernemerschap. Hieruit blijkt dat twee-derde (66%) van de benaderde gemeenten aangeeft activiteiten te ondernemen om statushouders naar zelfstandig ondernemerschap te begeleiden.<sup>108</sup> Overigens wordt uit de verstrekte informatie niet duidelijk of het hier om specifiek op statushouders gerichte activiteiten gaat.

Gemeenten begeleiden van oudsher mensen met een bijstandsuitkering naar zelfstandig ondernemerschap. Dit gebeurt in het kader van het Besluit bijstand zelfstandigen 2004 (Bbz). De regeling helpt personen die vanuit een werkloosheidsuitkering een bedrijf willen starten of voor een zelfstandig beroep kiezen. Daarnaast is de regeling een sociale voorziening voor (kwetsbare) ondernemers die het (tijdelijk) niet meer redden. Via het Bbz wordt een statushouder met behoud van uitkering begeleid naar het opstellen van een plan voor een levensvatbare onderneming en kan hij een bijdrage verkrijgen voor startkapitaal in de vorm van een lening.<sup>109</sup> Jaarlijks maken ongeveer 4000 mensen gebruik van deze regeling.

Via het Platform publieke ondernemers adviesorganisaties/PPO is een uitvraag gedaan naar de ervaringen van gemeenten met betrekking tot het starten als zelfstandig ondernemer door statushouders.<sup>110</sup> Hieruit blijkt dat de belangstelling voor ondernemerschap onder statushouders niet in alle gemeenten en regio's even groot is. De interesse voor ondernemerschap hangt in de praktijk vaak samen met de ervaring als zelfstandige in het land van herkomst. Daarnaast speelt hierin mee dat deze statushouders veel moeite hebben met het vinden van een baan in loondienst. Zij zien zelfstandig ondernemerschap als de beste weg uit de uitkering. Ook wordt aangegeven dat gemeenten zelden gerichte acties inzetten om ondernemerschap onder statushouders te bevorderen, althans niet anders dan bij andere bijstandsgerechtigden.

---

<sup>107</sup> Zie bijvoorbeeld de projecten op de website *Werkwijzervluchtelingen.nl*: Start ups, Vrouwen en ondernemerschap: *krachtbedrijf.nl* en Migrant Inc Den Haag.

<sup>108</sup> Razenberg, I., M. Kahmann, & M. de Gruijter (2017) *Vluchtelingen aan het werk* (2). Utrecht, Kennisplatform Integratie & Samenleving. De informatie is gebaseerd op 249 gemeenten.

<sup>109</sup> Voor de precieze voorwaarden en doelgroepen Bbz, zie: <http://www.regelingbbz.nl/doelgroepen>.

<sup>110</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. S. Leuvel, adviseur ROZ Twente en secretaris Platform voor Publieke Ondernemersadviesorganisaties, gevoerd in juli 2017.

Recent is door de Lysias Consulting Group een studie verricht naar de praktijk van ondernemerschap onder statushouders in Nederland.<sup>111</sup> Dit onderzoek wijst op verschillende barrières ten aanzien van ondernemerschap van statushouders. Aangegeven wordt dat de doelgroep statushouders met een ondernemingsbehoefte nogal heterogeen is, met als gevolg dat ook de ondersteuningsbehoeften sterk kunnen verschillen. Deze diversiteit vraagt dan ook om maatwerk en flexibiliteit in de ondersteuning richting ondernemerschap. Dit maatwerk is er in de praktijk echter vaak niet. Ook wordt aangegeven dat er samenhang ontbreekt in het aanbod van ondersteuning. In het bijzonder blijkt er onvoldoende sprake van afstemming en samenwerking tussen verschillende initiatieven, terwijl deze elkaar vaak goed kunnen aanvullen. Ook zouden initiatieven door 'reguliere' ondernemersplatformen een welkome aanvulling kunnen vormen, zeker gezien de behoefte aan 'sponsors' vanuit het bedrijfsleven. Vanuit deze platforms worden er echter weinig initiatieven ten behoeve van statushouders ontwikkeld.

Daarnaast wordt uit het onderzoek van de Lysias Consulting Group duidelijk dat gemeenten op verschillende wijzen invulling geven aan beleid gericht om vanuit de bijstand een onderneming te kunnen starten. Gesteld wordt dat de ene gemeente aanmerkelijk 'handiger' is in het gebruik van het Bbz dan de andere. Overigens komt uit het onderzoek eveneens naar voren dat de ondersteuningsinitiatieven en mogelijkheden voor financiering in gemeenten voldoende bekend zijn bij de statushouders die een onderneming willen starten.

## **6.2 Bijzondere initiatieven om statushouders te helpen bij het starten van een onderneming**

Er zijn wel gemeenten die zich specifiek richten op statushouders die een onderneming willen beginnen. Vaak gebeurt dit samen met uitvoerders en private partijen in de regio, waarbij statushouders een specifieke traject krijgen aangeboden ter voorbereiding op het starten van een onderneming. De kaders 36, 37 en 38 laten zien op welke wijze er in Apeldoorn, Twente en Zwolle specifieke aandacht bestaat voor de begeleiding van statushouders naar het zelfstandig ondernemerschap. De voorbeelden tonen aan statushouders een gedegen voorlichting en intensieve begeleiding nodig hebben om als ondernemer te kunnen starten.

### **Kader 36 GROS Apeldoorn<sup>112</sup>**

De gemeente Apeldoorn is vanwege het niet aansluiten van de bestaande trajecten op deze doelgroep in augustus 2016 gestart met een trajectpilot genaamd 'statushouders en ondernemerschap'. In deze pilot zijn 17 statushouders die een Participatiewet-uitkering ontvangen gedurende een periode van 6 maanden voorbereid op de start van een eigen bedrijf. Dit door hen ondersteuning en begeleiding te bieden bij het schrijven van een ondernemingsplan. Met dit ondernemingsplan kon de deelnemer vervolgens een verzoek voor een Bbz-voorziening indienen. De deelnemers zijn geworven via een mailing naar de aanwezige statushouders in de regio en tevens zijn zij voorgedragen door het gemeentelijk klantmanagement. Het traject bestond uit iedere week een dag groepsgewijs les, waarna opdrachten werden gegeven. Veelal was er ook een gastspreker aanwezig die gespecialiseerd was op een bepaald terrein (fiscus, boekhouder, KvK, personeel, etc.). Daarnaast is er enkele keren een bezoek gebracht aan een ondernemer en een makelaar voor een bedrijfsgebouw. Ook is er contact gemaakt met de inwoners van Apeldoorn door lunches te verzorgen in een buurthuis, een verzamelgebouw voor (startup-)ondernemingen en voor de lokale Rotary. Deze ontmoetingen werden gebruikt door de deelnemers om pitches over de gewenste ondernemingen te doen. Alle deelnemers hebben het traject afgerond. Er zijn vervolgens dertien aanvragen in het kader van Bbz ingediend. Tot op heden zijn er zeven ondernemers met een positief advies om te starten (waarvan vijf reeds zijn gestart), een deelnemer is inmiddels uit de uitkering door werk in loondienstverband in zijn branche en zijn er zes afwijzingen van een aanvraag geweest omdat het bedrijfsidee niet levensvatbaar werd geacht. De pilot wordt hiermee als succesvol beschouwd en heeft inmiddels een vervolg gekregen met een tweede groep van twaalf nieuwe deelnemers. Ook

<sup>111</sup> Lysias (2018) Onderzoek naar ondernemerschap onder statushouders. Deze studie is verricht in opdracht van VluchtelingenWerk Nederland, en mede mogelijk gemaakt door het ING Nederland fonds.

<sup>112</sup> Informatie op basis van een uitvraag van mw. S. Leuvel, adviseur ROZ Twente en secretaris Platform voor Publieke Ondernemersadviesorganisaties.

hier hebben alle deelnemers het traject afgemaakt en zijn er tien ondernemingsplannen ingeleverd die momenteel in een Bbz-aanvraag worden beoordeeld. De aanbesteding ten behoeve van een derde groep is inmiddels afgerond en ook hier is een start gemaakt met in totaal tien deelnemers. Deze trajecten zijn nog gaande, dus daar zijn nog geen resultaten te benoemen. Enkele aandachtspunten bleken het vinden van een partij die zowel verstand heeft van statushouders als van ondernemerschap, het 'rente-concept' zoals beleefd door veel Moslims en het geringe belang dat veel statushouders aan marktonderzoek hechten. Aan al deze aspecten wordt in de lessen aandacht besteed. Niet in de laatste plaats worden statushouders beter geïnformeerd over de specifieke overlevingskansen per sector of bedrijfstak. Dit voorkomt teleurstellingen. De ondernemers die vanuit de pilotgroep gestart zijn met hun onderneming bestaan allen nog (waarvan een onderneming is overgenomen door een andere uitkeringsgerechtigde statushouder). Er zijn dus nog geen zaken geconstateerd waardoor deze ondernemers het niet gaan redden. Hierbij moet in ogenschouw genomen worden dat de betreffende ondernemingen nog maar heel kort bestaan.

### **Kader 37 De ROZ-groep in Twente: het Start/T project<sup>113</sup>**

De ROZ-groep in Twente is actief betrokken bij de mogelijkheden voor statushouders om een eigen onderneming te starten. Als uitvoeringspartij neemt ROZ deel aan het project START/T, waarin ambitieuze statushouders met ondernemende ambities een intensief begeleidingsprogramma volgen. START/T is een publiek-private samenwerking tussen Mindt, TIB-advies, de Universiteit Twente en de ROZ-groep. In het kader van dit project is het afgelopen jaar een groep van twintig statushouders begeleid bij het opstarten van een eigen onderneming. Het traject bestaat uit twee fasen. In de eerste fase worden de kandidaten gedurende vijf weken (twee dagen per week) voorbereid op de mogelijkheid een onderneming te starten. Het gaat hierbij om het verder brengen van ideeën over het starten van een eigen bedrijf en ook om het creëren van een 'community'. Ook worden er uiteenlopende workshops aangeboden. De tweede fase duurt een half jaar. Hierin wordt er meer concreet gewerkt aan de ontwikkeling van een businessplan en worden de statushouders geholpen door verschillende partners (personen, bedrijven en instellingen). De tweede fase is onderverdeeld in verschillende partnerprogramma's. Zo is er een programma waaraan de Universiteit van Twente deelneemt en een programma waarin oud-ondernemers uit de regio participeren. Een van de initiatiefnemers noemt de uitstroomresultaten positief. Van degenen die het programma hebben doorlopen, is één persoon met financiële ondersteuning vanuit het Bbz een fietsreparatiezaak gestart, hebben vijf personen een concreet businessplan opgesteld, zijn twee personen gaan studeren en zijn nog eens twee personen op een werkervaringsplaats terecht gekomen met zicht op een baan. De overige deelnemers zijn nog bezig met het concretiseren van de plannen. In het voorjaar van 2018 start een tweede lichting van zo'n vijftien statushouders. Aangegeven wordt dat de ondersteuning voor deze startende ondernemers zeer belangrijk is. De groep statushouders is over het algemeen ambitieus en (zeer) gemotiveerd. Wel hebben zij een steuntje in de rug nodig om uiteindelijk een eigen bedrijf in Nederland te kunnen starten.

### **Kader 38 Regionaal bureau zelfstandigen Zwolle<sup>114</sup>**

Medio 2016 is het Regionaal bureau zelfstandigen Zwolle (Rbz) op eigen initiatief gestart met het begeleiden van statushouders richting ondernemerschap. Het succes van dit initiatief is overigens niet eenduidig positief: sommigen slagen, anderen vallen uit. Zo is er tot dusverre een statushouder gestart als ZZP'er, koos een andere voor een baan in loondienst, is er een gestopt i.v.m. drugsproblemen, heeft een statushouder een werkervaringsplek gekregen en loopt het traject voor enkele andere statushouders nog. Wat opvalt is dat de groep statushouders die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen vroegtijdig afhaken. Aangegeven wordt dat men nadenkt over het instellen van een minimum taaleis. Ook blijkt een intensieve begeleiding van statushouder noodzakelijk voor een succesvolle afloop. Daarom heeft het Rbz begin 2017 een viertal externe bureaus gevraagd om statushouders te begeleiden/coachen bij het (verder) ontwikkelen van ondernemersvaardigheden en het schrijven van een ondernemingsplan, zodat ze op termijn uit de bijstand kunnen stromen. Deze bureaus hebben ruimschoots ervaring met het begeleiden van mensen die willen starten met een eigen bedrijf vanuit de bijstand. De trajecten zijn recentelijk gestart, waardoor het nog te vroeg is om conclusies over het resultaat te kunnen trekken.

## **6.3 Samenvatting**

De weg naar ondernemerschap blijkt voor statushouders in de regel niet gemakkelijk. Zowel kennis, ervaring als vaardigheden zijn hier in het geding. Ook blijkt dat er in het beleid gericht op ondersteuning van statushouders als startende ondernemer diverse barrières zijn.

<sup>113</sup> Informatie op basis van een gesprek met mw. M. di Prima, Startersadviseur/accountmanager Sociaal ondernemen bij ROZ Groep, gevoerd op 2 mei 2018.

<sup>114</sup> Informatie op basis van een uitvraag van mw. S. Leuvel, adviseur ROZ Twente en secretaris Platform voor Publieke Ondernemersadviesorganisaties.

Maatwerk is noodzakelijk, maar ontbreekt vaak. Ditzelfde geldt voor de samenhang in het aanbod van ondersteuning. Evenmin hebben gemeenten een eenduidige benadering en aanpak van statushouders met een ondernemerswens.

Regionale ondersteuningsinitiatieven zijn in dit verband van vitaal belang gebleken. Zij verschaffen relevante informatie, bieden intensieve begeleiding en scheppen realistische verwachtingen. In enkele gevallen leidt dit voor statushouders tot succesvol ondernemerschap, maar zeker is dat allerminst. De voorwaarden voor het starten van een onderneming verschillen in Nederland sterk met die in de herkomstlanden van statushouders.



## Bijlage 1

### Lijst met respondenten

| Organisatie & initiatief                 | Respondent                                                                                                                                         | Functie                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Academie van de Stad                     | Mw. X. Hoek                                                                                                                                        | Projectcoördinator Student Jobcoach Refugees                                                                                                                                                                                                              |
| Algemene bond uitzendondernemingen (ABU) | Mw. F Kooijman                                                                                                                                     | Beleidsmedewerker Arbeidsmarkt en Onderzoek                                                                                                                                                                                                               |
| Avres                                    | Dhr. D. van Beuzekom                                                                                                                               | Teammanager Werkgeversdienstverlening                                                                                                                                                                                                                     |
| Bouwmensen Rivierenland                  | Dhr. K. Karsijns                                                                                                                                   | Algemeen directeur                                                                                                                                                                                                                                        |
| Cedris                                   | Dhr. B. Doek                                                                                                                                       | Senior adviseur Public Affairs en Communicatie                                                                                                                                                                                                            |
| COA                                      | Mw. N. Arsieni<br>Mw. S. Hinrichs<br>Mw. L. Remie<br>Mw. J. Slik                                                                                   | Beleidsregisseur Plaatsing en Integratie<br>Beleidsadviseur Vroege integratie en participatie / Screening & matching<br>Bestuursadviseur<br>Beleidsadviseur Vroege integratie en participatie / Screening & matching                                      |
| De Werkclub                              | Dhr. L. van Loon                                                                                                                                   | Directeur                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Divosa                                   | Dhr. W. Berkers<br>Mw. L. van Grimbergen<br><br>Mw. K. van der Heijden<br>Mw. L. Middelhof<br>Mw. C. de Neef<br>Dhr. A. Revenboer<br>Mw. V. Timmer | Regiocoördinator Helmond & De Peel<br>Projectcoördinator Screening en Matching Vergunninghouders<br>Regiocoördinator Hart van Brabant<br>Procesmanager Divosa<br>Projectcoördinator Divosa<br>Regiocoördinator Gorinchem<br>Regiocoördinator Rivierenland |
| Ferm Werk                                | Dhr. B. Drost                                                                                                                                      | Algemeen directeur                                                                                                                                                                                                                                        |
| Gemeente Boxmeer/<br>Sint Anthonus       | Mw. M. Smeitink<br>Mw. S. Giesberts                                                                                                                | Beleidsmedewerker Sociale Zaken<br>Beleidsmedewerker Sociale Zaken                                                                                                                                                                                        |
| Gemeente Den Haag                        | Mw. C. Smit                                                                                                                                        | Senior beleidsmedewerker Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Haaglanden                                                                                                                                                                                 |
| Gemeente Leiden                          | Mw. J. Valk                                                                                                                                        | Projectleider aanpak jeugdwerkloosheid en maatschappelijke participatie statushouders                                                                                                                                                                     |
| Gemeente Midden-Drenthe                  | Dhr. M. Stolt                                                                                                                                      | Consulent werk Statushouders                                                                                                                                                                                                                              |
| Gemeente Utrecht                         | Mw. M. de Jong<br>Mw. N. Oepkes<br>Dhr. J. Braat<br>Dhr. J. Nagel                                                                                  | Senior adviseur/projectleider<br>Senior beleidsadviseur<br>Senior beleidsadviseur<br>Teamleider werkmachers                                                                                                                                               |
| Hogeschool Rotterdam                     | Mw. A.J.C. Vroegindewij                                                                                                                            | Manager bedrijfsvoering Rotterdam Academy                                                                                                                                                                                                                 |
| Luba Uitzendbureau                       | Mw. N. ten Hagen                                                                                                                                   | Vestigingsmanager                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                      |                                                         |                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LTO Nederland                                        | Dhr. W. van den Boomen                                  | Bestuurder, portefeuille<br>Plantgezondheid en Fytosanitair bij<br>LTO Glaskracht Nederland                                                           |
| NBBU                                                 | Dhr. P. Meij                                            | Hoofd Sociale Zaken NBBU                                                                                                                              |
| Nuffic                                               | Mw. K. Bardoel                                          | Senior policy officer                                                                                                                                 |
| Nederlandse<br>Spoorwegen                            | Mw. B. Haarbosch                                        | Programmamanager Diversiteit &<br>Inclusie                                                                                                            |
| Noord Limburgs<br>Groen                              | Dhr. R. Vercoulen                                       | Bedrijfsleider                                                                                                                                        |
| NVA centrum voor<br>integratie en<br>participatie    | Mw. A. van Egmond                                       | Directeur NVA                                                                                                                                         |
| OTIB                                                 | Dhr. W. Overeem                                         | Arbeidsmarktcoach<br>Met Technica                                                                                                                     |
| Patijnenburg /<br>gemeente Westland                  | Mw. S. van Schoote                                      | Projectleider Meetellen en Meedoen                                                                                                                    |
| Pharos<br>Expertisecentrum<br>gezondheidsverschillen | Mw. M. Stopel                                           | Landelijk projectleider Aan de Slag                                                                                                                   |
| Philips                                              | Dhr. C. van Aar                                         | Employment Scheme Coordinator HR<br>Benelux                                                                                                           |
| Refugee Talent Hub                                   | Dhr. P. Mbikayi<br>Mw. H. van Melle<br>Dhr. H. Kievit   | Directeur Refugee Talent Hub (RTH)<br>Accenture, team RTH<br>Arcadis, partner RTH                                                                     |
| ROC De Leijgraaf                                     | Mw. R. Swinkels                                         | Projectleider project<br>Dienstverlening                                                                                                              |
| ROC-Midden<br>Nederland                              | Mw. J. van Woerden                                      | Hoofdbestuur AOB - mbo sector                                                                                                                         |
| ROZ Groep Twente                                     | Mw. S. Leuvel<br>Mw. M. di Prima                        | Adviseur ROZ Twente en secretaris<br>Platform voor Publieke<br>Ondernemersadviesorganisaties<br>Startersadviseur/accountmanager<br>Sociaal ondernemen |
| Stichting van de<br>Arbeid                           | Dhr. P. van den Boom                                    | Adviseur arbeidsmarkt en sociale<br>zekerheid bij FNV Bondgenoten                                                                                     |
| UAF                                                  | Mw. M. Seighali<br>Mw. V. Vein<br><br>Mw. M. Rejopawiro | Directeur<br>Stafmedewerker belangenbehartiging<br>overheid<br>Kwartiermaker mbo<br>instroom/doorstroom                                               |
| Vereniging<br>Nederlandse<br>Gemeenten (VNG)         | Mw. J. Maasland<br>Mw. R. Reusch                        | Beleidsmedewerker<br>Senior beleidsmedewerker team<br>financiën                                                                                       |
| Vluchtelingenwerk<br>Nederland                       | Mw. K. de Bruin<br>Dhr. A. Hendrikse                    | Landelijk projectleider VIP<br>Landelijk adviseur Arbeidsparticipatie                                                                                 |
| Werkplein Ability                                    | Mw. D. Löhr                                             | Teamleider Leerwerkspoor                                                                                                                              |

**Samenstelling SER- werkgroep Vluchtelingen en Werk (VEW)**

*Leden*

*Plaatsvervangende leden*

**Onafhankelijke leden**

drs. M.I. (Mariëtte) Hamer  
prof. dr. G.T.M. (Geert) ten Dam  
drs. E.H.T.M. (Ed) Nijpels

**Ondernemersleden**

R. (Rob) Slagmolen (VNO-NCW/MKB-Nederland)  
drs. G. (Guusje) Dolsma (VNO-NCW/MKB-Nederland)  
W. (Wim) van den Boomen (LTO Nederland)

**Werknemersleden**

drs. A.P.C.M. (Nic) van Holstein (VCP)  
drs. C.J.M. (Caroline) Rietbergen (FNV)  
A. (Arend) van Wijngaarden

I. (Imke) van Gardingen

**Ministerieel vertegenwoordiger**

I.C.M. (Iris) Berkhout (SZW)

A. (Ard) Broeze

**Secretariaat SER**

dr. A.W.M. (Arend) Odé  
mr. K. (Karima) Moaddine  
drs. P.(Peter) Koppe  
drs. J.(Jeroen) Visser