

09.03.2017 • Leestijd 10 - 13 minuten

Er zijn genoeg banen in Nederland. Toch slagen vluchtelingen er amper in werk te vinden. Daarom sprak ik drie experts die dagelijks vluchtelingen aan werk helpen. Zij signaleren de problemen én geven er oplossingen voor.

Vluchtelingen aan een baan helpen: zo regelen we dat

*Journalist,
gespecialiseerd
in
vluchtelingen*



Greta RIEMERSMA



Illustratie: Esther de Korte

Renée Frissen is optimistisch over het vermogen van vluchtelingen om in Nederland een nieuw bestaan op te bouwen. Maar volgens haar hangt het slagen daarvan van één ding af: ‘Komen nieuwkomers de arbeidsmarkt op? Kunnen ze een eigen inkomen genereren? Dat is de crux.’

Joost van der Hel is het met haar eens: ‘Vluchtelingen willen niks liever dan aan het werk. Ze willen zo snel mogelijk de bijstand uit, zichzelf ontwikkelen en zichzelf redden in dit land. Maar het vinden van werk, dat is de grote uitdaging.’

Quirine Veth: ‘De vluchtelingen die ik ken zijn heel slim en positief. Ze willen graag iets in Nederland doen, maar Nederland moet dat ook mogelijk maken en ze niet dom houden. Kom op Nederland, stel je voor ze open.’

Frissen, Van der Hel en Veth weten waarover ze het hebben. Alle drie helpen ze nieuwkomers met het vinden van werk. Ze begonnen daarmee toen in 2015 veel vluchtelingen Nederland binnenkwamen. Ze wilden iets doen, niet als uitvoerder van een instantie, maar met een eigen initiatief.

Renée Frissen bedacht in november 2015 OpenEmbassy, een online helpdesk voor vluchtelingen met een verblijfsstatus, ofwel statushouders. De site ging online in september 2016. Intussen zijn er 1.300 vrijwilligers bij aangesloten die vragen kunnen beantwoorden en 200 statushouders hebben een vraag ingediend, onder andere over werk.

Joost van der Hel begon in december 2015 met Refugee Start Force, met als doel vluchtelingen, individuele Nederlanders, organisaties en bedrijven met elkaar in contact te brengen. Via deze community vinden zo'n 10.000 Nederlanders, 20.000 vluchtelingen en 100 bedrijven elkaar en dat heeft vorig jaar voor ongeveer 150 vluchtelingen een vrijwilligersklus, stage of baan opgeleverd.

Quirine Veth begon in november 2015 met global-workforce.nl om vluchtelingen een professioneel netwerk te bieden. Ze heeft een database opgebouwd met 2.000 statushouders, waaruit zij kan putten als Nederlanders een aanbod doen voor scholing, stages, banen of een carrièrebeurs. Inmiddels heeft zij honderden vluchtelingen aan Nederlanders gekoppeld.

Alle drie merken ze dat vluchtelingen gráág willen werken. Dat komt overeen met onze bevindingen in Nieuw in Nederland, het initiatief van De Correspondent waarin collega Dick Wittenberg en ik onderzoeken hoe nieuwkomers

een nieuw bestaan in Nederland opbouwen. Bijna 100 procent van 162 ondervraagde statushouders gaf aan werk zeer belangrijk te vinden.

Welgeteld drie vonden tot nu toe een betaalde baan. Dat is niet verwonderlijk, want de meeste ondervraagden zijn hooguit twee jaar in Nederland. Maar afgaand op het verleden lijkt de kans op arbeid niet groot. Van 33.000 nieuwkomers die tussen 1995 en 1999 een verblijfsvergunning kregen, had na vijftien jaar ongeveer één derde betaald werk voor minimaal 30 uur in de week, aldus de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).

Hoe kan het dat het grote verlangen naar werk niet resulteert in werk? Je kunt zeggen: het economisch tij zit tegen, maar de periode die de WRR onderzocht, kenmerkte zich door banengroei. En de economie is bezig zich te herstellen. Volgens uitkeringsinstantie UWV zijn er in 2017 alweer 965.000 vacatures, meer dan verwacht. Een deel daarvan zou toch vervuld moeten kunnen worden door 80.000 vluchtelingen die op dit moment inburgeringsplichtig zijn.

Er gaat dus iets anders fout. Maar wat? Frissen, Van der Hel en Veth benoemen de problemen die zij zien. Ze komen ook met oplossingen, want daar zijn hun initiatieven om begonnen: vluchtelingen vooruithelpen in Nederland. Want er moet iets veranderen. Frissen: ‘Als we met integratie blijven omgaan zoals we de afgelopen decennia hebben gedaan, is deze hele nieuwe generatie vluchtelingen bij voorbaat opgegeven.’

Probleem 1. Er is geen langetermijnvisie

Renée Frissen: ‘Vorig jaar wilde ik weten: wat werkt wel en niet bij de integratie van vluchtelingen? Ik ben geschrokken. Ik vond bijna niets, ook niet buiten Nederland. Er is bijna geen kennis, doordat onze eerdere ervaringen met vluchtelingen nergens systematisch zijn verzameld. We weten dat vluchtelingen moeilijk aan werk komen, maar waardoor en wat de oplossing is, weten we nauwelijks. Het gevolg is dat er niets is vertaald in beleid.’

'Er is geen langetermijnvisie. Dat merkte je ook bij gemeenten'

‘Vluchtelingen zijn een gepolitiseerd onderwerp en dus is het beleid afhankelijk van de minister die er op dat moment zit. Er is geen langetermijnvisie. Dat merkte je ook bij gemeenten, die nauwelijks wisten wie de vluchtelingen waren die binnenkwamen en wat ze nodig hadden. Vorig jaar waren veel gemeenten in paniek: wat gaan we met ze doen? Ze stonden met lege handen. Nu pas beginnen ze vluchtelingenbeleid te ontwikkelen.’

Probleem 2. Zo snel mogelijk aan het werk is niet altijd realistisch

Joost van der Hel: ‘Gemeenten willen vluchtelingen zo snel mogelijk aan werk helpen. Het is mooi als iemand snel de

bijstand uit kan, maar het is niet altijd realistisch. Het punt is: vluchtelingen zijn atypische bijstandsklanten. De bijstand is voor probleemgevallen. Een Nederlander landt in de bijstand, maar een vluchteling begint daar. Grote kans dat die vluchteling trauma's heeft en doodvermoeid is. Hij is van asielzoekerscentrum naar asielzoekerscentrum gesleept. Zo iemand kan dichtslaan als er te veel druk op hem wordt uitgeoefend.'

'Een ander probleem is dat veel gemeenten vooral werk beschikbaar hebben voor laagopgeleiden, banen bij de Burger King, aan de lopende band of bij de Albert Heijn. Voor sommige vluchtelingen is dat prima, maar mensen met meer ambitie worden daar hersendood. Dat werkt demotiverend en leidt tot terugval.'

Probleem 3. Vluchtelingen snappen weinig van de Nederlandse arbeidsmarkt

Renée Frissen: 'Voor Syriërs is ondernemerschap een logische stap, want daar hebben ze vaak al ervaring mee. In hun eigen land was dat laagdrempelig en alles ging via hun netwerk. In Nederland is het bedrijfsleven veel ingewikkelder georganiseerd en ze hebben hier geen netwerk. Dat maakt het moeilijk voor ze om zelf iets te beginnen.'

'Vluchtelingen die niet internationaal hebben

Joost van der Hel: 'Vluchtelingen hebben geen idee van de Nederlandse arbeidsmarkt en ze hebben geen sociale en professionele

gewerkt, zijn een beetje wereldvreemd'

netwerken. Ze zijn gewend via via werk te vinden en in Nederland gaat dat vaak net zo. Maar ze kennen niemand en ze weten niet welke

bedrijven we hier hebben. Hoe kun je dan een brief schrijven?'

Quirine Veth: 'Vluchtelingen die niet internationaal hebben gewerkt, zijn een beetje wereldvreemd. Ik moet ze ervan overtuigen dat ze in Nederland een perfect cv moeten maken en een motivatiebrief schrijven. Maar de cv's die ze me vervolgens laten zien, zijn niet goed genoeg, vooral de layout. Motivatiebrieven zijn vaak gekopieerd.'

'Driekwart van de vluchtelingen in mijn database heeft naar eigen zeggen een universitaire opleiding. Ze zijn vaak hartstikke slim, maar in hun land was het gevaarlijk kritisch na te denken. Daardoor hebben ze volgens onze normen geen hoogopgeleid profiel. Hoogopgeleid wil óók zeggen dat je zelfstandig, initiatiefrijk en proactief bent. Veel Syriërs zijn gewend uit te voeren wat de baas zegt.'

Probleem 4. Bedrijven willen wel vluchtelingen helpen, maar het is lastig

Joost van der Hel: 'Bij werkgevers is de wil er wel, vooral in het midden- en kleinbedrijf en in start-ups. De groenteboer, de fietsenmaker, de schilder en nog een heleboel andere bedrijven willen een vluchteling best een dag laten meelopen of een werkervaringsplaats geven. Ze willen hem er ook voor

betalen. Maar ze willen niet direct een heel contract maken - en dat moet. De bureaucratie is groot. Als je alles niet goed verantwoordt, loop je het risico dat je een boete krijgt. Dat schrikt bedrijven af.'

Quirine Veth: 'Er is bij bedrijven zeker de wil iets voor vluchtelingen te doen, maar de werkdruk is hoog. Ze kunnen niemand begeleiden. Ze hebben liever één werknemer die goed is en zich helemaal over de kop werkt, dan nieuwe mensen die van niets weten.'

Probleem 5. Er is discriminatie op de arbeidsmarkt

Renée Frissen: 'Er is grote discriminatie op de arbeidsmarkt, dat wordt keer op keer bevestigd in onderzoek. Onze samenleving kijkt vreemd naar mensen met Arabische namen. Op dit moment zijn de meeste Syriërs nog aan het inburgeren, maar als ze over een aantal jaren massaal de arbeidsmarkt opgaan, zullen ze het merken als we dat niet fundamenteel aanpakken.'

'Discriminatie bestaat, maar er zijn ook Nederlanders die moeite hebben met het vinden van een baan'

Quirine Veth: 'Discriminatie bestaat, maar er zijn ook Nederlanders die moeite hebben met het vinden van een baan. Je wordt afgerekend op elke fout in je cv. En vergeet niet: vluchtelingen zijn straks een jaar of vijf inactief geweest op de arbeidsmarkt. Dan is het voor iedereen moeilijk om werk te vinden.'

Oplossing 1. Ga systematisch na waarom vluchtelingen moeizaam werk krijgen

Renée Frissen: ‘Er zijn ontzettend veel initiatieven die iets voor vluchtelingen doen. Als die nou met zijn allen systematisch informatie verzamelen over de vraag: wat werkt wel en wat niet op het gebied van werk en wat zijn de oplossingen? Dan produceren die met zijn allen kennis over de hele integratie en hoeft over vijf jaar niet opnieuw het wiel te worden uitgevonden.’

‘In Rotterdam praat ik hierover met twee andere partijen die ook gefrustreerd zijn over de gebrekkige kennis van de integratie. Een daarvan is Wereldburgers, een organisatie die vluchtelingen aan werk helpt. Zij zeggen bijvoorbeeld: het wordt gezien als een nadeel dat je uit het Midden-Oosten komt, maar laten we het omdraaien: jij kan iets betekenen voor de handel met het Midden-Oosten. Dat is een andere manier van denken die meer vluchtelingen kan helpen.’

Oplossing 2. Jaag ze niet op, bekijk goed wat ze het beste kunnen

Joost van der Hel: ‘Geef een vluchteling de mogelijkheid iets langer in de bijstand te blijven dan strikt noodzakelijk. Amsterdam heeft pilots gedaan in asielzoekerscentra waarbij werd gevraagd wat vluchtelingen willen en kunnen. Dat siert Amsterdam. Maar in asielzoekerscentra zijn de meeste

mensen nog in de war, het is beter ze eerst te laten landen in Nederland.'

'Laat de gemeente rustig uitzoeken wat elke vluchteling kan'

Zodra statushouders ietsje verdienen, breng dat niet meteen in mindering op de bijstand. Dan is er geen stimulans om actief op zoek te gaan naar werk en bestaat de kans dat ze juist langer in de bijstand blijven hangen dan noodzakelijk.'

'Laat de gemeente rustig uitzoeken wat elke vluchteling kan. Is iemand geschikt voor laaggeschoold werk of kan hij meer? Als je wilt investeren in de toekomst, laat jonge, ambitieuze mensen studeren. Dat worden de hoogopgeleiden die later weer nieuwe vluchtelingen in dienst nemen.'

Oplossing 3. Leid ze op tot beroepen waaraan behoefte is

Quirine Veth: 'Bij dertigers moet je de verwachtingen managen. Als iemand orthopedisch chirurg is geweest en dat opnieuw wil worden, moet je hem vertellen dat het uitgesloten is. Elk jaar komen er vijftig nieuwe orthopedisch chirurgen op de markt, maar er zijn maar drie banen. Waarom zou je daarin investeren? Opnieuw advocaat worden gaat ook niet, in Nederland heb je totaal andere wetten. Los daarvan is de taal een probleem. In dat soort beroepen moet je minstens op hbo-niveau Nederlands schrijven en spreken. Dat gaat voorlopig niet lukken.'

'Je kunt beter tegen vluchtelingen zeggen dat ze een mbo-

opleiding moeten volgen, want die leidt op tot beroepen die we dringend nodig hebben. Er is grote behoefte aan elektrotechnici, loodgieters, mechanische technici – vaklui. Je hebt de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven die voor het mbo leren en werken tegelijk mogelijk maakt. Waarom organiseert die niet een speciaal traject voor vluchtelingen? Ik zie dat helemaal voor me.'

Oplossing 4. Verruim de mogelijkheden voor vrijwilligerswerk en stages

Joost van der Hel: 'De overheid investeert de laatste tijd veel in cv-workshops, empowerment- en assessmenttrainingen voor vluchtelingen. De gemeente Amsterdam heeft net nog twee miljoen euro beschikbaar gesteld. Maar werk moet van twee kanten komen en voor werkgevers doet de overheid niets. Maak het ze makkelijker vluchtelingen mee te laten lopen, zonder dat daar een enorme papierwinkel aan vastzit.'

'Je moet voor bedrijven geen belemmeringen opwerpen om met vluchtelingen te werken'

'Refugee Start Force ontwikkelt nu standaardovereenkomsten voor werkgevers die iets willen met vluchtelingen. Ik merk dat daaraan behoefte is. Je moet voor bedrijven geen belemmeringen opwerpen om met vluchtelingen te werken, anders

komt werk voor hen nooit van de grond. Laat ze even aan elkaar wennen, zo werkt het bij Nederlanders onderling ook.'

Oplossing 5. Laat werkgevers meedenken

Quirine Veth: ‘Mijn droom is dat er professionele netwerken komen volgens het idee van de vroegere gildes. Bakkers adopteren vluchtelingbakkers, it’ers doen dat met vluchteling-it’ers. De ervaren mensen kunnen dan vacatures rondsturen aan vluchtelingen en ze vertellen hoe ze zich moeten opstellen. Ze kunnen bijvoorbeeld het beste een cv invullen op een bestaand sjabloon. Dan maken ze tenminste een goede indruk.

‘Maar we kunnen van alles bedenken, het gaat erom dat ook werkgevers meewerken. Ik zie toch te vaak dat ze vluchtelingen aangapen: wat kan jij nou eigenlijk? Ik heb een tijd geleden de werkgeversorganisatie VNO-NCW gemaïld over dit onderwerp. Ik kreeg niet eens een reactie, dat vind ik veelzeggend. Ga meedenken, werkgevers. Gun de vluchtelingen wat. En waarom zouden we ook niet van hen leren?’

Renée Frissen: ‘Ik hoorde iemand zeggen dat er een app moet komen voor *naming and shaming* van bedrijven die discrimineren. Ik denk dat het goed is, tegelijk vind ik dat we het wat positiever moeten aanpakken. Stel je netwerk open voor mensen die niet op jou lijken, doe als werkgever aan positieve discriminatie en laat de overheid een bewust diversiteitsbeleid voeren.’

‘Al heel lang hebben sommige groepen moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt en we doorbreken het maar niet. Maar ik

ben hoopvol dat we dit kunnen veranderen en dat vluchtelingen werk krijgen. Er zijn ontzettend veel Nederlanders bereid ze te helpen en daar heb ik alle vertrouwen in.'

Dit verhaal is onderdeel van het initiatief Nieuw in Nederland. Zonder financiële bijdrage van Stichting Dioraphte was dat niet mogelijk geweest.

de
Correspondent

Je las de pdf-versie van dit verhaal. Voor het volledige artikel met links, infocards, eventuele videos en ledenbijdragen, ga naar: <https://decorrespondent.nl/6363/vluchtelingen-aan-een-baan-helpen-zo-regelen-we-dat/1885899791160-939ccc8e>

De Correspondent is een dagelijks, advertentievrij medium met als belangrijkste doelstelling om de wereld van meer context te voorzien. Door het nieuws in een breder perspectief of in een ander licht te plaatsen, willen wij het begrip 'actualiteit' herdefiniëren: niet om je aandacht te trekken, maar om je inzicht te bieden in hoe de wereld werkt.

decorrespondent.nl

Alle verhalen lezen? Dat kan voor €6 per maand op: decorrespondent.nl