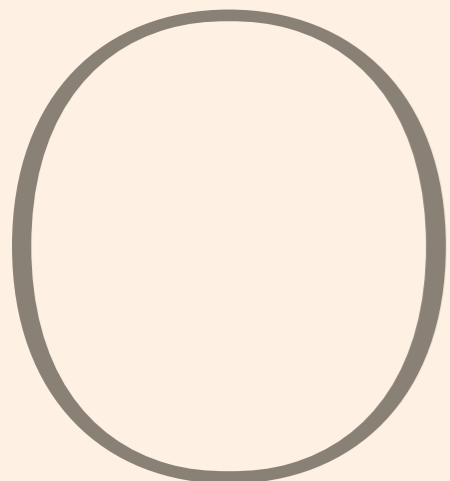


Gezocht: vluchteling m/v, en een beetje meer speelruimte

Werken is dé manier om integratie te bevorderen, vindt iedereen. Waarom hebben vluchtelingen dan zo zelden een baan? Een onderzoeker van de UvA pleit voor een aparte bijstandsregeling. Het woud aan regels is fnuikend

Door Elfanie toe Laer



Op het onderwerp worden verkiezingen gewonnen dan wel verloren, en er zijn vacatures te over. Toch komen vluchtelingen nauwelijks aan het werk. Ondanks de talloze initiatieven om zogeheten statushouders aan werk te helpen, heeft van de nieuwkomers die in 2014 een verblijfsvergunning kregen na tweeën-half jaar slechts 11% een baan, meestal in deeltijd en met een contract voor bepaalde tijd. De problematiek die hieraan ten grondslag ligt, is veelzijdig, blijkt uit gesprekken met betrokkenen.

Het eerste probleem lijkt de brij aan regels te zijn. Die verschillen per gemeente. 'Gemeenten zelf doen niets fout', zegt Tesseltje de Lange, universitair docent bestuurs- en migratierecht aan de Universiteit van Amsterdam (UvA). 'Ze vertalen de wet naar hun praktijk. Maar eigenlijk wil je juist bij zaken zoals arbeidsintegratie geen willekeur. Aan vluchtelingen is het lastig uit te leggen, en werkgevers hebben last van al die verschillende regelingen.'

Ook VluchtelingenWerk Nederland (VWN), de organisatie die in de meeste gemeenten vluchtelingen begeleidt, worstelt met het woud aan regels. 'Kansen creëren zit hem vaak in praktische zaken. Die zijn in de ene gemeente heel anders geregeld dan in de andere', constateert Henk Nijhuis, stafmedewerker arbeidsparticipatie bij VWN. 'Zo is stad A veel gemakkelijker in het vergoeden van reiskosten dan dorp B, en is het in dorp B juist weer makkelijker om een proefplaatsing of kinderopvang te regelen.'

Ook VWN pleit voor meer eenduidigheid. Nijhuis: 'Je zou het beleid bijvoorbeeld per arbeidsmarktregio kunnen regelen. Daarvan zijn er 35. Dan heb je in elk geval al minder verschillen.'

Een ander probleem vormt de bijstandsuitkering die vluchtelingen ontvangen. Die gaat gepaard met plichten die het opbouwen van een nieuw bestaan in de weg kunnen staan. Zo móét een bijstandsgerechtigde aangeboden werk accepteren en bereid zijn om te verhuizen voor een baan. De Lange: 'En als een vluchteling dan bijvoorbeeld een halfjaarcontract krijgt aangeboden en dat niet wordt verlengd, moet hij of zij weer bijstand aanvragen. Het kan drie maanden

Organisaties lopen op tegen de verschillende manieren waarop gemeenten regels uitvoeren



Magdeleen Sturm en Talaat Kasem van het consultancybureau Lysias



Vlnr: Imre Parkanyi, statushouder Ahmad Fallaha, Jeroen Holthaus en Joris Holthaus



Rick Goud (r.) en Sarea Al Kebaly van start-up Zivver.

FOTO'S: KATO TAN VOOR HET FD

den duren voordat dat geregeld is. Al die tijd komt er geen geld binnen, en een sociaal vangnet is er vaak niet.'

Of het feit dat het verdiende geld wordt afgetrokken van de bijstandsuitkering demotiverend werkt, weet ze niet zeker, zegt ze. 'Ik heb wel gehoord dat mensen de administratie rond de bijstand lastig en ontmoedigend vinden. Ook ambtenaren vinden dat veel werk.'

Volgens de UvA-onderzoeker zou het slim zijn om, naar Zweeds voorbeeld, de bijstandsuitkering voor vluchtelingen los te trekken van de gewone bijstand. 'In Zweden krijgt een vluchteling in principe twee jaar lang begeleiding, ook nadat er een baan is gevonden. Er wordt meer rekening gehouden met wat een vluchteling kan en wil. Door dat maatwerk vinden vluchtelingen vaker geschikt werk en zijn ze gemotiveerder om aan de slag te gaan.'

Ook zijn er op korte termijn 'kwartiermakers nodig', vindt De Lange. Een voorbeeld is de installatiebranche, die statushouders opleidt tot monteur om zo het personeeltekort in de sector te bestrijden. Doekle Terpstra, voorzitter van ondernemersorganisatie Uneto-VNI, laat vanaf zijn vakantieadres weten dat het project boven verwachting goed loopt. 'We wilden 150 vluchtelingen opleiden tot installateur en dat lukt. Natuurlijk hebben ook wij te maken met gemeentelijke verschillen. Het is moeilijk om in contact te komen met geschikte kandidaten en de bureaucratie is enorm. Maar dat hindert ons niet: we willen het aantal vluchtelingen die wij opleiden verduubbelen. Want het tekort aan technici is groot, en deze aanpak werkt.'

De Lange: 'Je hebt maar een of twee mensen nodig die weten op welke knoppen je moet drukken om zaken in beweging te krijgen. Handige mensen met ondernemerszin die hun netwerk gebruiken om vluchtelingen aan de slag te krijgen. Als jurist vind ik het fijn om te zeggen dat de regels moeten worden aangepast, en dat moet misschien ook, maar kwartiermakers hebben nu meer effect.'

Elfanie toe Laer is redacteur van Het Financieele Dagblad



WERKGEVER

'Help werkgevers die dit graag willen'

Talaat Kasem (36) brengt zijn baas een tosti en een kop koffie. Magdeleen Sturm (46), directeur van de Lysias Consulting Group in Amersfoort, heeft lunchpauze. Het bureau is gespecialiseerd in het adviseren van de publieke sector. In het lichte kantoorpand op een gerenoveerd industrieterrein werken zo'n dertig mensen. 'Wij wilden graag iemand aanemen met een afstand tot de arbeidsmarkt', vertelt Sturm. 'Als consultant is dat niet haalbaar, wel als huismeester.'

Ze besloot een vluchteling aan te nemen, maar dat bleek makkelijker gezegd dan gedaan. 'Wij werken veel voor overheden, dus we zitten er behoorlijk goed in, maar als werkgever weet je niet waar je terecht moet. Gelukkig kende ik degene die hierover ging bij de NVA Amersfoort, de organisatie die hier vluchtelingen begeleidt. Anders wordt je namelijk echt gek van de instanties. Ik vroeg haar of ze een geschikte kandidaat voor ons had. "Ik heb er één", zei ze. Gek: je zou denken dat er veel meer moeten zijn.'

Kasem, afkomstig uit Syrië, bleek een goede kandidaat. Iedere dag komt hij een paar uur werken, in totaal zestien uur per week. Hij doet boodschappen, verzorgt de lunch en zorgt dat het kantoor netjes is. Hij vindt het leuk, vertelt hij in het Nederlands. 'Hier werken aardige mensen, iedereen helpt

mij. Maar ik moet meer werk doen.'

Kasem krijgt een uitkering. Zijn salaris wordt daarvan afgetrokken. In Homs runde hij ooit een kledingwinkel, hier droomt hij van een bestaan als kapper. Sinds kort volgt hij een kappersopleiding.'

'Een vluchteling als collega is een verrijking, maar niet altijd makkelijk', vertelt Sturm. 'Je hebt om te beginnen te maken met iemand die getraumatiseerd is. Dat merk je doordat hij bij de koffieautomaat ineens begint te vertellen over familie die hij al acht jaar niet heeft gesproken. En hoe reageer je dan?'

Tot haar verbazing is er geen begeleiding voor de werkgever. 'Als iemand een baan heeft, stopt al snel alle hulp, terwijl er nog ontzettend veel moet gebeuren.' Haar management-assistent heeft het er druk mee, vertelt Sturm. 'Ze helpt Talaat met zoeken naar extra werk, het opstellen van zijn cv, het invullen van formulieren, telefoongesprekken met instanties. En ze biedt natuurlijk een luisterend oor.'

Ondanks het 'gedoe' raadt Sturm alle werkgevers aan om een vluchteling in dienst te nemen. 'Hij doet zijn werk goed en we zijn blij dat we hem kunnen helpen met zijn integratie. Maar je moet het wel heel graag willen, want het kost veel tijd. Het zou enorm helpen als je als werkgever en werknemer meer ondersteuning krijgt.'

BEGELEIDER

'Het maakt ons niet uit waar ze wonen'

Joris Holthaus (38), partner bij Holthaus Advies, bedacht samen met zijn medepartners Imre Parkanyi en broer Jeroen Account Your Future (AYF), een werkervaringstraject voor vluchtelingen met een financiële achtergrond. 'Er is een tekort aan financieel dienstverleners met een paar jaar werkervaring', vertelt hij. De vluchtelingenstroom biedt kansen: AYF heeft als doel statushouders de Nederlandse kant van de financiële dienstverlening bij te brengen.

Kandidaten worden in een halfjaar tijd intensief bijgeschoold en doen intussen werkervaring op. Het doel is elk halfjaar twaalf statushouders deel te laten nemen. Zo ver is het nog niet. De praktijk van subsidie-aanvragen blijkt ingewikkeld. € 150.000 hebben de partners nodig om een pand te huren, een manager aan te stellen en jobcoaches te benoemen. Holthaus: 'De gemeente zegt: als wij dit werkervaringstraject betalen, dan moeten de deelnemers ook hiervandaan komen. Elke stad moet voor zijn eigen vluchtelingen betalen. Dat maakt het ingewikkeld want ons maakt het niet uit waar de deelnemers wonen.'

'Als we alles van tevoren hadden uitgezocht, had hij drie maanden langer thuisgezet'

In afwachting van de subsidie is Holthaus Advies maar vast zelf begonnen met het AYF-traject. Via de Facebook-pagina van Refugee Start Force, een sociaal netwerk voor vluchtelingen, werd kandidaten uit Syrië, Eritrea en Pakistan gevonden. 'Slimme mannen', constateert Holthaus over de drie. De Eritreeër haalde zijn masters international finance management en de Syriër spreekt al heel goed Nederlands. Ze leren snel.

Een stagevergoeding overmaken blijkt zinloos, want verdiend geld wordt meteen afgetrokken van de uitkering. Zelfs het vergoeden van reiskosten is ingewikkeld. Holthaus: 'Een gemeenteambtenaar die een van de statushouders begeleidt, deed ontzettend lastig. Dan denk ik: hoe kan dit nou? Dit is een kans, er zijn alleen maar winnaars! En dan wordt er vanuit de instanties toch zo moeilijk gegaan.' Nu loopt een collega soms mee naar het station om de ov-chipkaart op te laden.

Ondanks de frustrerende stroperigheid houdt Holthaus vol. 'Wij willen gewoon gaan. En dat kan ook: een statushouder die we half november voor het eerst spraken, kon in december beginnen. Hij zit namelijk toch maar thuis te wachten. Als we alles van tevoren hadden uitgezocht, had hij pas in februari kunnen beginnen. Had hij dus drie maanden extra thuisgezet.'

STATUSHOUDER

'Nederlandse les is altijd onder werktijd'

Het aannemen van een statushouder hóéft niet moeizaam te gaan. Rick Goud (36), directeur van Zivver, een start-up die software ontwikkelt om veilig te mailen, chatten en bestanden te versturen, heeft een internationaal personeelsbestand en daar maakt sinds november ook een vluchteling uit Syrië deel van uit.

'We groeien snel, maar het is moeilijk om geschikte kandidaten te vinden', vertelt Goud. 'Wij zijn een start-up die werkt aan een gaaf product met nieuwe technologie. Dat spreekt veel ontwikkelaars aan, mits je veel wilt betalen. Van de sollicitanten vraagt de helft toch wel een ton salaris. Dat kunnen wij niet betalen. Wij moeten het hebben van ondernemende mensen die het leuk vinden om bij een snelgroeiende organisatie te werken.'

Goud scout talent op AngelList, 'een soort Tinder voor programmeurs'. Hier vond hij al mensen uit Italië, Griekenland en Frankrijk en kwam hij ook Sarea Al Kebaly (27) tegen. De Syriër volgde een opleiding bij Hack Your Future, een stichting die vluchtelingen leert programmeren met als doel ze snel aan een baan te helpen. Toevallig: twee van Gouds collega's doen daar vrijwilligerswerk. Goud: 'Zij kenden hem, dus we nodigden hem uit voor een gesprek en het klikte meteen.'

Sarea past in het team. Zes jaar geleden studeerde hij af in

computer sciences aan de universiteit van Damascus. Kort daarna moest hij op de vlucht slaan voor het regime van president Assad. Zijn collega's merken nauwelijks iets van de bewegingen jaren die achter hem liggen. 'Het enige is dat we hem een contract van meer dan een jaar moesten aanbieden, anders mocht zijn vrouw niet naar Nederland komen', vertelt Goud. 'En soms moet hij op kantoorijden even naar de gemeente of zo om iets te regelen. En, raar genoeg: Nederlandse les wordt alleen aangeboden onder werktijd.'

Flexibiliteit is dus nodig, maar daar hebben ze bij Zivver geen moeite mee: iedereen deelt zijn eigen tijd in, zegt Goud. In zijn vrije tijd werkt Sarea hard aan zijn Nederlands — het interview is in het Engels.

Ook buiten het werk heeft Sarea zijn draai gevonden. Hij heeft een huis en is herenigd met zijn vrouw, die hij vijf jaar niet had gezien. Zij studeerde ook computer sciences en hoopt net als haar man toegelaten te worden tot Hack Your Future. Sarea realiseert zich dat hij en zijn vrouw destijds de goede studierichting hebben gekozen. 'Ik vond gemakkelijk werk, maar voor vrienden die een juridische of financiële opleiding hebben, is het moeilijk.'

Begeleiding vanuit de gemeente of VluchtelingenWerk Nederland heeft Al Kebaly niet meer nodig. Hij doopt zijn eigen boontjes.