

Geef vreemdeling een woning in een regio waar werk is

Vreemdelingen die na een asielprocedure in Nederland een verblijfsvergunning krijgen (de zogenoemde statushouders) hebben onbeperkt toegang tot de arbeidsmarkt. Toch komt een groot deel - 40% volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau en Vluchtelingen Werk Nederland - langdurig in de bijstand terecht. Dat is ongewenst voor gemeenten en werkgevers, maar vooral voor statushouders zelf. Werkgevers kunnen met statushouders goede werknemers op alle opleidingsniveaus in huis halen, ook in sectoren waar vacatures moeizaam vervuld worden.

De Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ) vraagt zich af of de bestaande initiatieven voldoende zijn om statushouders aan werk te helpen. De noodzaak daartoe is extra aanwezig door het oplopend aantal asielzoekers en statushouders. Ervaring leert dat hoe langer iemand niet werkt, hoe groter de afstand tot de arbeidsmarkt wordt. ACVZ pleit daarom voor een benadering waarbij het arbeidspotentieel van statushouders in een vroeg stadium wordt onderzocht en daardoor beter kan worden benut.

Hoe is de huidige praktijk? Een rondgang langs Vluchtelingenwerk Nederland, Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA), Vereniging Nederlandse Gemeenten en Platform Huisvesting Statushouders laat zien dat aanzetten zijn gedaan om statushouders naar de arbeidsmarkt te leiden. Zo heeft het COA een project dat jongeren koppelt aan lokale mentoren om mogelijkheden voor stage en werk te creëren. Op opvanglocaties is er wel een fietsenwerkplaats die door een plaatselijke fietsenmaker wordt gerund waar werkervaring kan worden opgedaan. Vluchtelingenwerk Nederland kent al enige tijd het Startbaanprogramma met begeleiding naar werk of stage en werkt samen met Manpower-Group die statushouders en werkgevers met elkaar matchen.

Dat zijn mooie voorbeelden, maar volgens ACVZ gebeurt er niet genoeg. De toeleiding naar de arbeidsmarkt voor statushouders staat nog in de kinderschoenen. Belangrijk obstakel voor het vinden van werk direct na statusverlening is dat de aandacht vooral uitgaat naar huisvesting. Bij het zoeken van een woning wordt nu lage prioriteit gegeven aan criteria zoals werk en opleiding. Als de statushouders eenmaal gehuisvest zijn, komt het merendeel terecht bij de gemeentelijke consulenten voor werk en inkomen, waar ze één van de vele subgroepen zijn die naar werk moeten worden toegeleid.

Dat kan anders. Allereerst moet snel duidelijk zijn wat een statushouder aan kennis, kwaliteit en ervaring heeft, of hij of zij diploma's heeft en wat de waarde daarvan in Nederland is. Deze inventarisatie kan al beginnen tijdens de asielprocedure waarbij al vroeg werk kan worden gemaakt van de erkenning van diploma's.

Ten tweede is het van belang zicht te hebben op de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Daartoe kan bijvoorbeeld, beter dan momenteel gebeurt, het UWV worden ingezet door landelijk inzichtelijk te maken waar vacatures zijn waarvoor kennis van het Nederlands (nog) geen voorwaarde is. Een derde belangrijke stap is het verder ontwikkelen van de kennis en kunde van de statushouder. Dit kan bijvoorbeeld door statushouders met dezelfde arbeidservaring aan elkaar of aan een externe mentor te koppelen. Ten vierde moet bij het zoeken van huisvesting voor statushouders rekening worden gehouden met hun arbeidsmarktpotentieel. Waar is een timmerman nodig en waar een medisch laborant?

Het plaatsen van een statushouder met technische kennis en ervaring in een stad die op dat terrein niet veel te bieden heeft, geeft weinig kans op werk. Plaats zo iemand bijvoorbeeld in een regio waar techniek centraal staat, zoals Eindhoven. Maar daarmee zijn we er nog niet. Met deze stappen moet voor de statushouders een op de arbeidsmarkt gericht systeem worden opgezet. Dat is des te meer wenselijk wegens de grote actuele instroom van asielzoekers. Waarom bestaat een dergelijk systeem nog niet?

Eén van de grootste knelpunten is de versnippering van de verantwoordelijkheid. De coördinatie van overdrachtsmomenten tussen de verschillende instanties zoals COA, gemeenten, UWV en werkgevers is onvoldoende. Een statushouder is zelf verantwoordelijk voor zijn inburgering en het vinden van werk, maar instanties kunnen zijn kansen wezenlijk vergroten.

Nu komen veel statushouders in een vacuüm terecht. Daar komen zij moeilijk uit zonder netwerk en met weinig kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. Daardoor blijven kansen ongezien en onbenut.

Een gecoördineerde en minder versnipperde begeleiding tijdens de asielprocedure is daarom noodzakelijk. Werkgevers kunnen meer gebruik kunnen maken van het potentieel van deze groep medeburgers. Alle betrokkenen zijn hierbij gebaat: het bedrijfsleven heeft er baat bij als vacatures worden vervuld en kan zich van zijn sociale kant laten zien door statushouders werk te bieden, de statushouder kan eerder op eigen benen staan en de overheid wordt minder lang geconfronteerd met hoge kosten van de bijstand. Waar wacht Nederland nog op?

Hans Sondaal is waarnemend voorzitter Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken

Dit artikel is opgesteld door de commissieleden Tesseltje de Lange en Conny Rijken in samenwerking met medewerkers van het secretariaat te weten David de Jong en Wolf Mannens.

(Dit artikel is gepubliceerd in Het Financieele Dagblad van maandag 14 september 2015)