



Kennisdossier Statushouders in Den Haag

Auteurs: Tim 's Jongers & Francine Paijens

10 Maart 2018

Inhoud

Inleiding

1. Vluchtelingen in Europa

2. Werkwijze Gemeente Den Haag m.b.t. statushouders

3. Belemmeringen voor het toetreden van de arbeidsmarkt voor statushouders

4. De rol van burgers & organisaties bij inburgering van statushouders in de Gemeente Den Haag

5. Statushouders binnen organisaties

6. Hulp en ondersteuning

7. Bronvermelding

Bijlage 1: Cijfers bevolkingsgroei door migratie en arbeidsparticipatie statushouders

Bijlage 2: Algemene kenmerken statushouders

Inleiding

Om de toestroom en toekomst van nieuwkomers goed te organiseren stimuleert de gemeente Den Haag het opzetten van projecten die hier aan bijdragen. Dit zijn onder andere het programma *Samen Haags* (dit programma richt zich op alle immigranten) en *Samen verder Den Haag*. Beide projecten zijn gericht op de bevordering van de inburgering van nieuwkomers. De programma's doen hierbij een specifiek beroep op Haagse organisaties. Zo maakt bijvoorbeeld het programma Samen Haags gebruik van de maatschappelijke stage, waarbij organisaties nieuwkomers kennis laten maken met de Nederlandse gewoonten en werksituatie. Het programma Samen verder Den Haag stoomt organisaties klaar om nieuwkomers een plek te geven als vrijwilliger en streeft ernaar via deze weg het (arbeids)participatieproces te bevorderen. Beide programma's richten zich niet alleen op het leer en aanpassingsvermogen van nieuwkomers, maar ook op dat van organisaties en hun medewerkers. Wat kunnen organisaties doen om de integratie van nieuwkomers te bevorderen? Dit kennis dossier biedt hiervoor handvatten.

De term nieuwkomer is in dit verslag vervangen voor de term statushouder. In dit kennisdossier geven wij een omschrijving van de term statushouder, de situatie van statushouders in Nederland en specifiek in de gemeente Den Haag met betrekking tot arbeidsparticipatie. Dit document dient als informatiebron voor organisaties die graag willen samenwerken met statushouders. Het bevat dan ook specifieke informatie over kansen en uitdagingen die organisaties hierbij tegen kunnen komen. Dat hier behoefte aan is blijkt uit de cijfers over arbeidsparticipatie van statushouders en bevolkingsgroei die te vinden zijn in bijlage 1. Het inspelen door organisaties op een diverse samenleving getuigt van een vooruitstrevende blik op de toekomst. De cijfers uit bijlage 1 en de verzamelde informatie in dit document zullen dit nader verklaren.

Het document is opgebouwd met een inleidend stuk over de cijfers van vluchtelingen in Europa en Nederland. Hierna volgt informatie over het begrip 'statushouder'. Vervolgens wordt de situatie van statushouders en de werkwijze van gemeente Den Haag omschreven, gevolgd door een betoog over de rol van burgers en organisaties bij het inburgeringsproces. Ook zullen hierbij de uitdagingen van statushouders op de arbeidsmarkt worden beschreven. Voor organisaties volgt een omschrijving van kansen en uitdagingen bij de samenwerking met statushouders. Ter afsluiting van het document zijn er concrete tips voor een soepele samenwerking tussen werkgevers en statushouders en worden mogelijke hulpbronnen in dit proces beschreven.

1. Vluchtelingen in Europa

De afgelopen vijf jaar is het aantal vluchtelingen wereldwijd aanzienlijk toegenomen. Eind 2016 waren er in totaal 65,5 miljoen mensen op de vlucht. Dit vormde een recordaantal en komt erop neer dat 1 op 113 mensen wereldwijd (momenteel) op de vlucht is (UNHCR, 2018). In 2015 piekte in Europa het aantal asielaanvragen. Een escalatie aan conflicten in buurlanden van Europa, zoals Syrië, waren hier de voornaamste oorzaak van. Inmiddels neemt het aantal vluchtelingen dat Europa bereikt af. In 2015 vroegen 1,25 miljoen mensen asiel aan in Europa, in 2016 was dat 1,2 miljoen en in 2017 was dat met 0,5 miljoen minder dan de helft van het aantal asielaanvragen in 2015 (VluchtelingenWerk, 2017).

1.1 Van vluchteling naar Statushouder

In Nederland deden in 2017 31.327 mensen asielaanvraag, terwijl in 2015 dit aantal ongeveer twee keer zoveel was (IND, 2018). Van het totaal aantal asielaanvragen binnen de EU werd er 1,6% in Nederland gedaan. Van het aantal asielzoekers dat in Nederland woont hebben aan het eind van 2016 101.744 mensen een verblijfsvergunning. Wanneer vluchtelingen voor een bepaalde tijd een verblijfsvergunning hebben ontvangen spreekt men van statushouders of vergunningshouders. In dit document gebruiken we de term statushouder. Dit houdt in dat de asielzoekers erkend zijn als vluchtelingen en een (tijdelijke) verblijfsvergunning hebben gekregen. Onder dit aantal vallen ook de zogeheten 'nareizigers': personen die binnen de nareistermijn van drie maanden zijn herenigd met een familielid die statushouder is en dus in Nederland verblijft (VluchtelingenWerk, 2017).

Een statushouder is een vluchteling die een tijdelijk verblijfsvergunning heeft gekregen op grond van asielaanvraag. Hij/zij heeft het recht om de komende vijf jaar in Nederland te wonen en het asielzoekerscentrum zo spoedig mogelijk te verlaten om een bestaan in de samenleving op te bouwen.

In de Vreemdelingenwet 2000 (Vw2000) worden verschillende beschermingsgronden onderscheiden:

- a-grond: vluchtelingschap. Iemand heeft in zijn thuisland gegronde vrees voor vervolging. Redenen voor vervolging kunnen zijn: ras, godsdienst, nationaliteit, politieke overtuiging of seksuele voorkeur. De vluchteling kan in eigen land geen bescherming krijgen tegen deze vervolging.
- b-grond: subsidiaire bescherming. Iemand loopt bij uitzetting risico op foltering, onmenselijke of vernederende behandeling of bestraffing.

1.2 Statushouder in Den Haag

Het opvangen van statushouders is een gemeentelijke taak. Dit doen ze volgens een verdeelsleutel. Wanneer tussentijds beslist wordt dat de situatie in het land van herkomst is verbeterd, kan de verblijfsvergunning worden ingetrokken. Wanneer na vijf jaar wordt besloten dat een terugkeer naar het land van herkomst is uitgesloten, wordt er een vergunning voor onbepaalde tijd gegeven mits iemand geen strafblad heeft en voldoende is ingeburgerd (Gemeente Den Haag, 2018). Gemeente Den Haag spreekt in de nieuwe Haagse aanpak over het inburgeringsdoel van maatschappelijke verankering. Dit houdt in dat de nieuwkomer zich eigenaar voelt over de plek waar hij/zij gevestigd is en zich betrokken voelt bij deze plek. Het hebben van een netwerk in de stad, kennis van de lokale omgeving, kennis van de Haagse waarden en normen, de mogelijkheid tot participatie en een gevoel van veiligheid in de stad, zijn volgens de Haagse aanpak bevorderlijke aspecten voor maatschappelijke verankering.

2. Werkwijze Gemeente Den Haag m.b.t. statushouders

Op de website van de Gemeente Den Haag wordt het begeleidingstraject voor statushouders beschreven. De rijksoverheid en het COA (Centraal orgaan voor Asielzoekers) regelen de toedeling van het aantal statushouders per gemeente. Den Haag heeft in het jaar 2017 ongeveer 1.000 statushouders gehuisvest. Om statushouders goed in te bedden in de samenleving krijgen ze vanuit de gemeente begeleiding. Deze begeleiding begint vanaf het moment van ondertekening van het huurcontract. Binnen twee weken wordt er verwacht dat zij het AZC centrum verlaten en het nieuwe huis betrekken.

De eerste drie maanden worden statushouders intensief begeleid door vrijwilligers vanuit VluchtelingenWerk. Hier ontvangen zij ondersteuning bij het regelen van praktische zaken zoals de aanvraag van een zorgverzekering, een school voor de kinderen en het organiseren van gezinshereniging. Ook worden er cursussen aangeboden m.b.t. het omgaan met geld, gezondheid en informatie over inburgering. De inburgeringsplicht bestaat uit het afnemen van een staatsexamen NT2 of het doen van een inburgeringsexamen. Hier krijgt men, na het verkrijgen van de verblijfsvergunning, drie jaar de tijd voor (Dienstuitvoering onderwijs, 2018). De overheid stelt dat statushouders hiervoor zelf verantwoordelijk zijn, zoals het wordt beschreven in het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' van kabinet Rutte III: "Wij bieden kansen, die mensen zelf moeten pakken".

Echter, uit cijfers van de rekenkamer is gebleken dat deze houding tot tegenvallende resultaten leidt, omdat niet alle mensen in staat zijn om deze kansen te herkennen (Algemene rekenkamer, 2017). Dit heeft de Haagse wethouder Rabin Baldewsingh gemotiveerd om een eigen inburgeringstraject op te starten in de Schilderwijk, gericht op alle nieuwkomers in Den Haag. Dit traject is op 1 januari 2018 van start gegaan en zal twee jaar duren. Het wordt een aanvulling op de inburgeringsverplichtingen vanuit de regering, en komt aan bod wanneer men na 2/3 jaar nog steeds onvoldoende verankerd is in de samenleving. Meer informatie over het traject is te vinden op de site www.samenhaags.nl.

Het inburgeringsexamen bestaat uit zes onderdelen: schrijfvaardigheid, spreekvaardigheid, luistervaardigheid, leesvaardigheid, kennis van de Nederlandse maatschappij en oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Sinds 1 juli 2017 is ook het ondertekenen van de participatieverklaring een onderdeel van de inburgering. Hierin staan de rechten, plichten & waarden van de Nederlandse samenleving. Het inburgeringstraject dient in drie jaar voldaan te zijn. De verantwoordelijkheid van inburgering ligt bij de (volwassen) nieuwkomers zelf (Kabinet Rutte III, 2017).

Na de eerste drie maanden intensieve begeleiding vanuit VluchtelingenWerk kunnen statushouders nog 6 tot 9 maanden bij VluchtelingenWerk terecht met vragen. Om statushouders de ondersteunen met het leren van de taal worden er taalbuddy's ingezet, zodat de opgedane kennis van het Nederlands in de praktijk kan worden toegepast. Voor de taalbuddy's kunnen statushouders uit Den Haag terecht bij stichting Taal aan Zee. Onder het motto 'Taal is de sleutel tot participatie' zetten zich meer dan 300 vrijwilligers in om mensen te ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal. Deze organisatie werkt samen met o.a. VluchtelingenWerk, huisartsen en consultatiebureaus die in aanraking komen met de doelgroep en hen zo kunnen doorverwijzen. Meer informatie hierover is te vinden op de website www.taalaanzee.nl.

Twee weken na de inhuizing spreken medewerkers van de gemeente Den Haag met de nieuwe bewoners af. Het doel van dit gesprek is te onderzoeken op welke manier ze kunnen meedoen in de Haagse samenleving. De gemeente Den Haag heeft hierbij vijf uitgangspunten:

1. Basiszaken goed en snel geregeld.

Onder de basiszaken vallen de inschrijving bij de gemeente en huisarts, een school voor de kinderen, een uitkering, een zorgverzekering en zaken in en rondom de woning, zoals elektriciteit en internet. Hierbij is er ondersteuning vanuit VluchtelingenWerk Nederland.

2. Aanpak voor werk, taal, inburgering en participatie (dit gebeurt in het programma van statushouders door Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Voor iedere statushouder maakt de gemeente een programma met de onderdelen:

- Kennismaking met de Nederlandse normen en waarden
- Opstarten van verplichte inburgering en het leren van de taal
- Toeleiding naar werk, opleiding of andere vormen van zinvolle dagbesteding zoals vrijwilligerswerk
- In kaart brengen van de huidige financiële situatie en het voorkomen van schulden

Daarbij wordt er gekeken wat er precies nodig is aan ondersteuning op het gebied van zorg en psychosociale hulp. Meer specifieke informatie over dit programma is te vinden in het document 'Haagse aanpak, Statushouders sociaal Domein', geschreven door de gemeente Den Haag.

3. Iedereen een taalbuddy

Om te kunnen oefenen met de Nederlandse taal en het helpen opbouwen van een netwerk op school, studie of werk, worden vrijwilligers ingezet als taalbuddy's.

4. Sociaal beheer bij groepshuisvesting, samen met de wijk

Voorals er een groepshuisvesting tot stand komt is een begeleiding in de vorm van een huismeester wenselijk. Ook is er begeleiding voor omwonende m.b.t. samenwerking met medewerkers van VluchtelingenWerk en andere mensen/partijen? uit de wijk om de huisvesting goed te laten verlopen.

5. Monitoren effectiviteit en rendement van de inspanningen

Het voornaamste doel van de Haagse Aanpak is om statushouders te laten participeren in de Haagse samenleving. Om dit goed te laten verlopen houdt de gemeente bij wat de effectiviteit van de aanpak is en waar nodig zet ze extra zeilen bij.

.

2.1 Werkwijze arbeidsparticipatie Gemeente Den Haag

Op dit moment loopt er in Den Haag een pilot om de competenties en het arbeidspotentieel van statushouders in kaart te brengen, om zodoende een optimale match te maken tussen werkgevers en statushouders. De verwachting op basis van de landelijke cijfers is dat:

- 10 % met beperkte inzet van voorzieningen direct aan het werk kan
- 30 % via een traject van het Werkgeversservicepunt aan het werk kan
- 60 % (voorlopig) niet bemiddelbaar naar werk is

De Gemeente Den Haag ziet het als een taak om aan statushouders dienstverlening te bieden zodat zij zo snel mogelijk aan de slag kunnen met betaald werk. Hiervoor werken zij samen met het werkgeversservicepunt, VluchtelingenWerk, hulpverlenende instanties en werkgevers met specifieke initiatieven voor vluchtelingen. Statushouders in de leeftijdscategorie 18-27 jaar zullen naar verwachting extra aandacht behoeven betreffende taal en aansluiting op de arbeidsmarkt. Meer informatie hierover is te vinden in het document 'Haagse aanpak Statushouders Sociaal Domein'.

Om statushouders zo snel mogelijk aan een baan te krijgen, organiseert de gemeente Den Haag nu voor de tweede keer een matchmakingevent voor statushouder en organisaties en werkgevers. In 2018 vindt dit plaats op dinsdag 16 januari (bigimprovementday.org, 2018).

Uit de eerder beschreven informatie blijkt dat het in dienst nemen van een statushouder van beide kanten inzet vraagt om een succesvolle relatie te creëren. Werkgevers zijn verplicht iemand in loondienst het wettelijk verplichte minimum loon uit te betalen. Vanuit de overheid zijn er een aantal financiële compensaties die het gat kunnen dichten tussen dat wat statushouders al kunnen bijdragen en wat ze opleveren. Er is een nieuw fiscaal voordeel voor het in dienst nemen of houden van werknemers met een loon tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon. Dit heet het lage inkomens voordeel (LIV) en de organisatie krijgt dit automatisch na afloop van het jaar, uitgekeerd door de Belastingdienst. Ook is er een premiekorting, de zogenaamde mobiliteitsbonus, die bij het aannemen van een 56+ statushouder of iemand met een arbeidsbeperking, korting geeft bij verschillende werknemersverzekeringen. Ook zijn er financiële tegemoetkoming voor de scholing & coaching die statushouders beter tot hun recht laten komen in organisaties. Daarbij is er de mogelijkheid om een statushouder één jaar een werkervaringsplek aan te bieden terwijl hij/zij de bijstandsuitkering behoudt. Dit kan zo een goede periode zijn om iemand in te werken en zijn/haar talenten te laten ontdekken (VluchtelingenWerk, 2017).

Voor alle mensen die recht hebben op een uitkering geldt dat zij aan de wettelijke verplichte tegenprestatie moeten voldoen en zich moeten inzetten voor de maatschappij. Dit geldt dus ook voor statushouders. Hierdoor zijn zij verplicht zich in te zetten voor de maatschappij. Dit kan in de vorm van vrijwilligerswerk, wat een goede opstap kan zijn naar een betaalde baan en het leren van de taal.

Wanneer je als organisatie vrijwilligers een plek wilt geven is het belangrijk om een duidelijke visie te hebben op wat je wilt bereiken met de vrijwilligers, en hoe je ze ondersteunt en betreft bij de organisatie. Vrijwilligers zijn niet alleen gratis krachten, maar hebben ook begeleiding en investering nodig.

3. Belemmeringen voor het toetreden van de arbeidsmarkt voor statushouders

Bij de taakstelling die gemeentes krijgen om statushouders te huisvesten wordt beperkt rekening gehouden met de aansluiting van statushouders op de arbeidsmarkt en werkgelegenheid (KIS, 2017). Zoals eerder is beschreven ondervinden veel statushouders grote barrières bij het vinden van werk en blijven zo bijstandsafhankelijk. Verhoudingsgewijs komen vluchtelingen moeilijker aan het werk dat aansluit bij het beroeps- en opleidingsniveau. Ook werken er onder hen veel meer mensen in deeltijd, hebben zij tijdelijke contracten en komen terecht in het lager beroepsonderwijs.

Uit cijfers van het CBS komt naar voren dat er in maart 2017 474 duizend bijstandsgerechtigden zijn met een niet-westerse achtergrond. Dit aantal is in een jaar met 19 duizend mensen toegenomen. Het aantal mensen in de bijstand met een Nederlandse of westerse achtergrond daalde in vergelijking met 2016 met 4 duizend (CBS, 2017). Dit wordt verklaard door de toestroom van vluchtelingen tussen 2014 en 2016. Van de groep Eritreeërs en Syriërs die in 2014 een vergunning kreeg heeft 5 procent in 2017 een betaalde baan.

Uit het onderzoek van de WRR (2015) blijken een aantal factoren hierbij een rol te spelen. Individuele uitdagingen die statushouders tegenkomen zijn het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal, een gemiddeld hoge leeftijd waarop zij toetreding doen op de arbeidsmarkt en het ontbreken van relevante werkervaring. Meer algemene uitdagingen van statushouders zijn de mogelijk opgelopen trauma's uit hun verleden en de langdurige loopbaan onderbreking die zij hebben ondervonden. Bij mensen die erg gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan wordt opgemerkt dat zij vaak te laag gekwalificeerd werk accepteren waaraan zij zich vervolgens moeilijk kunnen ontworstelen. Ook kampen zij vaak met onzekerheid over hun prestaties mede als gevolg van psychische klachten. Bij mensen die in hun land van herkomst een goede baan en opleiding hadden wordt vaak gezien dat hun verwachtingen niet overeenkomen met de mogelijkheden die zij krijgen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Van der Linden van Participe Delft merkt op dat de nieuwkomers die zij begeleid beperkt in aanmerking komen met Nederlands sprekende mensen. DitDe taallessen die vanuit de overheid worden aangeboden gedurende vier dagdelen per week biedt volgens haar onvoldoende mogelijkheid om de taal te leren. Dit resulteert erin dat het voor nieuwkomers moeilijk is om contact te maken met de Nederlands sprekende bevolking. Hierdoor trekken zij sneller toe naar mensen die dezelfde taal spreken, en leren zij de taal weer minder snel. Een vicieuze cirkel is zo gevormd. Dit zorgt er voor dat ook de normen en waarden minder snel worden herkend wat op sollicitatie gesprekken belemmerend werkt. Hierdoor komen nieuwkomers en gevestigde Nederlanders minimaal met elkaar in aanraking. En hierbij geldt, onbekend maakt onbemind, zoals van der Linden opmerkt in haar omgeving.

Ook vanuit Nederlandse organisaties worden de opgedane kennis, diploma's en werkervaringen van statushouders vaak onderschat. Daarbij ontbreekt het statushouders vaak aan een sociaal netwerk wat hen via via tot een baan kan leiden. Als zij eenmaal op sollicitatiegesprek zijn komt het vaak voor dat zij kennis te kort komen aangaande de arbeidsmarkt, waardoor het lastig wordt zich goed te presenteren. Werkgevers lijden vaak aan koudwatervrees om statushouders een kans te geven. Ook speelt discriminatie een rol (VluchtelingenWerk, 2016). Zo blijken mensen met een Arabische achternaam minder kans te hebben op de arbeidsmarkt (Blommeart, 2015)

In het inburgerings traject komt bovendien de bemiddeling van werk vrij laat aan bod. Hierdoor gaat er veel tijd verloren en wordt de afstand tot de arbeidsmarkt groter. Tevens ontbreekt vaak een koppeling van de vraag naar werk. Door nieuwe inzichten komt hier bij verschillende gemeenten wel verandering in. Bemiddeling naar werk wordt steeds eerder aangepakt in het re-integratie traject. Dit is het geval bij gemeente Den Haag.

4. De rol van burgers & organisaties bij inburgering van statushouders in de Gemeente Den Haag

“Nederlandschap is iets om trots op te zijn en wat je moet verdienen” aldus het regeerakkoord van kabinet Rutte III. Wat typeert Nederlandse burgers en hoe kunnen nieuwkomers het Nederlandschap/burgerschap(?) ‘verdienen’?

Een diverse maatschappij vraagt niet alleen een veranderende blik vanuit organisaties maar ook vanuit de individuen die de maatschappij vorm geven, namelijk de burgers. Het is belangrijk om als organisatie een duidelijke visie te creëren op burgerschap om een diversiteitsbeleid te laten slagen. De gemeente Den Haag ziet het integratieproces van statushouders dan ook als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle inwoners uit Den Haag.

Burgerschap wordt gedefinieerd als de wijze waarop mensen deelnemen aan de maatschappij en is vaak gekoppeld aan het hebben van een bepaalde nationaliteit. Doordat er steeds meer verschillende nationaliteiten samenkomen kan men zich bedreigt voelen in het hebben van een identiteit als burger. Hierdoor is het belangrijk om na te denken over wat burgerschap eigenlijk inhoudt.

Om Nederlandse burger te worden moeten nieuwkomers aan een aantal eisen voldoen. Zo wordt Nederlands burgerschap gezien als iets dat men moet ‘verdienen’. Mensen die in Nederland geboren zijn hebben onbeperkt recht op burgerschap, terwijl nieuwkomers zich constant aan toetsen en aan testen onderhevig zijn om dit te bemachtigen. Het integratiebeleid—wat als doel heeft positief burgerschap en verbondenheid in de samenleving te creëren—is altijd onderhevig aan verschillende tijdsgebonden percepties vanuit de politiek en maatschappij. Momenteel lijkt integratie gericht te zijn op het afstand nemen van de cultuur van herkomst en het aannemen van de Nederlandse rechten, plichten en kennis maken met de Nederlandse waarden van vrijheid, gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid en solidariteit. Waarden die enigszins paradoxaal zijn t.a.v. de eisen van sterke aanpassing die aan dezelfde nieuwkomers worden gesteld.

Om daadwerkelijk de Nederlandse maatschappij van vrijheid, gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid en solidariteit te handhaven, is het misschien tijd voor een nieuwe blik op burgerschap. Wereldburgerschap zou wellicht passender zijn om een diverse samenleving tot bloei te laten komen. Een wereldburger is iemand die zich realiseert dat wat hij of zij doet effect heeft op de rest van de wereld, en daardoor nadenkt over de keuzes die hij/zij maakt. Hierbij is er een sterker gevoel van verbondenheid met de mensheid in het algemeen, dan een gevoel van nationale of regionale identiteit.

5. Statushouders binnen organisaties

Organisaties die werknemers de ruimte geven hun culturele achtergrond te behouden en met trots te dragen geven hun werknemers het gevoel van acceptatie en waardering (van Dijk, 2013). Als organisatie kan je uitstralen dat verschillende culturen elkaar niet hoeven uit te sluiten, maar zelfs kunnen aanvullen. Hierdoor krijgen de werknemers de kans zich te onderscheiden en excelleren wat zal bijdrage aan een verhoogde productiviteit. Er kan dus gesproken worden van een win-win situatie. Uit een onderzoek van manpower blijkt dat zowel allochtonen als autochtonen culturele diversiteit op het werk beschouwen als een meerwaarde. Wanneer een organisatie bewust kiest voor een divers beleid waarin ruimte is voor statushouders is het van belang om hiervan de kansen en uitdagingen te kennen. Ook is enige algemene kennis van de huidige situatie en uitdagingen op de arbeidsmarkt van statushouders van belang, deze is te vinden in bijlage 2.

De arbeidsmarkt wordt namelijk steeds meer divers. In de toekomst verwacht men dat de bevolking voornamelijk zal groeien vanwege migratie. Ongeveer 22,6% van de Nederlanders is migrant. Volgens het CBS is dat iemand van wie tenminste één van beide ouders in een ander land geboren is. Het CBS noemt mensen van wie tenminste één grootouder buiten Nederlands is geboren als 'migrant'. Hiermee kan geconcludeerd worden dat meer dan 1/5 deel van de Nederlandse bevolking is opgegroeid in of met meerdere culturen. In de toekomst zal dit percentage verder stijgen met de prognose dat in 2060 1/3 van de Nederlandse inwoners wortels heeft in het buitenland, doordat zij of één van hun ouders hier geboren zijn (CBS, 2017). Met de verandering van de maatschappij verandert de afzetmarkt en het klantenbestand van organisaties mee. Door als organisatie te investeren in mensen van een andere komaf, vergroot de organisatie de aansluiting bij meerdere markten.

5.1 Kansen

Statushouders brengen veel kennis, kunde en kwalificaties met zich mee die kunnen bijdragen aan de Nederlandse maatschappij. Vaak beschikken ze over een hoge motivatie om aan het werk te gaan en om hun verworven talenten of diploma's actief in te zetten. Organisaties kunnen door statushouders een plek te geven in hun organisatie, een positieve bijdrage leveren aan de maatschappij en een fundamenteel verschil maken in het leven van een statushouder. Tevens kan de blik op de organisatie van iemand met een andere culturele achtergrond nieuwe inzichten geven.

Door een divers personeelsbestand zal de organisatie beter in staat kunnen zijn in te spelen op de verscheidende wensen en behoeften van klanten. Enerzijds ontwikkelen hun medewerkers een groter inlevingsvermogen, door in aanraking te komen met verschillende visies, en anderzijds zijn klanten beter in staat zich te identificeren met een organisatie. Daarbij zorgt de variatie aan personeel voor verschillende invalshoeken die het probleemoplossend vermogen van een organisatie kunnen vergoten.

Tevens kan het bieden van kansen aan statushouders gemotiveerd worden door een moreel motief. Een organisatie/bedrijf waarin ruimte is voor diversiteit, draagt bij aan het creëren van gelijke en eerlijke kansen. Dit kan bijdragen aan het positief imago van een organisatie.

5.2 Uitdagingen

Een grote mate van diversiteit op verschillende gebieden zal in eerste instantie zekerheid in twijfel trekken die als een bedreiging kan worden ervaren. Het samenwerken van mensen met verschillende ideeën, culturen of afkomst, kan in eerste instantie zorgen voor een ongemakkelijk gevoel, doordat men er meer in moet investeren elkaars denkwijze en manier van communicatie te begrijpen (ISW, 2015). Psychologisch(?) gezien zorgt het zelfs voor meer stressreacties in het lichaam. Bij homogene groepen is de samenwerking in eerste instantie meestal gemakkelijker, wat vaak in verband wordt gebracht met een succesvolle samenwerking. Dit is niet altijd een terechte aanname. Heterogene groepen nodigen mensen uit om meer te overleggen om eensgezindheid te bereiken, waardoor het medewerkers stimuleert beter hun best te doen. 'Vreemden' dwingen mensen namelijk om gezamenlijke aannames zorgvuldig te onderzoeken. De verschillen van achtergrond, perspectieven, denkwijze en soorten kennis, zorgen bovendien voor een innovatieve werkomgeving (Sommers, 2011).

Wanneer de organisatie het belang van diversiteit onvoldoende bewaakt, kan dit leiden tot onvrede bij de werknemers. Indien er onvoldoende waardering wordt uitgesproken naar minderheden in een organisatie, is de kans groot dat zij zich conformeren aan de rest van de groep of de organisatie verlaten. Ten gevolge hiervan neemt de diversiteit en de bekomen voordelen hiervan af (Dohmen, 2017).

Een voorwaarde voor een organisatie om een succesvol diversiteitsbeleid te hanteren is dat ze een duidelijke ideologie uitdraagt m.b.t. het handhaven van diversiteit. Wanneer werknemers weten waarom de organisatie waar ze werken een meerwaarde hecht aan diversiteit, gaan ze beter functioneren (Dohmen, 2017).

Een niet goed gemanaged divers samengesteld personeelsbestand kan leiden tot wij-zij-conflicten en een verminderde werktevredenheid met alle gevolgen van dien. Het is belangrijk aandacht te besteden aan het 'thuis' voelen van alle werknemers. Wanneer er afbreuk wordt gedaan aan het gevoel 'erbij' te horen voelt men zich bedreigd, wat kan zorgen voor negatief verdedigingsgedrag. Het is dus van belang dat er vanuit organisaties aandacht is voor psychologische processen die diversiteit met zich meebrengt.

Tips voor een soepele samenwerking tussen werkgevers en statushouders

Uit onderzoek van het Kennisplatform Integratie & Samenleving, blijkt dat de begeleiding voor statushouders op de arbeidsmarkt voornamelijk gericht is op de statushouders zelf en minimaal op de werkgevers (KIS, 2017) . Dit wordt vaak als een belemmering ervaren. Om als organisatie een goede samenwerking tot stand te brengen volgt hier een aantal aandachtspunten om rekening mee te houden:

Verwachtingsmanagement

Zoals in bijlage 2 is beschreven hebben statushouders behoorlijk wat te verwerken uit hun verleden en hebben zij het druk met verschillende inburgeringsplichten. Het doen van (vrijwilligers)werk kan het inburgeringsproces versnellen en een goede bodem vormen voor het opbouwen van een sociaal netwerk. In het begin zal het echter ook veel inspanning vragen van een statushouder. Als organisatie is het belangrijk om hier begrip voor te hebben en de verwachtingen hierop aan te passen. Zie iemand die relatief nieuw is in de maatschappij beter als een extra kracht, dan als iemand die al even volwaardig mee kan draaien als een vaste werknemer.

Een grote mate van diversiteit op verschillende gebieden kan onzekerheid met zich meebrengen. Dit kan als bedreigend overkomen (ISW, 2011). Het samenwerken van mensen met verschillende ideeën, culturen, opvattingen, overtuigingen, interesses of origine, kan zorgen voor een ongemakkelijk gevoel. Immers, het kan veel van het denkvermogen vergen om de ander te begrijpen. Ook is het zo dat wanneer u in de organisatie diversiteit wilt, die binnen alle lagen van de organisatie moet worden gedragen. Een bestuur kan het beslissen en opschrijven in een beleid, maar dat moet dan wel uitgedragen worden en er zullen middelen voor moeten komen. Het is van belang dat iedereen binnen de organisatie zich erachter schaart. Als bestuurders er niet pal achter staan, kan u dat als leider ook niet van anderen verwachten. Het kan beginnen met het opstellen van een diversiteitsbeleid, maar het eindigt in concrete acties en doelstellingen die opvolging krijgen.

Ontwikkel een idee

Een voorwaarde voor een organisatie om een succesvol diversiteitsbeleid te hanteren, is dat ze een duidelijke ideologie uitdraagt (Ellemers, 2017). Wanneer iedereen weet waarom diversiteit belangrijk is, dan kan u pas verwachten dat men dat inziet. Maak van diversiteit dus zeker geen top-down geval dat leuk bedacht is door bestuurders op afstand. Wanneer vrijwilligers en of medewerkers weten waarom u een meerwaarde hecht aan diversiteit, zal dit hun gedrag op dat thema positief kunnen beïnvloeden. Dus: Waarom is diversiteit belangrijk? Hoe gaan we het idee uitdragen en in praktijk brengen? Wat moeten we daarvoor doen?

Behoud en waardeer verschil.

Diversiteit is meer dan een meer divers vrijwilligersbestand. Het moet bijdragen aan de organisatie als geheel, haar maatschappelijke positie en het welbevinden van de mensen die erin actief zijn (TNO, 2004). Om onzekerheden weg te nemen, is het nodig om ook de heersende cultuur te erkennen en de angsten die met het veranderen daarvan gepaard kunnen gaan. Waardering voor diversiteit is iets dat moet groeien. Indien daar te weinig oog voor is, is de kans groot dat men groepen gaat vormen, of het een bestuurlijk idee gaat vinden dat de eigen waarden doet ondersneeuwen. Geef dus zeker ook ruimte voor een tegengeluid en ga daar constructief mee om.

Aandacht voor de verandering

Een niet goed bestuurd divers bestand van vrijwilligers of medewerkers kan leiden tot wij-zij-conflicten en een verminderde tevredenheid met alle gevolgen van dien. Iedereen moet zich thuis kunnen voelen. Wanneer er afbreuk wordt gedaan aan het gevoel van erbij horen, voelt men zich bedreigd. Dit kan zorgen voor negatief verdedigingsgedrag. Het is dus van belang dat er vanuit organisaties aandacht is voor psychologische processen die diversiteit met zich meebrengen (TNO, 2004). U kunt denken aan het bieden van een cursus diversiteit binnen organisaties. Of een workshop die oog heeft voor (h)erkenning van verschillen. Kortom, u kan mensen leren divers na te denken en hen tools aanreiken om over hun onzekerheden te stappen.

De 30% regel.

Mensen categoriseren elkaar aan de hand van verschillende kenmerken. Bijvoorbeeld op basis van ras, geslacht en leeftijd. Wanneer 85% van de werknemers onder dezelfde categorie valt, worden zij volgens de Kanter Theorie (critical mass theory) als cultuurbepalend gezien. Dit wil zeggen dat ze de dominante normen en waarden zullen uitdragen die binnen de organisatie van tel zijn. De overige 15% wordt dan gezien als 'outsiders'. Hierbij worden de outsiders vaak bewust of onbewust gedwongen zich aan te passen aan de cultuur van de meerderheid. Wanneer de minderheidsgroep zich uitbreidt naar 30%, zullen zij zich minder gedwongen voelen zich te conformeren naar de dominante groep en meer vrijheid voor de eigen normen en waarden ervaren. En laat diversiteit nu net daarover gaan.

Bewustwording over het toeschrijven van positieve of negatieve eigenschappen op basis van enkele gegevens.

Het 'Halo' & 'Horens' effect. Het 'Halo' effect zorgt ervoor dat we geneigd zijn mensen bij één positief kenmerk meerdere positieve eigenschappen toe te schrijven (Lievens, 2015). Zo worden mensen met een goed voorkomen vaak als intelligenter en vriendelijker gezien dan mensen die minder verzorgd zijn. Dat laatste is het 'Horens' effect, en doet het tegenovergestelde van het 'Halo' effect. Aan mensen die bijvoorbeeld lichamelijke afwijkingen hebben worden vaker negatieve eigenschappen toegeschreven. Het is goed om iedereen hiervan bewust te maken. Iemand die bijvoorbeeld niet goed Nederlands spreekt is niet dom, maar spreekt gewoon niet goed Nederlands. Misschien is de persoon in kwestie wel een advocaat geweest in diens land van herkomst.

Aandacht voor openheid.

De vorming van in-groepen en uit-groepen is vrij natuurlijk van aard (Tuckman, 1965). Volgens de sociale psychologie is een in-groep de groep waarmee een persoon zich identificeert als lid, de groep waar iemand diens sociale identiteit aan ontleent/ De uitgroep is de groep waarmee iemand zich juist niet identificeert. Wanneer een in-groep onder druk wordt gezet, kan dit voor weerstand zorgen. Het is belangrijk om als organisatie aandacht te besteden aan dit proces en iedereen medeverantwoordelijk te maken voor het laten slagen van een diverse organisatie. Ook is het belangrijk om het gesprek aan te gaan met de medewerkers voor een diversiteitsbeleid. Bijvoorbeeld door te bespreken hoe dit nieuwe kansen biedt. Wanneer het inzicht van het belang van diversiteit bij iedereen duidelijk is, zal er een groter draagvlak zijn binnen de gehele organisatie (TNO, 2004). Echter, wanneer er sprake is van discriminatie en buitensluiten, zal u als bestuurder moeten ingrijpen. Het open houden van het debat en het stimuleren van het geven van feedback is geen overbodige luxe. Zorg dat mensen zowel de kansen als bedreigingen kunnen uitspreken en dit in respect tot elkaar.

Bewustwording over de voorkeur voor iemand die hetzelfde is.

Bewustwording van het 'Kloon' effect. Vaak hebben mensen voorkeur voor anderen waarmee ze sterke overeenkomsten vertonen (Lievens, 2015). Zelden hebben mensen conflicten over het feit dat ze altijd dezelfde keuzes maken en het elke keer maar weer met elkaar eens zijn. Daarom vinden mensen het fijn als ze iemand tegenkomen die op ze lijkt. Het is belangrijk om de medewerkers bewust te maken van deze voorkeur. Door het netwerk uit te breiden middels mensen met andere overtuigingen, voorkom je een tunnelvisie.

Werk met een diversiteitsverantwoordelijke

U kan er aan denken om een diversiteitscommissie in het leven te roepen. U doet er dan uiteraard goed aan deze te laten bemensen met personen van de doelgroep die met uw diversiteitsbeleid beoogt te bereiken. Het aanwijzen van direct verantwoordelijke om veranderingen te initiëren en coördineren op het gebied van diversiteit, helpt om beleidsveranderingen in gang te zetten. Ook kunnen zij zich eventueel bezighouden met het trainen van medewerkers op diversiteitsgerichte competenties, en toetsen in hoeverre het bestaande vrijwilligersbeleid of algemeen beleid al recht doet aan diversiteit.

Aandacht voor introductie van nieuwe vrijwilligers en medewerkers.

De eerste dagen van nieuwe mensen in de organisatie zijn van grote invloed op de manier waarop iemand zich kan en zal ontwikkelen binnen de organisatie. Hoe soepeler de inwerkperiode verloopt, hoe beter het functioneren en welbevinden. Er zijn vaak veel ongeschreven regels waaraan iemand zich dient te houden om erbij te horen. Het is belangrijk dat de nieuwe mensen de kansen krijgen om vragen te stellen, en hiervoor eventueel een mentor wordt aangewezen. Ook dient er een mate van tolerantie te zijn over de (ongeschreven)regels die iemand niet direct oppikt. Door iemand al vanaf het begin de mogelijkheid te geven om vragen te stellen en eventuele verbeterpunten aan het licht te brengen, kan een organisatie profiteren van diens frisse blik.

Een introductieboek voor nieuwe (en oude?) vrijwilligers

Met een introductieboekje kunnen nieuwe mensen op de hoogte worden gebracht van de algemene informatie over de organisatie. Het is belangrijk dat organisaties specifieke regels handhaven over diversiteit, zoals gedragscodes, antidiscriminatiebeleid, klachtenprocedures en diversiteitsaspecten in de beleidsvorming (TNO, 2004). Is er aandacht voor de verschillende religieuze feestdagen? Houdt u rekening met tentamens van jongeren en het roosterschema? Kortom, hoe beter men geïnformeerd wordt over de bestaande regels en heersende cultuur, maar ook over de veranderingen die op til zijn of de koerswijzigingen binnen beleid, des te groter de kans dat deze daadwerkelijk hun weg vinden.

Aandacht voor het eigen referentiekader en het stellen van openvragen.

Door mensen in een organisatie na te laten denken over hun eigen referentiekader, wordt men zich bewust van eigen normen en waarden, en de regels en idealen over hoe mensen met elkaar omgaan. Door hierbij stil te staan kan de bewustwording over de invloed van het eigen gedrag groeien. Om te onderzoeken hoe mensen vanuit andere culturen, leeftijden, sekse of mensen met een andere geaardheid, zich over bepaalde aspecten voelen, is het belangrijk dat iedereen open vragen kan stellen en dat de nieuwsgierigheid niet negatief wordt weggezet. Nieuwsgierigheid wordt zo beloond met kennis over de cultuur, gewoontes, ideeën en omgangsvormen van mensen met een andere achtergrond. Dit zal de omgang met anderen verbeteren en de gezamenlijkheid bevorderen.

Blijf in gesprek over diversiteit.

Een cultuuromslag is niet in één dag gemaakt. Het is van belang om alle medewerkers de tijd te geven zich aan te passen aan het diversiteitsbeleid. Dit kan vragen om een lange adem. Het is belangrijk dat de organisatie een duidelijke visie houdt op het bereiken van diversiteit en hier constant over in gesprek blijft met alle vrijwilligers en medewerkers. Diversiteit in de samenleving is een realiteit, maar zal alleen maar toenemen. Wat u vandaag aan diversiteitsbeleid bedenkt, kan morgen al oude koek zijn

6. Hulp en ondersteuning

Voor ondersteuning op het terrein van werving en waardering heeft [PEP](#) een aantal trainingen over bijvoorbeeld werken met vrijwilligers en cultuurdiversiteit.

Daarnaast is PEP onderdeel van het initiatief [Samen Verder in Den Haag](#): een project van VluchtelingenWerk, Taal aan Zee, Den Haag Cares, PEP en Resto van Harte.

Met Samen verder in Den Haag worden de drempels voor statushouders om vrijwilligerswerk te doen verlaagd. Dat wordt op zo'n manier gedaan dat alle betrokkenen voordeel halen uit deelname aan het project: statushouders vinden hun draai in Den Haag. Gevestigden bewoners van denhaag kunnen hierbij helpen en organisaties krijgen vanuit de Gemeente Den Haag extra hulp bij het bereiken van hun maatschappelijke doelstellingen.

Binnen dit project:

- Is er een speciaal vrijwilligerspunt opgericht voor statushouders op een locatie van VluchtelingenWerk. De intercedenten van deze locatie zijn speciaal getraind in het matchen en begeleiden van statushouders.
- Worden er laagdrempelige groepsklussen georganiseerd waarbij statushouders kennis kunnen maken met vrijwilligerswerk en met maatschappelijke organisaties in de stad.
- Zijn vrijwilligers getraind om als "Volunteer Buddy" binnen hun eigen organisatie te zorgen voor begeleiding van statushouders die vrijwilligerswerk willen doen.
- Worden er inspiratiebijeenkomsten georganiseerd waar organisaties, vrijwilligers en statushouders elkaar kunnen ontmoeten.
- Wordt er gewerkt aan positieve beeldvorming van statushouders als vrijwilliger.

Lees meer over Samen verder in Den Haag op [Samen Verder in Den Haag](#)

7. Bronvermelding

[Algemene Rekenkamer](#)

[Big Improvement Day](#)

[Centraal Bureau van Statistiek \(2017\)](#)

[Centraal Bureau van Statistiek \(2018\)](#)

[Van Dijk, H. \(2013\)](#)

[Europa-nu](#)

[Gemeente Den Haag](#)

[Gemeente Den Haag](#)

[Immigratie & Naturalisatiedienst](#)

[ISW](#)

[Kabinet Rutte III. \(2017\). Regeerakkoord 'vertrouwen in de toekomst](#)

[Kennisplatform Intergratie & Samenleving](#)

[Kennisplatform Intergratie & samenleving](#)

[TNO](#)

[TNO](#)

[NRC](#)

[Regioplan](#)

[United Nations High Commissioner for Refugees](#)

[VluchtelingenWerk](#)

[VluchtelingenWerk](#)

[VluchtelingenWerk](#)

[VluchtelingenWerk](#)

[Wetenschappelijke raad voor overheidsbeleid](#)

[Lievens, F. \(2015\). Human resource management. Lannoo Campus: Houten.](#)

[Sommers, S. \(2011\). Situations matters. Riverhead Books: USA.](#)

[Tajfel, H. \(2013\). Experiments in Intergroup Discrimination.](#)

[Tuckman, Bruce W \(1965\). "Developmental sequence in small groups". Psychological Bulletin.](#)

Bijlage 1: Cijfers bevolkingsgroei door migratie en arbeidsparticipatie statushouders

Het CBS verwacht dat de bevolkingsgroei vanwege migratie de komende jaren vooral toeneemt. Het aantal mensen met wortels in het buitenland zal dus toenemen in de Nederlandse maatschappij (CBS, 2017). Dit heeft invloed op de samenleving als geheel en dus ook op de arbeidsmarkt. Vooral voor vluchtelingen die een (tijdelijke) verblijfsvergunning hebben gekregen blijkt de weg naar betaald werk geen gemakkelijke te zijn. Uit een recente publicatie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) komt naar voren dat slechts één op de drie statushouders van 15-64 jaar in Nederland een betaalde baan heeft (WRR, 2015).

Bijlage 2: Algemene kenmerken statushouders

Gezondheid

Door de traumatische gebeurtenissen die veel statushouders hebben meegemaakt kampt ongeveer 13 tot 25% van deze groep mensen met een post traumatische stress stoornis of een depressie. Onder de Nederlandse bevolking is dit 2,5 tot 6%, en dus een aanzienlijk stuk minder. Tevens komen andere psychische klachten als stress, depressie, zelfmoord, slapeloosheid, piekeren en eenzaamheid vaak voor. Ook is de levensstijl van statushouders niet altijd gezond. Er wordt veel gerookt, middelen gebruikt, er is een tekort aan beweging en een vergrote kans op diabetes en overgewicht. Dit kan leiden tot chronische pijnklachten. Daarbij is deze groep mensen vaak in aanraking geweest met infectieziektes als TBC, hepatitis B, Hiv en hebben ze vaak tandheelkundige problemen.

Gevolg (arbeid)participatie

Bovenstaande lichamelijke en psychische problemen als gevolg van een turbulent verleden, geven mensen met een verblijfsvergunning geen gemakkelijke opstap. Uit het eerder genoemde onderzoek van de WRR blijkt dan ook dat het voor deze groep mensen lastig is om een goede plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Enkele risicofactoren van statushouders op de arbeidsmarkt zijn de grote werkbelasting mede als gevolg van schulden, een onbekende werkomgeving en taalbarrières. Doordat er vaak nog geen betaald werk beschikbaar is voor wanneer zij al wel huisvesting aangeboden krijgen, zijn zij genoodzaakt een lening af te sluiten voor de inboedel wanneer zij over weinig financiële middelen beschikken. Ook voor de inburgeringsexamens moet in eerste instantie een lening worden afgesloten. Dit kan financiële stress met zich meebrengen. Stress doet zich ook voor bij het niet spreken van de taal, het vastlopen in de Nederlandse bureaucratie bij het regelen van de basiszaken en het ontvangen van post in een taal die zij zelf niet kunnen lezen.

Van langdurige stress is bekend dat het de werking van de hippocampus onderdrukt, wat zich uit in de volgende symptomen; geheugenproblemen, depressie en angststoornissen. Logischerwijs zijn mensen die het thuisfront gedwongen hebben moeten verlaten, een langdurige en gevaarlijke vlucht achter de rug hebben, gehuisvest zijn geweest op verschillende locaties en terecht komen in een compleet andere cultuur, langdurig blootgesteld aan stressvolle situaties. De participatiesamenleving, waarin een groot beroep wordt gedaan op de eigen kracht en waarin zaken zoveel mogelijk zelfstandig dienen te worden geregeld, kan de stress vergroten. Dit leidt tot een negatief spiraal. Dit vormt geen vruchtbare bodem voor het opbouwen van een nieuw bestaan.

PEP in het kort

PEP staat voor Participatie Emancipatie Professionals en is het kenniscentrum voor maatschappelijke organisaties in Den Haag. PEP doet onderzoek, verbindt, adviseert en traint. Maakt u zich sterk voor participatie, zorg of welzijn? PEP Den Haag is uw verbindende schakel.

Downloaden:

www.pepdenhaag.nl/kennisbank/kennisdossier-statushouders

Contactpersoon:

[Tim 'S Jongers](#)

[Francine Paijens](#)

Auteur:

Tim 'S Jongers

Francine Paijens



Bezoekadres

Riviervismarkt 2

2513 AM Den Haag

info@pepdenhaag.nl

www.pepdenhaag.nl