



Inclusie en discriminatie op de arbeidsmarkt bij inburgering

Uit: Handreiking lokale aanpak inclusie en discriminatie



Colofon

Deze publicatie is onderdeel van de handreiking Lokale aanpak Inclusie en discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze handreiking is ontwikkeld in opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. Bij de totstandkoming zijn verschillende gemeenten en partijen geconsulteerd.

Auteur

Nelleke Merkens (VNG)

Vormgeving

Chris Koning (VNG)

Nelleke Merkens (VNG)

Inleiding

Vanaf 2022 krijgen gemeenten de regie op de nieuwe Wet inburgering. Het doel van het nieuwe inburgeringsstelsel is dat statushouders snel en volwaardig mee kunnen doen in de maatschappij. (Betaald) werk en participatie speelt daarin een centrale rol.

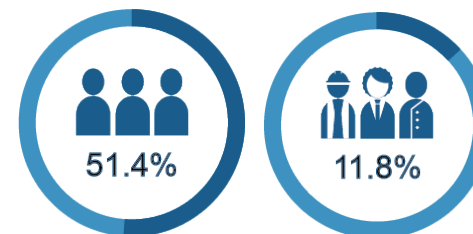
Voor statushouders zijn er verscheidene belemmeringen wat betreft hun arbeidskansen. Met de nieuwe Wet inburgering 2022 krijgen gemeenten specifiek voor nieuwkomers de taak om hen te ondersteunen naar een plek in de maatschappij, waarbij arbeidsparticipatie een belangrijk doel is. Discriminatie op grond van herkomst of nationaliteit kan een extra obstakel vormen voor de inburgeringsplichtigen. In deze publicatie wordt uitgelicht op welke wijze gemeenten hierop kunnen inspelen.

Waar we ons in Nederland prijzen om onze tolerantie, blijkt dat gelijke rechten en gelijke kansen niet vanzelfsprekend zijn. Ook op de arbeidsmarkt blijkt discriminatie een hardnekkig probleem. 10 jaar geleden toonde het SCP met het onderzoek 'Liever Mark dan Mohammed?' al aan dat kandidaten met gelijke arbeidsrelevante kenmerken, maar een andere etnische achtergrond, geen gelijke kansen hebben.

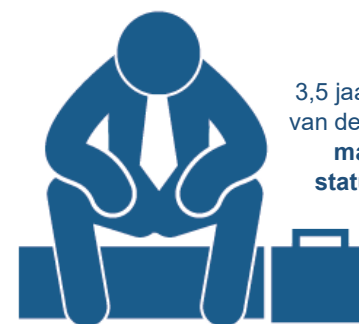
Recentelijk concludeerde het SCP dat 27% van de Nederlandse bevolking discriminatie ervaart en dat discriminatie op het werk het meest wordt ervaren door werkenden met een migratieachtergrond. Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond zijn fors oververtegenwoordigd in de (langdurige) bijstand en ook voor veel nieuwkomers en statushouders is het lastig om duurzaam werk te vinden: 3,5 jaar na het ontvangen van de verblijfstatus heeft maar 26% van de statushouders werk.

Onderliggende vooroordelen en stereotypingen zijn verklarende mechanismes achter arbeidsmarktdiscriminatie. Naast directe en bewuste discriminatie, komt discriminatie veel voor in indirecte en/of onbewuste vormen. Dit maakt dat discriminatie ongrijpbaar aandoet en kan het lastig zijn een aanpak te formuleren.

Onderzoek in de gemeente Enschede concludeerde dat (ervaren) discriminatie een belangrijke factor is voor werkzoekenden, maar dat medewerkers van de gemeente het thema nauwelijks bespreken, niet met werkzoekenden en niet met werkgevers.



Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond, 11,8% van de potentiële beroepsbevolking, zijn fors oververtegenwoordigd in de (langdurige) bijstand, namelijk 51,4%.



3,5 jaar na het ontvangen van de verblijfstatus heeft maar 26% van de statushouders werk.

Met deze handreiking wordt in kaart gebracht hoe gemeenten hiermee aan de slag kunnen gaan. De verschillende taken van de gemeente in het inburgeringstraject zijn als leidraad gebruikt voor deze publicatie. In de verschillende fasen zijn er aanknopingspunten voor gemeenten om extra in te zetten op het bevorderen van inclusie en het voorkomen van discriminatie bij inburgering.

In deze publicatie is er expliciete focus op inburgeraars en statushouders. Desalniettemin zijn de benoemde handelingsmogelijkheden ook kansrijk voor andere werkzoekenden, zeker wat betreft mensen in de WW en bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond. In het programma VIA van het ministerie SZW wordt momenteel binnen de pilot "uitstroom uit de WW" onderzoek gedaan naar de verschillende oorzaken van het disproportionele percentage mensen met een niet-westerse achtergrond in de WW. De resultaten worden eind 2020, begin 2021 bekend gemaakt en geven richting aan voor de verdere inzet op arbeidsmarktdiscriminatie.

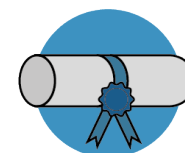


Ondanks een gelijkwaardig CV, hebben kandidaten met een Nederlandse naam ongeveer **60% meer kans** op een uitnodiging in de selectiefase dan kandidaten met een Arabisch klinkende naam.



Iemand van Nederlandse afkomst **mét een strafblad**, wordt bij een sollicitatie eerder uitgenodigd dan iemand met een migratieachtergrond en **een blanco strafblad**.

Jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond met een mbo- of hbo-diploma **zijn 2 à 3 keer vaker werkloos** dan autochtone studiegenoten.

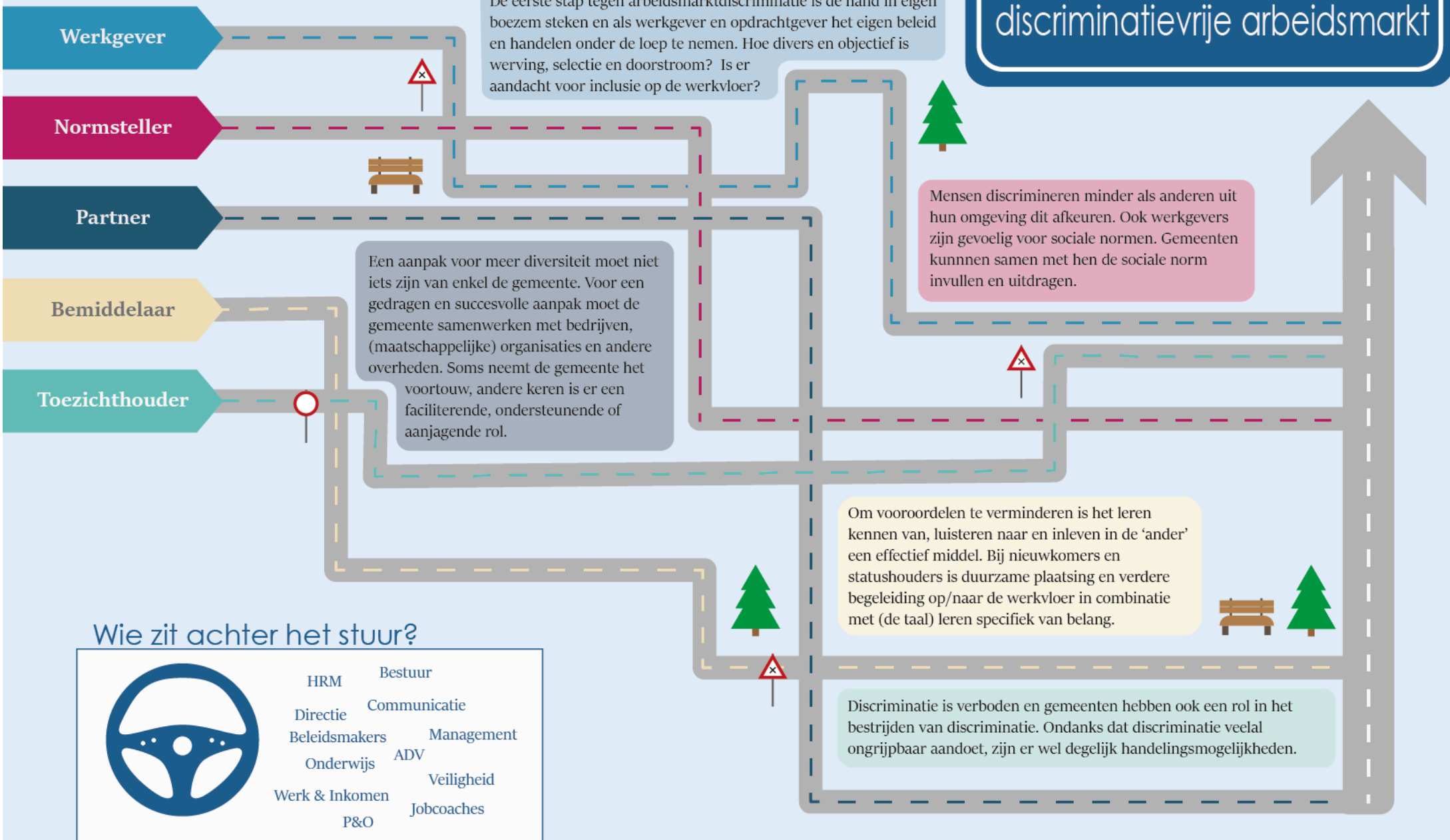


De acties beschreven in deze publicatie maken onderdeel uit van de handreiking *Lokale aanpak inclusie en discriminatie op de arbeidsmarkt*. In deze handreiking wordt geduid hoe gemeenten vanuit haar verschillende rollen inclusie op de arbeidsmarkt kunnen vergroten en discriminatie kunnen bestrijden.

De gemeente als bemiddelaar, haar rol in de inburgeringswet, is hier een van de 5 verschillende rollen. De rollen versterken elkaar en het is van belang om bij het ontwikkelen van een lokale aanpak de verschillende invalshoeken, verantwoordelijkheden en handelingsmogelijkheden mee te wegen.

Bronnen: CBS (2019) Statline 2e kwartaal 2019 | ROA (2018) Schoolverlaters tussen Onderwijs & Arbeidsmarkt 2017 | Van den Berg et al. (2017) Veroordeeld tot (g)een baan: hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden | Art. 1, Ministerie BZK, Politie (2020) Discriminatiecijfers in 2019 | CBS (2019) Asiel en integratie: Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders | Thijssen et al (2019) Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt | Verwey-Jonker instituut (2020) Arbeidstoeliding in Enschede voor mensen met en zonder niet-westerse migratieachtergrond

De Gemeente als..



Wie zit achter het stuur?

HRM	Bestuur
Directie	Communicatie
Beleidsmakers	Management
Onderwijs	ADV
Werk & Inkomen	Veiligheid
P&O	Jobcoaches

De gemeente als bemiddelaar

De gemeente heeft binnen de arbeidsmarktregio's een (regie)rol in het begeleiden van mensen naar (betaald) werk. Dit geldt specifiek voor mensen die gebruik maken van een uitkering of een inburgeringsplicht hebben.

Vanaf 2022 krijgen gemeenten de regie op inburgering met de nieuwe Wet inburgering. Het doel van het nieuwe inburgeringsstelsel is dat inburgeraars snel en volwaardig mee kunnen doen in de maatschappij. (Betaald) werk en participatie spelen daarin een centrale rol.

Inburgeraars en statushouders ervaren verschillende belemmeringen wat betreft de arbeidskansen. Statushouders hebben doorgaans langdurig niet gewerkt; dergelijke (gedwongen) inactiviteit kan gevolgen hebben voor het arbeidsethos. Bovendien is in de eerste periode na statusverlening veel gaande: huisvesting, inburgering, studeren en/of werken vragen allemaal aandacht en tijd. Ook zijn veel statushouders meerderjarig, en is het op latere leeftijd lastiger om een nieuwe taal te leren.

Bovenop deze belemmeringen kan discriminatie, op grond van herkomst of nationaliteit, een extra obstakel vormen voor inburgeraars. Het gaat veelal mis in de communicatie, verwachtingen en/of de beelden die bij nieuwkomers en werkgevers leven. Als regievoerder kan de gemeente in haar taken hier ook alert op zijn. Onderstaande handelingsmogelijkheden geven voorbeelden hoe deze belemmeringen overbrugd kunnen worden.

Voorbereid op de arbeidsmarkt

Er kunnen grote verschillen bestaan tussen de arbeidsmarkt in Nederland en de arbeidsmarkt in het land van herkomst van nieuwkomers. Toeleiding naar werk omvat dus soms ook omscholing of het eigen maken van vaardigheden en capaciteiten die nodig zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een aantal elementen zijn van belang om de kansen op de arbeidsmarkt voor statushouders te vergroten:

- 1) Taalvaardigheid;
- 2) Opleiding, kennis en vaardigheden;
- 3) Sociaal netwerk;
- 4) Gezondheid en financiële problematiek;
- 5) Relatie met de werkgever.

Een effectieve aanpak zet integraal in op deze verschillende elementen. Doordat de regie op participatie en taal beide bij de gemeente ligt, wordt zij uitgedaagd om deze trajecten beter op elkaar af te laten stemmen en maatwerk te bieden. In de Module Arbeidsmarkt & Participatie (MAP) komt dit aan bod. Deze module is onderdeel van de inburgeringstrajecten waar gemeenten de regie over krijgen.

Binnen het inburgeringstraject zijn er verscheidene mogelijkheden om aandacht te besteden aan arbeidsmarktdiscriminatie en het vergroten van de kansen van de statushouder:

Brede intake:

Het inburgeringstraject begint met de brede intake. Al vanaf het begin is maatwerk een kernelement voor een succesvolle aanpak. Tijdens deze eerste gesprekken is het van belang de ervaringen en talenten van de statushouder goed te herkennen en in kaart te brengen. Voorkom uitval of een niet passend traject door een goede oriëntatie aan de voorkant.

→ *Eerste oriëntatie*

De verschillende beroeps- of opleidingsmogelijkheden in Nederland zijn niet altijd bekend. Voor een verdere oriëntatie kunnen meeloopdagen met werkgevers aangeboden worden. Dit

Gemeente Capelle aan de IJssel – casusregisseurs

De Gemeente werkt sinds twee jaar met de pilot Inburgering Nieuwe Stijl. De cruciale schakel in de aanpak is de casusregisseur. De regisseur begeleidt de statushouder minimaal 2 jaar, spreekt de taal van de statushouder en is ervaringsdeskundige. Het resultaat? Binnen 6 maanden hadden al 5 van de 25 deelnemers aan het pilot-traject een passende betaalde baan.

verkleint de kans op een onjuiste plaatsing en voorkomt daarmee een mismatch en eventuele uitval. Voor beide partijen kan een dergelijke mismatch ervoor zorgen dat het beeld van ofwel de Nederlandse arbeidsmarkt, ofwel het in dienst nemen van statushouders negatief beïnvloed wordt.

Opstellen van het PIP:

Op basis van de brede intake stellen de gemeente en de inburgeraar het persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) op. De gemeente heeft een aanbodplicht, zodat statushouders tijdig een inburgeringsaanbod gedaan wordt dat aansluit bij de leerroute en andere elementen in het PIP. Het taalonderdeel speelt hierin een belangrijke rol. Daarnaast kan ook aandacht besteed worden aan:

→ Oefenen van basisvaardigheden

Door de vaardigheden voor sollicitatiegesprekken te oefenen, komt de statushouder beslagten ijs. Besteed ook aandacht aan de omgang op de (Nederlandse) werkvloer, zodat de kans op miscommunicatie verkleind wordt.

→ Schep een reëel en duidelijk beeld van de kansen op de arbeidsmarkt

Partijen zoals de SER wijzen erop dat het voor vooral laagopgeleide vluchtelingen lastig is om snel aan het arbeidsproces deel te kunnen nemen. Dit komt onder meer door een tekort aan taalbeheersing, werknemersvaardigheden en/of vakinhoudelijke kennis. Wat niet is, kan echter wel komen.

→ Plan tot certificering

Met het plan kan duidelijk gemaakt worden hoe men aan de juiste/benodigde certificering kan komen. Denk bijvoorbeeld aan scholing, omscholing of stages die tot certificering leiden. De gemeente kan hiervoor een hand toereiken. Maak het bijvoorbeeld mogelijk om te studeren met behoud van een uitkering, zodat statushouders op de lange termijn een volwaardige, duurzame plek op de arbeidsmarkt hebben. Met de onderwijsroute moeten statushouders ook goed door kunnen stromen naar het hoger onderwijs.

Gemeente Hattem – Maatwerk naar én op werk

Een dedicated consulent kijkt naar de specifieke ondersteuningsbehoefte van zowel statushouder als werkgever. Met als resultaat bijvoorbeeld een taalcoach voor stukadoorsjargon.

Gemeente Amsterdam – klantmanagers, jobhunters en klantcontact

De Amsterdamse Aanpak Statushouders blijkt een succes. De doelstellingen zijn ruimschoots gehaald en het rendement blijkt 2,7. Succesfactoren zijn onder andere de dedicated klantmanagers, jobhunters en de specifieke aandacht voor klantcontact.

→ *Duale leer/werk trajecten*

Het leren van de Nederlandse taal gaat het snelst in de dagelijkse praktijk, bijvoorbeeld op het werk. Gemeenten hebben al successen behaald met duale leerwerktrajecten waar extra ondersteuning gerealiseerd wordt voor en óp de werkplek.

Maatschappelijke begeleiding:

Naast het PIP heeft de gemeente in het inburgeringstraject ook een verantwoordelijkheid in de maatschappelijke begeleiding. Met deze maatschappelijke begeleiding kan er extra aandacht zijn voor de mogelijke (arbeidsmarkt)discriminatie die inburgeraars kunnen ervaren. Naast het bieden van vaardigheden om hiermee om te gaan, kunnen inburgeraars extra gewezen worden op hun rechten en meldingsmogelijkheden bij discriminatie (op de arbeidsmarkt).

Matchen op maat

Het matchen van inburgeraars aan de juiste werkplek vraagt ook aandacht voor werkgevers. Voor hen kan de gemeente het volgende betekenen:

→ *Vaste contactpersonen*

Stel bemiddelaars in die de tijd hebben om een duurzame match te realiseren. Dit houdt in dat er goed gekeken wordt naar de talenten en capaciteiten van de inburgeraar én het onderhouden van goede contacten met werkgevers. De werkgevers moeten goed begeleid worden bij zowel de bureaucratische kant als bij de verwachtingen van een leerwerktraject. Wanneer hier voldoende aandacht voor is kunnen korte, voor iedereen teleurstellende, dienstverbanden voorkomen worden.

→ *Toegankelijke informatie*

Daarnaast is het noodzakelijk dat er eenvoudig informatie te vinden is over de geldende regelgeving en mogelijke trajecten voor werkgevers. Zorg ook dat de informatie over voorwaarden en financiële tegemoetkoming toegankelijk is. Deze informatie kan het beeld dat statushouders in dienst nemen moeilijk en ingewikkeld is, wegnemen.

Regio Venlo – Leerwerktraject met certificering

I.s.m. een lokale MBO en het werkgeversservicepunt begeleidde een hoveniersbedrijf statushouders naar een mbo-diploma in het groen: “In een leerzaam traject voor alle betrokkenen hebben we 6 statushouders opgeleid. Ze zijn allemaal geslaagd voor de opleiding en hebben hierna een betaalde baan aangeboden gekregen bij ons bedrijf of een van onze partners”.

Gemeente Capelle aan de IJssel – Projectleiders Integrale aanpak

Per statushouder wordt een integrale aanpak opgesteld met alle formele en informele partijen in Capelle aan de IJssel. De projectleider begeleidt deze integrale aanpak en zorgt voor samenwerking tussen de verschillende partijen. De investering in die samenwerkingsverbanden resulteerde in leer-/werkplekken in de regio en een goed gevuld weekprogramma voor iedere statushouder.

→ Financiële tegemoetkoming

Gemeenten kunnen eventuele aarzeling bij werkgevers verminderen met een financiële tegemoetkoming, bijvoorbeeld met een mogelijkheid voor proefplaatsing (werken met behoud van uitkering) of tijdelijke loonkostensubsidie.

Matchingsactiviteiten

Maatschappij breed bestaan er beelden over statushouders die een drempel kunnen opwerpen voor werkgevers om een inburgeraar in dienst te nemen. Om vooroordelen te verminderen is het leren kennen van-, luisteren naar-, en inleven in de 'ander' een effectief middel. Gemeenten kunnen dit faciliteren door verschillende activiteiten of regelingen. Sommige gemeenten organiseren een 'banenmarkt' of speedmeets. Een van de beoogde voordelen is het vergroten van het (sociaal en professioneel) netwerk van inburgeraars. Uit onderzoek blijkt echter dat dergelijke korte kennismakingsactiviteiten niet effectief zijn. Voor een goede kennismaking kunnen gemeenten proefperiodes bij werkgevers stimuleren of faciliteren.

→ Werkervaringsplekken

Met werkervaringsplekken kunnen werkgevers op laagdrempelige wijze kennis maken met statushouders en krijgen statushouders de mogelijkheid om ervaring op te doen op de werkvloer. Hiermee bouwen ze zowel een netwerk als een CV op. Beide helpen bij het vinden van een betaalde baan. Daarnaast voorkomen dergelijke werkervaringsplekken verdere inactiviteit en versterkt het de motivatie en zelfverzekerdheid van de statushouder.

Een belangrijke voorwaarde voor werkervaringsplekken is dat er juiste begeleiding is voor de statushouder. Deze begeleiding vraagt mogelijk meer dan werkgevers gewend zijn; denk bijvoorbeeld aan de omgangsvormen met collega's en leidinggevenden en het leren van vakjargon.

Gemeente Utrecht – [All you need is work](#)

Jaarlijks evenement met activiteiten om een geschikte werkplek of werknemer te vinden. Denk bijvoorbeeld aan matchgesprekken en gratis workshops.

Gemeente Zaanstad – [Uitvoeringplan Vluchtelingen](#)

Verschillende vrijwilligersorganisaties zoals De Sluis en de sociale wijkteams bevorderen de integratie van vluchtelingen door het leren van de Nederlandse taal en het aanbieden van vrijwilligerswerk of een 'leerwerktraject'.

Daarnaast wil de gemeente specifiek het risico op discriminatie bij vluchtelingen verminderen door het overbruggen van culturele afstanden via de inspanning van twee sleutelfiguren. Dit zijn Zaankanters met een vluchtelingenverleden die, op basis van hun ervaring en kennis van verschillende culturen, afstand tussen de nieuwkomers en professionals kleiner maken.

Zoek de samenwerking op

De inburgeringswet geeft verschillende prikkels voor gemeenten om samen te werken. Zeker voor kleinere gemeenten kan het bijvoorbeeld aantrekkelijk zijn om gezamenlijk leer/werktrajecten in te kopen. Onder andere voor het realiseren van diversiteit in het inburgeringsaanbod kan dit voordelig zijn. Deze diversiteit is nodig voor het passend koppelen van statushouders aan werkgevers in de regio. Voor een duurzame plaatsing kan eventueel over de gemeentegrenzen heen gekeken worden. Vanuit Divosa, de VNG en het Ministerie van SZW worden diverse handreikingen ontwikkeld rondom Regionale Samenwerking.

De gemeente staat er niet alleen voor. Onderzoek welke lokale initiatieven en organisaties er zijn en hoe een samenwerking wellicht de inzet kan versterken.

Gemeente Den Haag – [Haagse Huiskamer inspiratienota](#)

De Haagse Huiskamer is een platform waar inwoners en organisaties actief zijn om Haagse vluchtelingen een goede ontvangst te geven. Zij deelden hun aanbevelingen in de *Inspiratienota Statushouders*: ruim 35 Haagse organisaties en burgerinitiatieven delen wat er op het vlak van statushouders goed gaat in Den Haag en welke knelpunten zij signaleren.

Met een initiatievenbank kunnen inwoners zien welke initiatieven in welke delen van de stad actief zijn. Bijvoorbeeld een netwerkbijeenkomst 'Women Only' georganiseerd voor vrouwelijke statushouders en Haagse vrouwen.



Meer informatie op:

VNG – [Onderwerp Inburgering](#)

Divosa – [Veranderopgave Inburgering](#)

Movisie (2018) [Wat werkt bij de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders](#)

Regioplan (2019) [Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen](#)

SER [Ondersteuning bij werk; Regelingen voor werkgevers](#)

(2018) [Vluchtelingen en Werk, een nieuwe tussenbalans](#)

Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS)

(2016) [Overbruggen van vooroordelen door kennismaking – onder welke omstandigheden werkt het?](#)

(2017) [Hoe ondersteunen gemeenten werkgevers bij het aannemen van vluchtelingen](#)

**Vereniging van
Nederlandse Gemeenten**

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 83 93
info@vng.nl

oktober 2020

vng.nl