

VERSLAG

Vergadering:	Raadnr. 722 (496 ^{ste} openbare)
Datum en tijd:	24 mei 2019 10.15 uur
Plaats:	SER-gebouw, Den Haag
Aanwezig:	Berg (agendapunten 1 t/m 4), Bergwerff, Berk, Van den Bunder, Busker, Calon, Ten Dam, Eski (agendapunten 5 en 6), Van Eijck, Ghorashi, De Groot, Hoogstraten, Van Holstein, Van der Horst, Hunnengo, Jaarsma, Jong, Kaanen, Klosse, Maessen, Nijpels, Paulusma, Post, Tasma, Van der Veen, Verhagen, Verhulp, Vonhof, Weurding, Van Wijngaarden
Voorzitter:	Hamer
Genodigden:	Blikendaal-Hof (gemeente Utrecht, agendapunt 5), Van der Mooren (SCP, agendapunt 4), Romeijn (gemeente Utrecht, agendapunt 5)
Secretariaat:	Timmerhuis (algemeen secretaris), Dirven (notulist) Kuik (audiovisuele ondersteuning), Van Driel (secretaresse)

1. Opening

De *voorzitter* opent de vergadering met een woord van welkom.

2. Ingekomen en verzonden stukken, mededelingen (R/2910) en Wijziging verordening CKA (R/2911)

Mededelingen

Een bijzonder woord van welkom aan mevrouw Post, voorzitter van TLN, die voor het eerst namens VNO-NCW MKB-Nederland een raadsvergadering bijwoont. Ook voor de genderdiversiteit van de raad is dit volgens de voorzitter welkom.

Overzicht raadsmededelingen en SER-activiteiten (periode 12 april – 24 mei 2019) *R/2910*

Dit overzicht wordt voor kennisgeving aangenomen en geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

Vaststellen Wijziging verordening CKA R/2911

De ontwerp-Wijziging verordening CKA is eerder door het dagelijks bestuur van de SER geaccordeerd.

De verordening wordt unaniem door de raad vastgesteld.

3. Vaststellen verslag 12 april 2019 (R/2912)

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld en geeft verder geen aanleiding tot opmerkingen.

4. Actualiteiten

Presentatie CBS op onderzoek twintigers

De *voorzitter* merkt op dat recent een CBS-onderzoek is gepubliceerd naar de positie en het toekomstperspectief van jongeren. Dit onderzoek heeft een relatie met de in voorbereiding zijnde verkenning van het Jongerenplatform. Voor de behandeling van die ontwerpverkenning is inmiddels is een extra raadsvergadering uitgeschreven op vrijdag 30 augustus a.s. Het CBS is verzocht hun onderzoek vandaag in de raad te presenteren als 'opwarmer' voor de raadsvergadering in augustus a.s. In dat verband heet de voorzitter de inleider, Francis van der Mooren, graag welkom.

Inleiding CBS door Francis Van der Mooren onder de titel 'Twintigers. Mijlpalen schuiven op, het twintigerleven verandert'

Mevrouw Van der Mooren verzorgt een presentatie met behulp van PowerPoint. Een aantal sheets met figuren is opgenomen in dit verslag. Voor het overige is de gegeven informatie verwerkt in de verslaglegging.

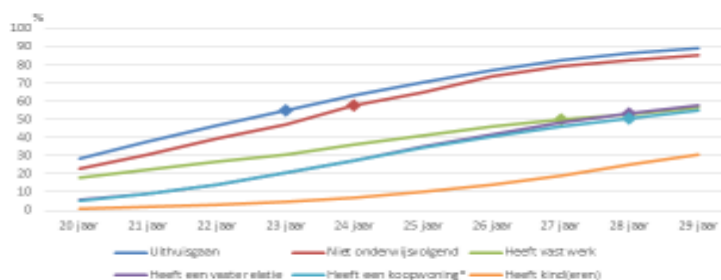
Het rapport dat ongeveer twee weken geleden is gepubliceerd, is een actualisatie van een onderzoek naar twintigers in 2015. Uit het onderzoek blijkt dat de twintigers van 2018 mijlpalen in hun levensloop later bereiken dan de twintigers van 2008. Die mijlpalen zijn het volgen van een opleiding, het vinden van een baan, het kunnen kopen van een huis en het krijgen van kinderen. Uiteraard zijn er samenhangen.

Conclusies:

Twintigers gaan later uit huis, volgen langer onderwijs (stapelen, hoger onderwijs volgen), hebben minder snel een vaste arbeidsrelatie, hebben later een vaste een vaste relatie en beschikken pas later over een koophuis. Er is een vergelijking gemaakt tussen de situatie in 2018 en die uit 2008, ofschoon al sprake is van langer durende ontwikkelingen. Een andere langer durende ontwikkeling is het krijgen van kinderen opschuift naar bijna 30 jaar.

Mijlpalen 2018:

Mijlpalen 2018



Uit deze figuur blijkt dat jongeren naarmate ze ouder worden (van 20 tot 30 jaar) gestaag meer uit huis gaan. Op het 23^{ste} levensjaar zijn er meer jongeren die uit huis wonen dan thuis wonen. 10 procent van de 29-jarigen woont overigens nog bij de ouders; voor een deel kan het hier om de zgn. 'boemerang-kinderen' gaan (de kinderen die weer terug zijn gekomen), een term van demograaf Jan Latten.

Uiteraard neemt de onderwijsdeelname ook gestaag af. Op 24-jarige leeftijd zijn er meer jongeren uit het onderwijs dan die onderwijs volgen.

Ca. 20 procent van de 20-jarigen heeft nog geen vaste arbeidsrelatie. Let wel, het gaat hierbij om de totale groep 20-jarigen, ook zij die nog onderwijs volgen.

Ook het krijgen van een vaste relatie neemt gestaag toe. In 2015 werd voor de jongeren zonder vaste relatie nog de term 'flierefluiter' gebruikt (<https://www.cbs.nl/nl-nl/corporate/2015/16/cbs-zet-feiten-over-twintigers-op-een-rij>).

Hetzelfde geldt voor het krijgen van een koopwoning.

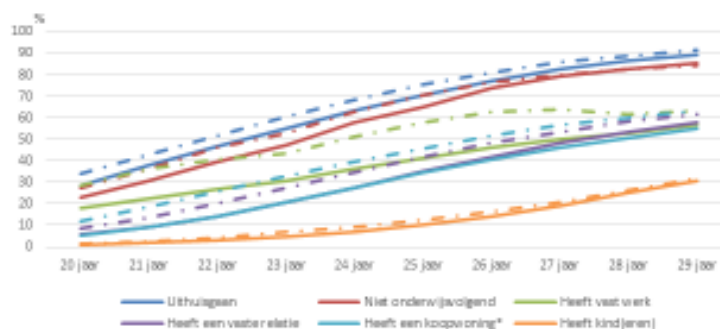
Pas op 27- of 28-jarige leeftijd hebben meer jongeren een vaste arbeidsrelatie, een vaste relatie en koopwoning dan de jongeren die dat niet hebben.

Ook laat de figuur zien dat het krijgen van kinderen zeer gestaag toeneemt. 30 procent van de twintigers heeft op 29-jarige leeftijd kinderen.

Uiteraard zijn er samenhangen. Twintigers volgen langer onderwijs; het aantal hoger opgeleiden neemt toe. Flexibilisering is een algemene tendens, maar starters hebben het lastiger. Door aanscherping van de hypotheekregels en toename van flexibel werk, kunnen jongeren moeilijker een huis kopen. De samenhangen komen in de hierna opgenomen sheets over groepen twintigers terug.

Mijlpalen 2018 en 2018:

Mijlpalen 2018 en 2008



Uit deze figuur blijkt dat er met betrekking tot het krijgen van kinderen geen of nauwelijks verschil is tussen de twintigers uit 2018 en die uit 2008.

Op de andere gebieden zijn er wel grotere verschillen. Tot het 26^{ste} jaar is de onderwijsdeelname gestegen. Minder twintigers hebben een vaste arbeidsrelatie en een vaste relatie, minder twintigers kopen een woning. Twintigers blijven langer thuis wonen.

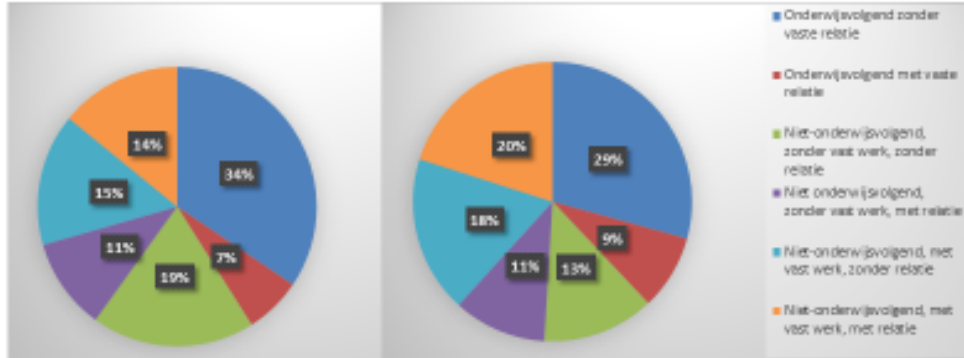
Kortom de mijlpalen schuiven op naar eind twintig.

Groepen twintigers vergeleken

Groepen twintigers

2018

2008



7

Het aandeel onderwijsvolgenden in 2018 is groter: in totaal 41 procent ten opzichte van 38 procent in 2008.

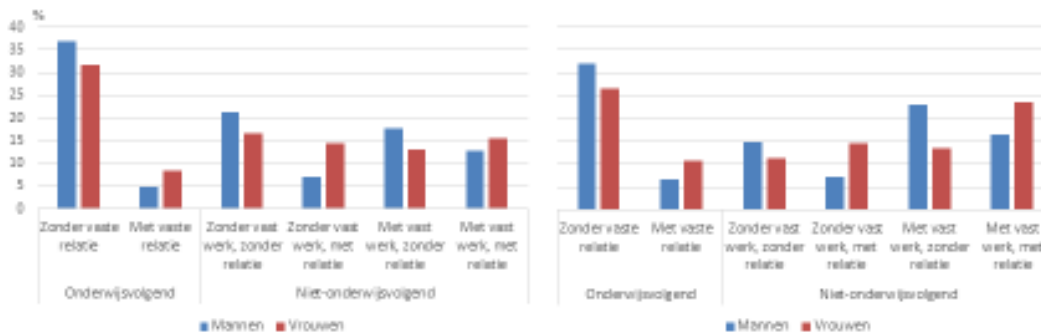
Het aandeel twintigers met vast werk is kleiner: in totaal 29 procent ten opzichte van 38 procent in 2008.

Groepen twintigers vergeleken, verdeeld naar mannen en vrouwen

Groepen twintigers

2018

2008



8

Vrouwen zijn vaker hoogopgeleid, hebben langer een studie gevolgd. Zij maken een inhaalslag. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn in algemene zin kleiner geworden, bijvoorbeeld voor de groep die wel vast werk heeft maar geen vaste relatie. Hetzelfde geldt voor de groepen die vast werk heeft en een vaste relatie. Het aantal alleenstaanden is gegroeid; vooral alleenstaande jonge mannen werken minder.

Overige informatie

In het onderzoek is overigens ook gekeken naar de gezondheid. Zo is gekeken naar de mate waarin twintigers tevreden zijn over hun psychische gezondheid. Dat is in 2018 wat lager te zijn dan een aantal jaren geleden. Het welbevinden is op zich nog goed. De werkdruk bij arbeid neemt wat toe; er zijn meer burn-outklachten.

Tot slot

Als het gaat om cijfers en verbanden brengt het CBS de feiten in kaart. De duiding is aan organisaties als de SER of het Jongerenplatform.

Vragen en opmerkingen

De heer *Busker* dankt mevrouw Van der Mooren voor haar interessante inleiding. Hoewel de gegevens hem al bekend waren, noemt hij de ontwikkelingen in tien jaar tijd schokkend, vooral omdat ze ontwrichtend kunnen gaan uitwerken.

Zijn de cijfers voor Nederland vergeleken met die in andere Europese landen? Heeft het CBS daarin inzicht?

Mevrouw *Van der Mooren* stelt dat dit laatste nog niet het geval is, maar wel mogelijk is. Een groot deel van de cijfers is namelijk gemaakt op basis van een Europees verplichte bron.

De heer *Berg* vraagt wat er gezegd kan worden over de maatschappelijke effecten en kosten vanwege de verschuivende mijlpalen uit de levensloop van twintigers.

Op een aantal punten zijn de onzekerheden gegroeid. Wanneer de inkomens mede in beschouwing worden genomen, welke verschillen zijn er dan tussen de groepen en komen de risico's vooral terecht bij twintigers met minder goede arbeidsmarktperspectieven?

Mevrouw *Van der Mooren* antwoordt dat niet is gekeken naar de effecten en kosten. Misschien zou dit kunnen worden gedaan bij de nationale rekeningen van het CBS. Om meer zicht te krijgen op jongeren met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zou een betere afbakening nodig zijn. Nu is gekeken naar twintigers die al dan niet een vaste arbeidsrelatie hebben. Alleenstaande mannen hebben in 2018 vaker dan 10 jaar geleden geen werk. Mogelijk zijn hierin meer mannen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt vertegenwoordigd.

De heer *Berg* vraagt of het mogelijk is nader naar het opleidingsniveau van de jongeren en/of dat van de ouders te kijken? Dit geeft ook extra informatie.

Mevrouw *Van der Mooren* bevestigt dat dit mogelijk is. Er is veel bekend over twintigers. Nu heeft zij vooral de hoofdlijnen toegelicht. Van de twintigers is de achtergrond/het gezin bekend, het onderwijsniveau, het huishoudinkomen, hoe lang ze al wel of niet werk hebben e.d.

De heer *Van Eijck* merkt op dat de verschuivende mijlpalen van twintigers in algemene zin ook gevolgen heeft voor hun ouders. Wordt dat ook in beeld gebracht?

Mevrouw *Van der Mooren* antwoordt dat dit niet gedaan is, maar dat dit zeker interessant is. Het CBS heeft wel veel informatie over het huishouden, maar nader bezien zou moeten worden hoe de data zouden moeten worden gekoppeld. Effecten zijn overigens zonder meer al spannend.

De heer *Van Holstein* constateert dat sprake is van interessante ontwikkelingen. Over een aantal zaken heeft hij opvattingen en kan hij ook inschatten welke opvattingen

daarover leven. Hij is echter benieuwd in hoeverre de ontwikkelingen door twintigers zelf als probleem worden ervaren.

Mevrouw *Van der Mooren* geeft aan dat het CBS in samenwerking met de Nationale Jeugdraad (NJR) dit in 2015 het onderzoek Twintigers uitgebreider heeft onderzocht. De NJR heeft indertijd kwalitatieve interviews gehouden, waarbij jongeren zijn bevroegd over hun situatie en wensen. De toen al zichtbare ontwikkelingen werden niet zozeer als een probleem gezien, maar meer als een gegeven waarmee je moet omgaan. De vraag van de heer Van Holstein komt ook aan de orde in de verkenning, die het SER Jongerenplatform verricht. In allerlei berichten komt het beeld naar voren dat sommige jongeren menen dat de verschuivingen te veel worden geïdentificeerd, terwijl anderen die als probleem zien.

De *voorzitter* bevestigt dat het Jongerenplatform hiernaar ook onderzoek heeft laten verrichten. De NJR is overigens ook vertegenwoordigd in het Jongerenplatform.

Mevrouw *Ten Dam* dankt mevrouw Van der Mooren voor haar inleiding. Zij is benieuwd of het CBS ook heeft gekeken naar de relatie met de verschuivende mijlpalen met de stapeling van sociale ongelijkheid (doorgeven van intergenerationele ongelijkheid). In welke mate correleren de verschillen tussen groepen jongeren met de sociaaleconomische achtergrond van ouders?

Mevrouw *Van der Mooren* stelt dat daarnaar nu niet is gekeken, maar dat dit zeker mogelijk zou zijn. Uiteraard moet een goede analyse op de data en de relaties worden uitgevoerd en moet opgepast worden voor schijnverbanden, wat best lastig is op dit gebied.

De heer *Weurding* vraagt welke invloed de economische crises op de verschuivingen hebben gehad.

Hij kan zich verder voorstellen dat de verschuivingen ook deels een gevolg zijn van de trend naar meer autonomie en zelfbewustzijn bij jongeren, die al sinds de jaren '70 zichtbaar is. Zo studeert men langer, volgt men de opleiding of een deel ervan ook in het buitenland, neemt men een 'tussenjaar' e.d.

Mevrouw *Van der Mooren* bevestigt dat beide kwesties een rol spelen in de geconstateerde verschuivingen. Vanwege de samenhangen is het ook weer lastig die kwesties te onderscheiden.

Al langere tijd wordt het krijgen van kinderen uitgesteld. Het langer volgen van onderwijs heeft vooral te maken met het stimuleren van de deelname aan hoger onderwijs. Dit is ook een Europese doelstelling. Discussie is mogelijk of daarop zo hard moet worden ingezet, omdat het gaat om de aansluiting tussen opleiding en de arbeidsmarkt. Deze twee ontwikkelingen zullen waarschijnlijk niet veel veranderen. Het minder vaak hebben van vast werk heeft vooral ook te maken met conjuncturele ontwikkelingen. Anderzijds is flexibilisering inmiddels wellicht ook een meer structurele ontwikkeling. Deze ontwikkeling 'wiebelt' meer.

Mevrouw *Hoogstraten* vraagt of ook gekeken is naar de relatie tussen het krijgen van een koopwoning en het krijgen van kinderen. In bepaalde regio's kunnen jongeren nauwelijks een koopwoning vinden.

Mevrouw *Van der Mooren* merkt op dat nu op hoofdlijnniveau is geconstateerd dat de mijlpalen verschuiven, waarbij een aantal samenhangen worden verondersteld. Nader bezien zou kunnen worden welke overeenkomsten de onderliggende groepen hebben. Daarvoor is echter een microanalyse nodig, die wel is uitgevoerd in het onderzoek naar twintigers in 2015 maar nu niet. Op zich is het wel mogelijk.

De heer *Maessen* merkt op dat veel jongeren het duurzaam kunnen voorzien in het eigen levensonderhoud belangrijk vinden als het gaat om werk. Hoe verhoudt zich dat tot de definitie van het vaste contract van het CBS?

Mevrouw *Van der Mooren* bevestigt dat de 'oude' definitie van het vaste contract is aangehouden. Het zou nog mogelijk zijn om in plaats van baanzekerheid meer naar werkzekerheid te kijken. Twintigers vinden baanzekerheid inderdaad belangrijker dan om zeer lange tijd bij eenzelfde werkgever te werken.

De heer *Maessen* zou het toejuichen wanneer het CBS daarnaar alsnog zou kijken.

Afronding agendapunt 4

De *voorzitter* stelt vast dat er verder geen behoefte meer is aan vragen en opmerkingen. Mede namens de raadsleden dankt zij mevrouw Van der Mooren voor haar inleiding. Veel van de vandaag toegelichte thema's komen terug bij de bespreking van de verkenning van het SER Jongerenplatform in de raadsvergadering van augustus a.s. Vandaag is overigens een aantal leden van het Jongerenplatform op de publieke tribune aanwezig. Zij en het secretariaat hebben ongetwijfeld kennisgenomen van de nader gedane suggesties en mogelijkheden voor nadere analyses door het CBS. Op dit punt zal daarom nog contact worden gezocht met het CBS.

5. Vaststellen Verkenning integratie door werk (R/2913)

De *voorzitter* stelt de voorliggende ontwerpverkenning aan de orde, die is voorbereid door de werkgroep Vluchtelingen en werk, onder voorzitterschap van mevrouw Ten Dam.

Toelichting werkgroepvoorzitter

De verkenningsaanvraag en de urgentie van de problematiek

Mevrouw *Ten Dam* licht, ondersteund door een PowerPointpresentatie, toe dat de werkgroep zich, na het uitbrengen van twee eerdere signaleringen, op verzoek van de minister van SZW in de voorliggende verkenning heeft gebogen over de vraag hoe voorkomen kan worden dat (nieuwe) groepen nieuwkomers langdurig een achterstand op de arbeidsmarkt houden. Hierbij is nadrukkelijk gekeken naar de mogelijke rollen en verantwoordelijkheden, zowel van het Rijk, gemeenten, sociale partners als andere relevante actoren.

Vooraf de urgentie van de problematiek werd van meet af aan door iedereen in de werkgroep gedeeld. De zoektocht was naar adequate oplossingen voor deze langdurige en urgente problematiek. Zoals dit ook al in de twee eerdere signaleringen tot uitdrukking is gebracht, is de maatschappelijke positie van statushouders in Nederland ronduit zorgelijk.

Op basis van CBS-cijfers weten we dat van de volwassen vluchtelingen die in 2014 naar Nederland kwamen slechts een kwart (25%) is aan het werk is en twee derde afhankelijk (67%) is van een bijstandsuitkering. Vanuit een ander perspectief bezien moet worden vastgesteld dat meer dan 50% van de statushouders een concreet risico op armoede loopt. Dit is maar liefst zesmaal zo hoog als gemiddeld in Nederland.

Gemeenschappelijke uitgangspunten

De werkgroep heeft eerst de knelpunten en mogelijke oplossingen in beeld gebracht vanuit de verschillende perspectieven, die van werkgevers en werknemers, maar ook van gemeenten, het Rijk en de statushouders zelf. Op basis hiervan is een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten geformuleerd:

- Er moet in de voorstellen aandacht zijn voor zowel lokale beleidsvrijheid om maatwerk te kunnen leveren als voor de noodzaak om regionale afstemming en samenwerking te realiseren. Een succesvolle ondersteuning van statushouders heeft beide niveaus nodig.
- Er is geen behoefte aan apart beleid voor statushouders. Van belang zijn een gelijk speelveld en een inclusieve aanpak. Maar bij beleid en uitvoering moet altijd gekeken naar de geschiktheid ervan voor de groep statushouders. Maatwerk dus. Maar geen aparte regelgeving of ondersteuning voor alleen statushouders. Dit wordt niet nodig en niet effectief geacht.
- Het beleid moet niet alleen gericht zijn op de individuele statushouders, hun opleiding, taalvaardigheid e.d., maar ook op arbeidsorganisaties. Wat moet op de werkplek en in de organisatie gebeuren om te zorgen dat statushouders werk krijgen en houden. Een inzet op beide kanten biedt de beste voorwaarden voor succes.
- Ten slotte is het belangrijk om aan te sluiten bij ontwikkelingen in wet- en regelgeving. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de Veranderopgave Inburgering. Werken en taalverwerving waren eerst gescheiden processen, terwijl juist de gecombineerde inzet effectief is. Daarvoor zijn nu meer mogelijkheden gecreëerd en de werkgroep ondersteunt dat van harte. Verder kan worden gedacht aan de in gang gezette verbeteringen van de arbeidsmarktdienstverlening op regionaal niveau.

Maatwerk als centraal uitgangspunt

Voor een meer effectieve ondersteuning van statushouders bij het zoeken naar een baan en het behouden van werk zijn twee zaken belangrijk:

- Meer maatwerk in de ondersteuning en begeleiding op lokaal niveau.
De werkgroep heeft daarvoor gekeken naar goede praktijkvoorbeelden in binnen- en buitenland. Elke keer blijkt dat deze groep zeer gebaat is bij een vraaggerichte aanpak, een integraal aanbod (met aandacht voor taal én participatie) en langdurige ondersteuning/persoonlijke begeleiding. Ook blijkt het organiseren van ontmoetingen met werkgevers de kans op werk steevast te vergroten. Zeker als gemeenten in de nabije toekomst (opnieuw) over inburgering kunnen beslissen, is het bedrijfsleven de aangewezen partij om maatwerktrajecten voor statushouders te ontwikkelen. Om dit goed te kunnen doen, moeten gemeenten wel voldoende beleidsvrijheid en ook voldoende financiële middelen hebben. Dit zijn cruciale randvoorwaarden.
- Een sluitende regionale infrastructuur van sociale voorzieningen.
Maatwerk kan alleen gaan vliegen, wanneer een beroep kan worden gedaan op een stevige basisinfrastructuur, waaruit gemeenten en werkgevers die instrumenten kunnen betrekken die nodig zijn om statushouders aan het werk te krijgen en te houden. Gemeenten kunnen dit niet alleen. Zij hebben bovenlokale/regionale ondersteuning nodig. Soms is de ondersteuning die nodig is lokaal aanwezig, maar bij lange na niet altijd. Meer samenhang en afstemming op regionaal niveau is dan nodig. Bijkomend voordeel daarvan is dat meer structuur kan worden gebracht in de huidige lappendeken aan lokale maatregelen, voorzieningen en trajecten. Weliswaar is hier de wens om statushouders aan het werk te krijgen leidend geweest, maar wanneer de instrumenten door niemand meer kunnen worden overzien, gaan die instrumenten eerder hinderen dan dat ze behulpzaam zijn. Centrumgemeenten kunnen een belangrijke rol spelen in het realiseren van die sluitende infrastructuur op regionaal niveau, omdat zij daarvoor de juiste schaal en capaciteit hebben.

Regionale sluitende infrastructuur



Deze figuur is in de verkenning opgenomen. Duidelijk wordt dat de meeste voorzieningen relevant zijn voor een bredere groep dan alleen statushouders. Ook andere groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt is het belangrijk dat er persoonlijke dienstverlening is, de arbeidsbemiddeling op maat is en werk wordt gemaakt van de ontwikkeling van werknemersvaardigheden.

Wanneer we inzoomen op de positie van statushouders blijkt dat de geschiktheid en toegankelijkheid van de voorzieningen juist voor veel statushouders een specifiek probleem vormen. Denk bijvoorbeeld aan de beschikbaarheid van gespecialiseerde zorg of de toegang tot onderwijsvoorzieningen. Elke keer moet worden bekeken hoe bredere voorzieningen specifiek gefocust kunnen worden op statushouders. Maatwerk dus.

Rollen en verantwoordelijkheden

Gemeenten zijn natuurlijk aan zet om meer rekening te houden met de kansen en belemmeringen van statushouders, ook als het gaat om de uitvoering. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van gespecialiseerde teams van klantmanagers. De integratie van statushouders is niet geholpen wanneer statushouders steeds van het kastje naar de deur worden gestuurd. Het helpt niet wanneer 'loketten meelopen' met de statushouder, maar wanneer medewerkers meelopen met de statushouder en dat de ondersteuning persoonlijk is en continuïteit kent. Ook helpt het wanneer gemeenten samen met onderwijsinstellingen en werkgevers passende trajecten voor statushouders ontwikkelen.

Zoals al gezegd, is het belangrijk om centrumgemeenten in positie te brengen. Voor een aantal voorzieningen hebben zij het goede schaalniveau. Zij kunnen gaan werken aan de vorming van een sluitende infrastructuur op regionaal niveau. Het Rijk wordt nadrukkelijk gevraagd om te sturen op de kwaliteit van dienstverlening, een betere kennisinfrastructuur en het structureel beschikbaar stellen van voldoende

financiële middelen aan gemeenten. Wanneer gemeenten een taak krijgen, moeten zij ook kunnen beschikken over adequate financiën om de taak naar behoren te kunnen uitvoeren. De ambities van het Rijk moeten dus ook met geld gepaard gaan. Die inzet is nog vanzelfsprekendheid en daarvoor vraagt de werkgroep nadrukkelijk aandacht.

Ook de sociale partners hebben binnen en buiten de werkgroep aangegeven dat ze een goede integratie van statushouders in werk en in de samenleving een gezamenlijk probleem vinden, waarvoor ze ook een rol willen vervullen en waarvoor ze gezamenlijk de schouders onder willen zetten. Ook als het gaat om het creëren van een diverse en open bedrijfscultuur. Voor die noodzakelijke inzet dankt mevrouw ten Dam hen ook.

Panelgesprek met mevrouw Jong (werknemers), mevrouw Ghorashi (kroonleden) en de heer Vonhof

Mevrouw Jong, mevrouw Ghorashi en de heer Vonhof nemen met de voorzitter plaats achter het sprekersgestoelte.

Wat is hen het meeste opgevallen in de verkenning?

Mevrouw *Jong* vindt dat deze verkenning eigenlijk gaat om de vraag wie de probleemhouder is. Voor veel decentraliseerde taken begint die vraag een probleem te worden. Formeel ligt de verantwoordelijkheid bij gemeenten. Die worstelen enorm met de taak ten aanzien van de inburgering van statushouders. De FNV heeft veelvuldig contact met een grote groep statushouders in Amstelveen, die absoluut niet goed worden geholpen door de gemeente. Een paar kilometer verderop in Amsterdam is het veel beter geregeld. Statushouders uit Amstelveen kunnen geen gebruik maken van de daar opgebouwde deskundigheid en voorzieningen. In de verkenning komt gelukkig goed naar voren dat meer afstemming op bovenlokaal/regionaal niveau nodig is met een actieve rol van centrumgemeenten.

Hoewel de gemeenten formeel probleemhouder zijn, voelen sociale partners ook op dit gebied een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De heer *Vonhof* zijn vooral de cijfers opgevallen; veel statushouders die dolgraag aan het werk willen, zitten thuis zonder werk. In zijn dagelijkse werk krijgt hij het vaakst vragen over de arbeidsmarkt in de zin van onvoldoende en onvoldoende geschikte kandidaten voor vacatures. Er is dan ook sprake van kapitaalvernietiging. Het extra geld dat nodig is van het Rijk om statushouders aan werk te helpen, valt gewoon 'rond te rekenen'. Dit vindt hij als pragmatisch werkgever het meest opvallend.

Mevrouw *Ghorashi* stelt dat dit voor de kroonleden in de eerste plaats het multiperspectief is. Zoals ook uit de inleiding van mevrouw Ten Dam naar voren is gekomen, moet het perspectief van de statushouder centraal worden gesteld. Hoe kunnen de verschillende actoren vervolgens hun situatie verbeteren?

In de tweede plaats is de urgentie van de problematiek in termen van aantallen statushouders die geen werk hebben groot.

In de derde plaats kan worden geconstateerd dat de intenties om dit probleem op te lossen vaak positief zijn. Eigenlijk is dat al ruim 20 jaar het geval. Maar de vertaling naar positieve resultaten is nog steeds een probleem. De verkenning laat terecht zien dat een goede infrastructuur van voorzieningen en ondersteuning nodig is en dat de verschillende belanghebbenden met elkaar de dragers van het noodzakelijke veranderingsproces zijn.

Wat zou de eerstvolgende stap moeten zijn om de situatie te verbeteren?

De heer *Vonhof* constateert dat het een uitdaging met veel verschillende aanvliegroutes is. In het vooroverleg van werkgevers is opgemerkt dat veel tijd is/wordt genomen om het 'granieten bestand' van niet-werkende statushouders op te bouwen. Een versnelling

is dan ook nodig. Vluchtelingen moeten snel weten of ze mogen blijven en dat ze mogen werken en leren.

Het is belangrijk om in ieder geval op regionaal niveau te beginnen met het maken van een integratieplan. Dat is ook vanwege de grote verschillen in inzet tussen gemeenten noodzakelijk.

Ten slotte is ook de rol van het onderwijs belangrijk en met name hoe het onderwijs zo kan worden aangeboden dat het voor de statushouders 'behapbaar' is. Er kan bijvoorbeeld meer worden nagedacht over het kunnen behalen van deelcertificaten, zodat beroepen uit het land van herkomst en verworven vaardigheden veel sneller kunnen aansluiten op onze beroepspraktijk. Wanneer mensen sneller aan de slag kunnen gaan, neemt hun lerend vermogen en met name hun taalvermogen sneller toe dan in een opzet waarbij eerst taallessen moeten worden gevolgd en daarna een diplomagerichte opleiding of werk aan de orde komen.

Mevrouw *Jong* denkt dat de eerste stap zou moeten zijn dat deze groep niet langer moet worden gestigmatiseerd. Zij is blij dat in de verkenning wordt gepleit voor het stoppen met een doelgroepbenadering. Er moet juist worden uitgegaan van de kracht van deze mensen, die een lange termijn perspectief moeten worden geboden. Dit is ook de achtergrond van de bepleite vraaggestuurde aanpak. Welke opleiding en vaardigheden hebben mensen in hun thuisland verworven? Wanneer ze in Syrië een universitaire opleiding hebben gevolgd, krijgen ze een werk met behoud van uitkering of komen ze in Nederland in flexibele banen terecht met een no-riskpolis in bijvoorbeeld de schoonmaak. Dat beleid moet stoppen.

Dat is beleid dat een korte termijn gerichtheid kent en vooral is bedoeld om de uitkeringsbudgetten van de gemeenten te beperken. Uit een lokale monitor die de FNV vorig jaar heeft uitgevoerd, blijkt het overgrote deel van de gemeenten in te zetten op een beleid om mensen vanuit de bijstand in kortdurende, flexibele banen te krijgen, waarbij ze weer snel terug in de bijstand geraken en ook niet door gemeenten worden gevolgd. Veel instrumenten en voorzieningen kennen perverse prikkels die daaraan bijdragen. Veel statushouders zijn bijstandsgerechtigden en worden met deze problematiek geconfronteerd. In de verkenning wordt daarom terecht gepleit voor een structurele aanpak, die toewerkt naar het door statushouders zelf gewenste beroep.

Mevrouw *Ghorashi* heeft al 20 jaar ervaring met onderzoek naar de positie van vluchtelingen in Nederland. Categorisering met noemers als vluchteling, achterstandsgroep of kwetsbare groep kan op lange termijn inclusie in de weg staan. Ondanks goede bedoelingen zie je de ander dan als ontvanger van hulp en niet als iemand die ook heel veel te bieden heeft. Nieuwkomers hebben vaak achterstanden in taal en sociale netwerken.

Expats beheersen ook de Nederlandse taal vaak niet goed, maar bij die groep denken we niet meteen in termen van achterstand. Anders dan bij vluchtelingen en statushouders het geval is, zijn expats echter niet sociaal afhankelijk van de staat. Als we 'voorbij de goede bedoelingen' willen gaan, zullen we meer moeten uitgaan van de mogelijkheden, vaak in de vorm van verborgen talenten, passie en dromen van statushouders die een toekomst willen opbouwen in Nederland. Die toekomst is voor hen belangrijk, omdat ze dan hun vaak pijnlijke verleden enigszins achter zich kunnen laten en een nieuw begin kunnen maken. Een baan, waarin ze zich met hun eigen (verborgen) talenten, passie en dromen erkend voelen, is daarvoor belangrijk, ook voor de lange termijn. Mevrouw *Jong* is hierop al ingegaan.

Wanneer een arbeidsorganisatie alleen kijkt naar tekortkomingen, kan een medewerker, ook als die statushouder is, zich nooit ontwikkelen. Er moet vooral oog zijn voor hun talenten en ambities. Arbeidsorganisaties moeten zich op dit punt naar de medewerker toe bewegen en de structuren moeten meer aansluiten op de talenten en ambities van hen.

Zelf is spreekster ook vluchteling geweest. Ze spreekt nog altijd met een accent. Gelukkig heeft zij leidinggevendend gehad in haar carrière, die voorbij haar tekortkomingen keken naar haar talent en ambitie.

Afsluitend verwijst spreekster naar een mooi Afrikaans gezegde: "De mensen die je ontmoet in een land, bepalen je toekomst". Wij moeten er samen voor zorgen dat wij die mensen zijn die statushouders ontmoeten en hun toekomst bepalen, vanuit hun talenten en dromen en dan komen we heel ver.

De heer *Vonhof* merkt in reactie op de inbreng van mevrouw Jong op dat hij ook schoonmaakondernemer is. Statushouders moeten zeker dat werk gaan doen, ook al zijn ze enigszins overgekwalificeerd. Niet alleen om er personeelstekorten zijn, maar ook om statushouders andere mensen te laten ontmoeten op de werkvloer. Dat is beter dan thuis te zitten zonder werk.

Ook in zijn bedrijf werken veel statushouders. Een medewerker uit Soedan deed zijn werk prima, maar leerde de taal niet. Hoe noem je dan een stofzuigmond? Door deze medewerker heet deze nog steeds: "the head of the snake of the vacuumcleaner". Langzamerhand heeft deze medewerker de taal geleerd doordat collega's hem de juiste woorden leerden. Inmiddels heeft deze medewerker overigens een mooie baan bij een ander bedrijf.

Belangrijker dan het definiëren van het niveau van het instroom is dat mensen aan het werk gezet moeten worden en dat werkendeweg hun talent wordt herkend.

Mevrouw *Jong* stelt dat dit de ideale situatie is. Niemand kan daartegen zijn. De praktijk is vaak anders. Als bestuurslid van een bestuur van een organisatie voor vluchtelingenvrouwen ontmoette zij een Syrische mensenrechtenadvocate. Onderdelen van haar opleiding sloten, naast de taal, niet helemaal aan op de Nederlandse eisen. Ook deze problematiek is in de verkenning overigens geadresseerd. Bij het 'loket van de gemeente' werd van haar geëist schoonmaakwerk te gaan doen in de thuiszorg, ze mocht geen juridische bijscholing volgen. Ze doet dit werk in haar eentje, krijgt geen verdere opleiding en in deze branche zijn veel 'cowboys'.

Mevrouw *Ghorashi* sluit zich bij de heer *Vonhof* aan dat het belangrijk is dat statushouders de taal leren door andere mensen te ontmoeten. Een baan op een lager niveau werkt, wanneer betrokkene doorstroommogelijkheden heeft. Verhalen van vluchtelingen geven een ander beeld: zij zien niet of weinig voorbeelden van vluchtelingen die hoge posities bereiken. Ook het 'achterstandsdenken', waarbij mensen wordt voorgehouden dat ze blij mogen zijn laag te beginnen en dat ze niet te veel eisen moeten stellen, zet mensen in een bepaalde hoek. Die houding staat mobiliteit in de weg.

De heer *Vonhof* is het met mevrouw Jong eens dat er ook in zijn markt, net als in elke markt overigens, 'cowboys' zijn. Er zullen zelfs statushouders zijn die niet willen werken. Zijn vak als werkgever gaat over in-, door- en uitstroom. In zijn bedrijf heeft hij er niets aan wanneer mensen een beroep doen waarvan ze niet gelukkig worden. Dan is hun inzet minder en ze worden ziek. In veel bedrijven is dit zo. Door te werken leren mensen wel hun dromen te materialiseren en zien ze hoe het gaat in Nederland. Instroom is niet blijven: het is in-, door- en uitstroom. Door te werken raak je in gesprek met anderen, kom je anderen tegen.

De cijfers zijn hard: van de statushouders die sinds 2014 in Nederland zijn, werkt slechts 25 procent. 75 procent heeft dus geen baan. Hij heeft begrip voor de door mevrouw Jong gesignaleerde risico's en ook hij is er geen voorstander van dat mensen op een te laag niveau instromen. Maar er moet wel iets gebeuren.

De *voorzitter* wijst erop dat statushouders, anders dan veel arbeidsmigranten, in Nederland zullen blijven. Ook hun kinderen blijven hier. Uit onderzoek is bekend dat

wanneer de ouders werkloos zijn de kinderen ook meer risico lopen om werkloos te worden. Spreekster merkt op dat in de verkenning wordt bepleit dat statushouders zo snel mogelijk aan het werk komen, in combinatie met taal en een vakopleiding, met blijvende begeleiding. Geen verschil van mening zal er zijn over het feit dat wanneer een bepaalde passie reëel is, dit ook mogelijk zou moeten zijn. Hoe kunnen werkgevers en werknemers de statushouders hierin helpen?

Welke rol en mogelijkheden zien werkgevers en werknemers voor zichzelf?

De heer *Vonhof* stelt vast dat de verkenning een gezamenlijke oproep bevat naar de instituties toe dat de toeleiding naar werk en de verdere ondersteuning pragmatischer en misschien ook wel eenvoudiger/overzichtelijker moet worden. Want er is gewoon teveel: er is te veel regeldruk en gedoe. Van de statushouders moet ook niet een 'bijzondere' doelgroep worden gemaakt als het gaat om de toeleiding naar werk. In Nederland zijn veel mensen nodig en het zou doodzonde zijn wanneer statushouders met hun talenten thuis op de bank blijven zitten. Hierin moeten werkgevers en werknemers en uiteraard het onderwijs samen optrekken. Wanneer je tevoren weet dat iemand kansrijk is voor een bepaald beroep, de zgn. apotheker uit Aleppo, dan moet je hem/haar niet naar een schoonmaakbedrijf sturen. Op dat punt is inderdaad nog het nodige te doen.

Mevrouw *Jong* kan zich hierin vinden met die nuance dat het erom gaat om statushouders duurzaam aan het werk te helpen en daarmee ook hun eigen geluk en integratie voorop te stellen.

De statushouders vormen nu een aantrekkelijke groep, omdat er grote arbeidsmarkttekorten zijn. De verkenning bepleit in te zetten op trajecten die aansluiten op hun eigen wensen en leiden tot duurzaam werk; het kan immers ook weer slechter met de economie gaan. Hebben zij dan ook nog werk of perspectief op ander werk? Er zou gestopt moeten worden met het werken met behoud van uitkering. Hetzelfde geldt voor flexconstructies en allerlei initiatieven die zij als 'werkverschaffing' bestempelt. Geef gemeenten hierin ook meer richtlijn, wordt in de verkenning bepleit. Werkgevers en werknemers kunnen ook hierin samen optrekken en bijvoorbeeld voor productieve arbeid samen een cao-loon regelen. Spreekster hoopt dat deze verkenning een basis geeft aan werkgevers en werknemers om te zoeken naar een gezamenlijke inzet en verantwoordelijkheid, die statushouders uitzicht geeft op arbeidsgeluk.

De heer *Vonhof* stelt dat ook werkgevers dit willen. Nogmaals, het vertrekpunt is ook belangrijk: slechts 25 procent van de statushouders die sinds 2014 hier zijn heeft werk, terwijl 'de arbeidsmarkt in de fik staat'. Het eerste wat moet gebeuren, is statushouders aan het werk te krijgen. Natuurlijk moet dat duurzaam werk zijn en inderdaad gaat spreker ook graag de discussie aan over de perverse prikkels in het systeem. In plaats van eerst energie te steken in allerlei randvoorwaarden is het belangrijkste om ervoor te zorgen dat de statushouders en het vacante werk elkaar vinden. Van daaruit kan dan verder worden gegaan.

Mevrouw *Ghorashi* wijst er in deze discussie op dat werk belangrijk is voor mensen en dus ook voor statushouders. Sterker, statushouders willen bewijzen dat ze het waard zijn om deel uit te maken van de Nederlandse samenleving. Als vluchteling hebben zij 'huis en haard' achtergelaten en natuurlijk willen zij in Nederland dan niet werkloos zijn en hun leven verwaarlozen.

Het in de verkenning bepleite maatwerk is net zo belangrijk: dat een goede verbinding wordt gemaakt tussen de wensen en talenten van statushouders, de ontwikkeling door training en onderwijs en duurzaam werk ofwel werk met toekomst voor hen. Anders komen zij wel aan het werk, maar blijven ze niet aan het werk en stromen ze uit; een soort draaideureffect.

Spreekster sluit zich bij de voorzitter aan dat niet alleen de werkgever zich hiervoor zou moeten inspannen, maar ook de collega's en vakbondsleden op de werkvloer. Ondanks de verscheidenheid aan posities en standpunten is het fantastisch dat partijen in de SER drager willen zijn van de voorliggende verkenning en met elkaar in gesprek willen blijven om de adviezen en aanbevelingen goed te laten landen, zodat de goede bedoelingen worden vertaald in effectieve acties.

Voortzetting van de gedachtewisseling met de overige raadsleden

De heer *Van Eijck* sluit zich bij mevrouw Jong aan dat de gemeenten formeel aan zet zijn, maar dat werkgevers en werknemers ook een bepaalde verantwoordelijkheid hebben. Een probleemeigenaar wordt afgerekend op zijn inspanningen om een probleem op te lossen. Is het denkbaar dat werkgevers en werknemers de stap zetten van het voelen naar verantwoordelijkheid naar probleemeigenaar, waarbij ze wellicht met afrekenbare targets samen afspraken maken over duurzame oplossingen?

Mevrouw *Jong* heeft er moeite mee om over targets te praten wanneer het over mensen gaat. Dit zegt zij niet om verantwoordelijkheid te ontlopen. Omdat veel statushouders in de Participatiewet zitten, zijn gemeenten formeel verantwoordelijk en probleemeigenaar, wat overigens ook een merkwaardig begrip is. Gemeenten wilden deze verantwoordelijkheid een aantal jaren geleden ook graag, maar maken ze in de praktijk niet of onvoldoende waar.

De vakbeweging heeft in ieder geval een morele verantwoordelijkheid. In de praktijk gaat het dan om ondersteuning via vakbondshuizen, collega's op de werkvloer om statushouders wegwijs te maken in het bedrijf en zich thuis te laten voelen en de taal te laten leren. De vakbeweging voelt ook een verantwoordelijkheid om statushouders wegwijs te maken in hun rechten als werknemer en op welke manier de arbeidsmarkt werkt. De vakbeweging vertegenwoordigt hen daarin ook.

Zo pleit de vakbeweging voor duurzaam werk en wil zij dat statushouders met subsidie een baan krijgen die eigenlijk met een gewoon loon zou moeten worden betaald.

De *voorzitter* meent dat in de verkenning wel degelijk de vinger op de zere plek is gelegd: wanneer gemeenten een taak wordt gegeven, moeten ze daarvoor ook voldoende middelen en mogelijkheden krijgen.

De discussie over targets is altijd een ingewikkelde. Zouden werkgevers en werknemers als eerste stap niet met elkaar de mogelijkheden in hun sector/branche kunnen inventariseren voor de integratie van statushouders om daarmee vervolgens een stap naar de gemeenten te kunnen zetten? Die vraag is van werkgevers- en werknemerszijde ook eerder bevestigend beantwoord.

De heer *Vonhof* bevestigt dat dit zeker een mogelijkheid is. Hier en daar gebeurt het ook al in de praktijk. Gelukkig werkt 'welbegrepen eigenbelang' vaak als een trigger naar twee kanten.

Wanneer een vluchteling huis en haard achterlaat wegens zeer ernstige problemen in het thuisland, zou een versnelling in de vervolgpcedures wenselijk zijn, omdat ze bijna worden veroordeeld om niets te doen. Wanneer ze dan in Nederland mogen blijven als statushouder is een brede arbeidsmarktaanpak nodig in plaats van doelgroepenbeleid. Perspectief op werk ziet hij als een stevige opgave om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen.

De heer *Weurding* onderschrijft graag het pleidooi van de heer Vonhof voor een snellere aanpak, uiteraard met behoud van zorgvuldigheid. Het is van het grootste belang dat de ambities van statushouders behouden blijven en zij gemotiveerd een nieuwe stap in een nieuwe omgeving kunnen maken.

In zijn organisatie heeft enkele jaren een Syrische statushouder gewerkt. Deze medewerkers hebben inderdaad ondersteuning nodig, waarbij ook aan hun

verhaal/ervaringen moet de nodige aandacht worden besteed. Inmiddels heeft betrokkene een baan bij Rijkswaterstaat.

Gisteren in het vliegtuig ontmoette hij een gepromoveerd arts uit Azerbeidzjan, geen statushouder overigens, die het belang van het beheersen van de taal voor de integratie cruciaal noemde. Hiermee onderstreept hij het betoog van de heer Vonhof dat ook het onderwijs een belangrijke rol in het integratieproces speelt.

De heer *Eski*, ook lid van de werkgroep, heeft er behoefte aan vanuit het CNV een aantal aandachtspunten te benoemen.

Het is een goede zaak dat de SER zich al langere tijd met dit actuele onderwerp bezighoudt. De verkenning bevat een aantal belangrijke notities en vormt volgens het CNV ook een evenwichtige verkenning, omdat vanuit verschillende invalshoeken naar de problemen en oplossingsrichtingen wordt gekeken.

In dat kader is het belangrijk dat de statushouder zelf voldoende ruimte krijgt om mee te kunnen doen op de arbeidsmarkt, zoals mevrouw Jong ook al aangaf.

Het CNV benadrukt in dit verband het belang van gespreide verantwoordelijkheid. Dit betekent in de praktijk dat niet alleen de bal bij de statushouder kan worden gelegd, in die zin dat deze vaak driemaal meer zijn/haar best moet doen om een baan te kunnen vinden. Vanuit de gespreide verantwoordelijkheid moet eenzelfde vraag ook bij de werkgever worden neergelegd: welk commitment gaat de werkgever aan om een herhaalde bijdrage aan dat succes te kunnen leveren.

Op sectoraal niveau zijn hierover inderdaad goede afspraken te maken.

Wijzend op de tekorten op de arbeidsmarkt wordt in de verkenning terecht betoogd dat nu het moment daar is om mensen aan een baan te helpen. Tegelijkertijd heeft een onderneming meer taken dan alleen economische taken. De onderneming heeft ook een maatschappelijke functie. Hierop deed mevrouw Jong volgens hem een beroep in haar betoog om talentvolle mensen zoveel mogelijk op hun eigen niveau te laten instappen in een baan, waarbij zij het perspectief hebben om, zoals mevrouw Ghorashi aangaf, hun dromen te kunnen realiseren.

Verder wordt in de verkenning aandacht gevraagd voor de positie van vrouwen. De Nederlandse waarden staan op gespannen voet met het vaak alleen op mannen gerichte beleid om vanuit een bijstandsuitkering naar werk te gaan. Vrouwen verkeren hierdoor in een ongelijke positie en in de praktijk geven zij hun inactiviteit, en daarmee uitkeringsafhankelijkheid, naar hun kinderen door.

Daarnaast vraagt hij aandacht voor de problematiek van specifieke groepen jongeren, die geen BSN-nummer hebben en daardoor in het kader van hun opleiding geen stageplek kunnen krijgen bij bedrijven.

In de bespreking is al enkele malen het belang van goede begeleiding op de werkvloer genoemd. Van werkgeverszijde is in dat verband ook het belang van een goede taalbeheersing genoemd. Taal is meer dan alleen de juiste woorden uitspreken of schrijven, taal uit zich ook in gedrag en in de omgang. Een Syrische statushouder was heel blij met zijn nieuwe baan en stelde op zijn eerste werkdag iedereen op een lunch te zullen trakteren. Hem moest worden voorgehouden dat mensen in Nederland hun eigen lunch meenemen. Dit voorbeeld illustreert het belang van goede ondersteuning. De inzet van professionals zoals jobcoaches kan daarbij nuttig zijn, zeker ook omdat ook van de arbeidsorganisatie zelf ook aanpassingsvermogen wordt gevraagd.

Met het oog op de tijd geeft de *voorzitter* gelegenheid tot een enkele, laatste opmerking.

De heer *Bergwerff* merkt op dat de statushouders niet moeten worden onderschat. Ook in zijn bedrijf is een aantal medewerkers uit deze groep op een wat lager niveau ingestroomd omdat ze graag 'met hun handen' wilden werken. Na een aantal maanden blijkt dan, en vaak al eerder, dat zij zelf andere taken en meer verantwoordelijkheden gaan oppakken. Twee van deze medewerkers hebben nu zelfs een leidinggevende functie in zijn bedrijf. Het kan dus wel, maar een werkgever moet hen ook een kans geven.

Gemeenten zou hij willen voorhouden om meer contact te zoeken met arbeidsbureaus. Een werkgever die extra mensen nodig heeft, belt een arbeidsbureau, die dan een gemotiveerde kandidaat/statushouder kan aanbevelen, ook al spreekt deze nog niet zo goed Nederlands.

De *voorzitter* bevestigt dat dit ook de intentie van deze verkenning is. Om doorstroom te kunnen realiseren, is, zoals al eerder is betoogd, ook de houding van werkgevers en management naar instromende statushouders belangrijk; dat zij oog hebben voor de talenten en ambitie van deze medewerkers. Het is spreekster bekend dat de heer *Bergwerff* die houding als werkgever heeft. Het zou goed zijn wanneer die houding in arbeidsorganisaties breder praktijk wordt.

De heer *Van Holstein* memoreert dat de heer *Weurding* terecht op de vaak grote trauma's van vluchtelingen en statushouders wees. Vanuit zijn eigen achterban is in dat verband de in de verkenning bepleite integrale benadering ondersteund, waarbij er ook voldoende oog is voor de gezondheidssituatie van de statushouder, ook op psychosociaal gebied.

Reactie werkgroepvoorzitter

Mevrouw *Ten Dam* stelt vast dat er veel is gezegd en zij ervaart een enorme ondersteuning en betrokkenheid van eenieder. Zij hoopt dat dit in de praktijk tot de gewenste en noodzakelijke verbeteringen leidt. De opmerking van de heer *Eski* over de positie van vrouwen gaat haar zeer aan het hart. Als onderwijsonderzoeker is haar bekend dat intergenerationele ongelijkheid vooral ook wordt doorgegeven door vrouwen. Voor gemeenten kan het voor de korte termijn vanuit de business case bij uitkeringsgelden niet noodzakelijk zijn om zich op vrouwen te richten. Op lange termijn kan dit ertoe leiden dat ook hun kinderen opnieuw in een ongelijke situatie komen te verkeren. Het is dus gewoon onverstandig om vrouwen niet mee te nemen in het gemeentelijk beleid.

Inleiding 'Aanpak doorgaande lijn werk en taal' van de gemeente Utrecht door mevrouw Hof, strategisch accountmanager sociaal ondernemers, en mevrouw Romeijn, senior beleidsadviseur

De *voorzitter* heet mevrouw *Hof* en mevrouw *Romeijn* welkom. Zij zullen meer vertellen over één van de vele, gelukkig ook goede voorbeelden van gemeentelijk beleid. De aanpak van de gemeente Utrecht komt sterk overeen met de aanpak die in de verkenning wordt bepleit.

Mevrouw *Hof* en mevrouw *Romeijn* geven met behulp van PowerPoint een presentatie van de aanpak van de gemeente Utrecht. Een aantal sheets is in dit verslag opgenomen. Voor het overige is de informatie van de sheets verwerkt in de verslaglegging.

Visie Coalitieakkoord 2018:

De aanpak is, zo licht mevrouw *Romeijn* toe, onderdeel van een bredere inzet om voor alle Utrechters nieuwe kansen te realiseren. De uitgangspunten daarvoor zijn in de visie van het Coalitieakkoord 2018 neergelegd:

- Samen met de stad gelijke kansen ontwikkelen.

- Investeren in kansrijke en duurzame sectoren.
- Zorgen voor talentontwikkeling/gelijke kansen. De aanpak richt zich niet alleen op statushouders ofwel nieuwe Utrechters, maar op alle Utrechters met een werk- en/of taalachterstand.
- Nieuwe Utrechters zijn welkom; zij hebben meerwaarde en de aanpak geeft dit een goede impuls.
- Voor meedoen is beheersing van de Nederlandse taal essentieel.
- Centraal staan de trajecten met combinatie taal, opleiding en werk.

Doorgaande leerlijn Utrecht:

De aanpak is een totaalaanpak, gebaseerd op effectieve interventies.

Activering en een persoonlijke aanpak staan daarin centraal. Een team van medewerkers gaat in gesprek met onder meer statushouders over hun dromen en ambities. Dit proces begint al in het AZC.

Het oefenen van de taal/taalbeheersing in de praktijk is belangrijk. Dat kan worden uitgebouwd in combinaties van leren en werken, bij voorkeur in een beroepsbegeleidende leerweg (bbl).

De gemeente Utrecht pakt de ontwikkeling niet alleen op, maar samen met taalscholen en werkgevers.

Ook het ministerie van SZW is betrokken bij de aanpak van de gemeente Utrecht. Sinds kort is de aanpak gelabeld als VIA-pilot (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt) van het ministerie, waarbij de aanpak van de gemeente Utrecht actief wordt gevolgd via een onderzoek. Zodra de resultaten daarvan bekend zijn, zal ook duidelijk zijn welke maatregelen meer en minder effectief zijn.

Hierna neemt mevrouw Hof het woord over.

Mevrouw *Hof* is de afgelopen 2,5 jaar regiocoördinator geweest in de arbeidsmarktregio Utrecht om de integratie vanaf dag één voor statushouders vorm te geven. In samenwerking met 16 gemeenten en allerlei andere partijen is dit gelukt. De aanpak is ook beïnvloedt vanuit de werkgeversdienstverlening en beleidsmatig door de Veranderopgave Inburgering. Naar aanleiding van die Veranderopgave is de balans opgemaakt.

Aanleiding innovatie: doorgaande lijn die al start in het AZC:

Aanleiding innovatie: Doorgaande lijn die al start in AZC



De uitdagingen:

- Taal bleek inderdaad een grote belemmering om aan werk te komen.

- Zodra mensen zich enigszins verstaanbaar konden maken (taalniveau rond A2), bleek er een redelijk aanbod op de arbeidsmarkt te zijn voor werkzoekenden in de vorm van vacatures, trajecten en opleiding.
- In de eerste periode was er echt te weinig aanbod, terwijl er wel voor iedereen een persoonsplan was opgesteld.
- Wens is aanbod en activering vanaf dag één.

Aanpak doorgaande lijn taal en werk:

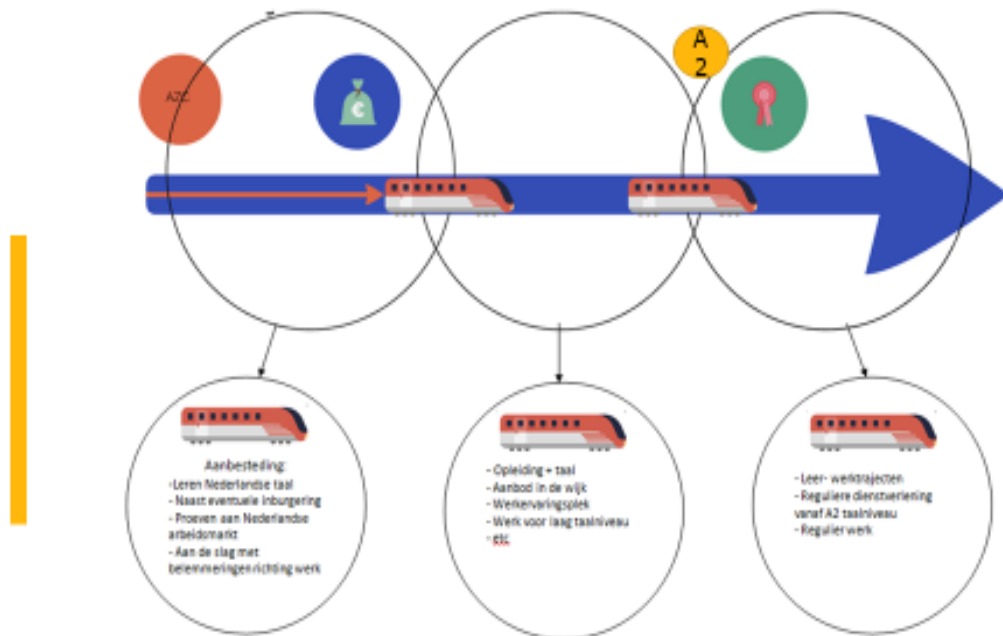
- Daarom is de nieuwe aanpak met een doorgaande lijn in werk en taal ontwikkeld. In de dienstverlening is een doorgaande lijn gecreëerd. Mensen met een lager taalniveau worden hierin geholpen met het versterken van hun taalbeheersing, uitleg over de cultuur op een werkplek, in combinatie met onderwijs. Vanaf de start is de aanpak gericht op een praktische kennismaking met de arbeidsmarkt.
- Doel is dat zij een diploma behalen of een duurzame plek op de arbeidsmarkt verwerven.

Voor wie en met wie?:

- Dit nieuwe aanbod is logischerwijs niet alleen voor statushouders interessant, maar ook voor andere werkzoekenden in de bijstand in Utrecht, voor wie de beheersing van de Nederlandse taal een belemmering is op de arbeidsmarkt.
- De aanpak is ontwikkeld met ondernemers, taalscholen (de experts in het leren van een nieuwe taal) en opleiders/onderwijs.

Drie elementen in doorgaande lijn:

De vroegere aanpak bevatten wel de laatste cirkel, maar voor de eerste twee cirkels was er te weinig aanbod. De trein symboliseert de doorgaande lijn.



Veel mensen weten niet goed welk werk ze willen en welke opleiding ze willen volgen. Daarom is voorzien in een aanbesteding (linksonder). Hierin wordt de Nederlandse taal versterkt naast eventuele inburgering (gemeenten zijn hiervoor nog niet verantwoordelijk), kan men proeven aan de Nederlandse arbeidsmarkt en wordt aan de slag gegaan met belemmeringen richting werk. Denk bij dit laatste aan schuldenproblematiek, gezondheid en kinderopvang.

In samenwerking met werkgevers, vakscholen en opleiders (middenonder) wordt bekeken hoe statushouders zo snel mogelijk een vak kunnen leren in bij voorkeur een bbl-route, gecombineerd met taalonderwijs. De totale groep van ca. 10.000 uitkeringsgerechtigden telt ca. 1100 statushouders. Daarvan zijn er tot nu toe 80 hoogopgeleid. Een grote groep moet dus een vak gaan leren.

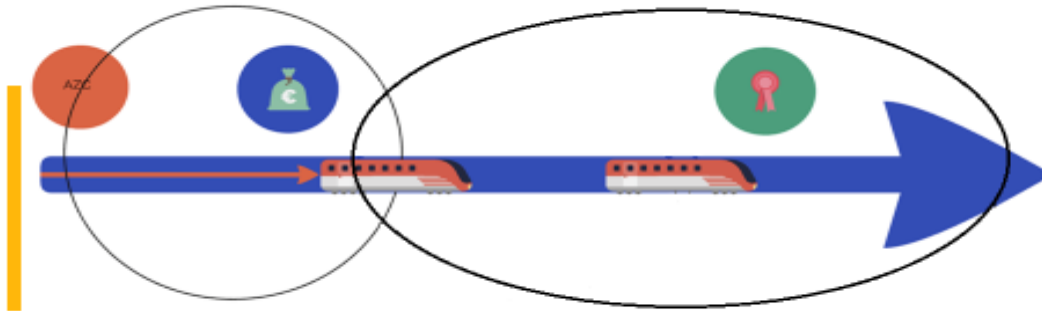
Andere instrumenten zijn: aanbod in de wijk, werkervaringsplekken en werk voor een laag taalniveau.

Er is kortom een beroepsgericht programma ontwikkeld.

Rechtsonder zijn de al beschikbare instrumenten en trajecten genoemd: leerwerktrajecten, reguliere dienstverlening vanaf A2 taalniveau en regulier werk.

Taalonderwijs:

Het extra taalaanbod is gericht op de praktijk van het vak dat men gaat leren, zoveel mogelijk in het bbl-bedrijf gegeven door taalscholen. Onderstaande figuur geeft dit weer.



Langzamerhand wordt in het project bekeken of diploma's uit elkaar kunnen worden getrokken, zodat deelnemers eerst het praktijkdeel kunnen halen en later het theoriedeel, met als uiteindelijk doel een volledig vakdiploma. Onderstaande figuur illustreert dit.

Soms kan het bbl-traject niet meteen met het geldende loon worden betaald. De leerlingen-statushouders kunnen nog te weinig productief zijn. Het moet een win-winsituatie voor alle partijen worden. Zodra mogelijk wordt gestreefd naar betaald werk. Dit zal in elke branche verschillend zijn.



Aftrap aanpak:

Eind april jl. heeft de aftrap van de nieuwe aanpak plaatsgevonden. Er kan worden gestart met het eerste beroepsgerichte programma, waarbij taalschool Queridon en werkgever én opleider The Colour Kitchen samen een geïntegreerd programma voor drie beroepen in de horeca hebben ontwikkeld. Zij zijn ook gezamenlijk een contract met de gemeente Utrecht aangegaan.

Het taalniveau om voldoende in een bedrijf te kunnen functioneren is het A2-niveau (is ook het niveau van het inburgeringsexamen). Nu duurt dat meestal 3 jaar (relatie met betaling). Het intensievere programma van Queridon en The Colour Kitchen gecombineerd met inburgering op de werkvloer leidt tot een versnelling: in één jaar kan men het A2-niveau halen. Tijdswinst is dus twee jaar. Het tweede jaar kan worden gebruikt om het mbo 2-diploma binnen het vakgebied te halen (kok, medewerker bediening).

Het is niet goedkoop. De gemeente Utrecht heeft besloten deze voorinvestering toch te plegen, omdat het de gemeente en de mensen uiteindelijk veel gaat opleveren.

Zie ook:

- <https://www.utrecht.nl/ondernemen/sociaal-ondernemen-mvo/doorgaande-lijn-werk-en-taal/>
- <https://www.utrecht.nl/nieuws/artikel/sneller-inburgeren-en-sneller-aan-het-werk-door-nieuwe-utrechtse-aanpak/>

Gedachtewisseling met de raad

Op de vraag hoe de deelnemers tijdens het traject worden begeleid, licht mevrouw *Hof* toe dat dit gebeurt door extra begeleiders op de werkvloer. Dit vraagt de gemeente aan de bedrijven waar de deelnemers worden geplaatst. Bedrijven, opleiders en taalscholen bieden een geïntegreerd, beroepsgericht programma aan, waarvan de noodzakelijke extra begeleiding op de werkvloer deel uitmaakt.

De heer *Maessen* vraagt met welke manier van denken de gemeente Utrecht ondanks de hoge kosten toch voor deze geïntegreerde aanpak heeft gekozen.

Mevrouw *Hof* bevestigt dat de aanpak niet goedkoop is. Het normale systeem is dat mensen in het inburgeringstraject de Nederlandse taal leren, waarvoor men via DUO een budget ontvangt. Daarna vindt verdere integratie op de arbeidsmarkt plaats. Voor het geïntegreerde programma betaalt de gemeente Utrecht een behoorlijk bedrag bij om daarnaast vorm te geven aan extra taalonderwijs op de werkvloer. Ook de begeleiding op de werkvloer kost extra geld. De andere onderdelen van het programma kosten de gemeente niets extra.

Met het programma leert men een vak en kan men, zoals de heer *Maessen* zegt, nog wel tientallen jaren werken.

Mevrouw *Jong* dankt mevrouw Romeijn en Hof voor hun inleiding. In de verkenning wordt gepleit voor een vraaggestuurde benadering. Hoe staan de inleiders daar tegenover? Is dit een realistische aanpak voor gemeenten? De aanpak van de gemeente Utrecht lijkt meer aanbodgericht te zijn en is al duur.

Mevrouw *Hof* licht toe dat de aanpak wel degelijk vraaggestuurd is: wat heeft de arbeidsmarkt nodig, wat hebben werkgevers nodig. Daarnaast wordt gekeken naar de mensen met de taalachterstand zelf: in welk beroep zouden ze graag willen werken. Daarbij moet de gemeente dan extra aanbod proberen te creëren.

Deze gecombineerde benadering heeft al geleid tot een initiatief in de Horeca. Ook in andere branches zal de aanpak worden ontwikkeld.

Mevrouw *Romeijn* voegt hieraan toe dat hierover diverse statushouders zelf zijn bevraagd. Zij gaven aan dat zij graag een gecombineerd traject van werk en taal wilde hebben. Vanaf dag één dat statushouders in de gemeente komen wonen, willen zij actief aan de slag gaan.

De heer *Nijpels* vraagt of de politiek het project ook volgt en stimuleert.

Mevrouw *Hof* bevestigt dat dit het geval is. De politiek is er ook enthousiast over en denkt graag mee. Dat helpt ook. De voor integratie verantwoordelijke wethouder doet voortdurend suggesties om met bepaalde ondernemers contact op te nemen om het initiatief ook daar te laten landen.

De heer *Busker* dankt de inleiders voor hun presentatie. Hij heeft begrepen dat er circa 80 hoogopgeleiden zijn uit de ca. 1100 uitkeringsgerechtigde statushouders. Is dit een laag aantal?

Een tweede vraag, heeft de gemeente Utrecht ook contact met de SBB, maakt de gemeente gebruik van hun infrastructuur.

Mevrouw *Hof* bevestigt dat er contacten zijn met de SBB, maar die infrastructuur zou nog beter kunnen worden benut. In de afgelopen periode is vooral aan de ontwikkeling van het programma gewerkt. In de komende tijd moet het project in meer branches gaan landen. Ook wil de gemeente dan samenwerken met onder meer brancheverenigingen, die ook nog financiële mogelijkheden kunnen hebben.

Mevrouw *Romeijn* voegt hieraan toe dat de gemeente ook goede contacten heeft met de hogeschool en universiteit. Zo wordt samen met de hogeschool onderzocht of hun pre-bachelor opleiding meer praktijkgericht kan worden gemaakt, zodat ook voor de hoger opgeleiden een onderwijsaanbod wordt gecreëerd. De hogeschool heeft hierbij aangegeven daarvoor eigenlijk geen geld te hebben. De gemeente heeft die mogelijkheden ook niet. Misschien kan de SER dit element meenemen in de verdere contacten met de politiek. Hoe kan de deelname aan kwalificerend onderwijs door statushouders worden bevorderd, in combinatie met praktijkgerichte trajecten?

De *voorzitter* heeft het belang van voldoende middelen al uitvoerig in de pers gecommuniceerd.

Afronding bespreking, vaststelling verkenning

Mede met het oog op de tijd rondt de *voorzitter* de inhoudelijke bespreking af. Zij dankt mevrouw *Hof* en mevrouw *Romeijn* voor hun komst en heldere presentatie.

Met applaus vallen de raadsleden haar hierin bij.

De verkenning wordt unaniem vastgesteld.

Zoals dit al met de raadsleden is gecommuniceerd, zal de verkenning na de raadsvergadering openbaar worden gemaakt.

De *voorzitter* dankt de *voorzitter*, de werkgroep en uiteraard het secretariaat, de heren *Odé* en *Koppe*, voor hun inzet voor de voorliggende verkenning.

Met applaus vallen de raadsleden haar hierin bij.

6. Rondvraag en sluiting

Rondvraag

Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.

Werklunch

Zoals gebruikelijk vindt na de raadsvergadering een werklunch plaats, waarbij prof.dr. Jan-Pieter Smits van het CBS de zeer recent verscheen Monitor Brede Welvaart zal presenteren ((zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/veel-aspecten-brede-welvaart-in-de-lift-sommige-niet>).

Sluiting

De vergadering wordt om ca. 12.05 uur gesloten.

29-5-2019/pd