

Welkom om te eten en drinken

Heba (38) vluchtte met haar man en twee kinderen in 2015 uit Syrië en woont in Veendam.

Eerder werkte ze als begeleider van statushouders bij de stichting Kwartiermakers. In Syrië studeerde ze Arabische literatuur, hier deed ze een opleiding voor intercultureel mediator.

„We hebben Syrische vrienden in heel Europa. Nergens is het zo moeilijk om te werken als hier in Nederland. Dat komt omdat het lastig is je diploma te laten waarderen. En het heeft te maken met het inburgeringstraject. Je moet eerst de taal leren en daarna kun je pas aan het werk. In andere landen kun je vaker al werkend de taal leren. Dat is ook makkelijker en beter dan uit een boek.”

„Je wilt nuttig zijn, bijdragen aan de maatschappij, belasting betalen. Wij voelen ons hier welkom en zijn dankbaar. Maar ik zie om me heen dat mensen zich terugtrekken als ze steeds maar geen werk kunnen vinden. Ze geven het op. Ze zeggen: we zijn hier welkom om te eten en drinken maar niet welkom om te werken.”

„Het komt niet alleen omdat Nederland moeilijk is, soms is onze cultuur ook moeilijk. In Syrië is de man verantwoordelijk voor alles. Sommige vrouwen hebben wel een opleiding maar zorgen liever voor hun gezin. Of ze mogen niet werken van hun man. Integratie kost tijd.”

Als een vogel zonder vleugels

Filiz (45) vluchtte vijf jaar geleden met haar man Sami en twee kinderen uit Turkije. Ze werkte als teamleider en docent Turkse taal en literatuur. In Nederland werkt ze als onderwijsassistent bij een Internationale Schakelklas (ISK) en geeft Turks aan de volksuniversiteit.

„Ik had een keer een afspraak bij een jobcoach. Ze hield haar jas aan, ze wilde snel naar huis. Ik dacht: ik moet snel praten, maar de woorden zaten vast in mijn mond. 'Wat wil jij doen', werd mij gevraagd. Hoe moet ik dat weten? Alles is hier anders, er zijn zoveel banen. Gelukkig waren er ook mensen die tegen me zeiden: 'jij kan dit'. Nu heb ik twee banen!”

„Ik ben blij, maar soms voel ik me wel klein. In Turkije was ik teamleider, iedereen kwam met vragen bij mij. Nu ben ik onderwijsassistent. Door de taal voel ik me soms als een vogel zonder vleugels.”

„Een vriendin van mij zit in het azc. Ze is psycholoog. Ze belde me. 'Ik heb deze week vijf dagen geslapen', zei ze. In het begin was zij actief, deed vrijwilligerswerk, ging naar de bibliotheek, zij wilde alles. Maar na een jaar ging zij kapot. Al die dagen zonder doel. Je wordt wakker en denkt: wat ga ik doen? Niks.”

Mijn motto is: ik ben altijd aan het leren

Sami (49) uit Groningen vluchtte vijf jaar geleden met zijn vrouw Filiz en twee kinderen uit Turkije. Daar schreef hij scheikundeboeken voor een onderwijsuitgeverij, hier werkt hij voor een IT-bedrijf.

„In Turkije hebben we nooit hoeven zoeken naar een baan. We hadden een groot netwerk, de banen vonden ons. Hier kenden we niemand. We zijn op nul begonnen. Taal is de grote barrière. Ik heb scholen aangeschreven, gesprekken gevoerd met scheikundeleraars, gevraagd of ik anders vrijwillig kon helpen in de klas. Ze waren heel aardig, maar wilden geen extra werkdruk.”

„Mijn jobcoach bij de gemeente heeft mij erg geholpen. Ik zei: 'ik wil het liefst met mijn hoofd werken, als dat niet lukt werk ik met mijn lichaam'. Tijdens mijn leerproces zei de HR-manager van een bedrijf tegen mij: 'het gaat eens gebeuren'.”

„Zulke personen hebben wij nodig. Mensen die vertrouwen geven. Ik werk nu, maar ik herhaal deze woorden vaak tegen bekenden die nog zoeken naar werk. Het gaat eens gebeuren.”

„Uiteindelijk heb ik een opleiding voor zij-instromers in de IT gevolgd, aan de Hanzehogeschool. Nu werk ik voor een IT-bedrijf. Het is niet makkelijk, maar mijn collega's helpen me heel veel. Mijn motto is: ik ben altijd aan het leren. Ik geef nooit op.”



Filiz Arslan.

MAAIKE BORST

Nederland heeft een onbenut arbeidspotentieel van 330.000 migranten, zo meldde de Adviesraad Migratie vorige week. Migranten hebben minder vaak betaald werk dan Nederlanders zonder migratieachtergrond. Onder asielmigranten is de werkloosheid in verhouding het hoogst, en dan vooral onder vrouwen.

Voor onderzoekers Nina Hansen, Sanne Hiemstra en Liesbet Heyse en Marjolein Boendermaker van de Rijksuniversiteit Groningen is het geen verrassing. Voor hen was het gegeven dat bijna de helft van de erkende vluchtelingen (statushouders) na tien jaar in Nederland nog niet aan het werk is, al in 2021 reden om voor de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe aan de slag te gaan. Hoe kan het beter?

„Iedereen wil heel graag”, zegt junior onderzoeker Hiemstra. „Werkgevers, gemeenten en de statushouders zelf.” Maar de praktijk is weerbarstig. In Groningen en Noord-Drenthe komen statushouders zelfs nog iets moeilijker aan de slag dan in de rest van het land.

„Dat heeft te maken met onder meer de arbeidsmarkt en de afstanden hier”, zegt organisatiesocioloog Heyse. „We hebben minder grote werkgevers en meer midden- en kleinbedrijf. En vanwege de grotere afstanden in de regio is vervoer vaker een barrière. Hoe kom je van Pekela naar de stad Groningen voor werk?”

Werk in Zicht, het samenwerkingsverband van gemeenten, UWV en sociale werkplaatsen in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe, wil dat probleem aanpakken. De RUG-onderzoekers ontwikkelden samen met deze partijen – en niet te vergeten met statushouders zelf – de afgelopen jaren de training en toolbox RuimBaan voor Statushouders.

Taalbarrières, culturele verschillen, uiteenlopende verwachtingen, koudwatervrees, diplomawaardering, trauma's, onzekerheid, inburgeringsprotocollen, eindeloze asielprocedures; er zijn allerlei zaken die maken dat statushouders minder vaak werken dan andere Nederlanders.

CRUCIALE ROL

Juist omdat iedereen zo verschillend is ligt volgens de RUG-onderzoekers een cruciale rol bij de bemiddelaars van gemeenten en UWV, zoals werkcoaches. Voor hen zijn de training en toolbox gemaakt. Bemiddelaars koppelen statushouders aan werkgevers, zij bereiden beide partijen voor.

„Als zij beter getraind zijn in culturele verschillen, als zij meer tijd kunnen nemen om mensen echt te leren kennen, als ze van tevoren zorgen dat de verwachtingen aan beide kanten glashelder zijn, en werkgevers ondersteund worden bij de start, dan betaalt dat zich uit”, zegt cultureel psycholoog Nina Hansen.

Als je de cultuur niet goed kent, weet je vaak ook niet wat de verwachtingen op de werkvloer zijn. En dan denken Nederlanders snel: je kunt het toch vragen? Maar zo simpel



Werkgevers schreeuwen om personeel, vluchtelingen willen graag aan de slag. Waarom is het zo lastig om ze bij elkaar te brengen? En hoe kan het beter? „Integratie moet van twee kanten komen.”



Sami Arslan.

“DE DIRECTHEID VAN NEDERLANDERS KAN VOOR HUN HEEL BOT OVERKOMEN

mes vanuit de eigen culturele gewoontes gemaakt. Als iemand steeds te laat is, zal-ie wel niet gemotiveerd zijn. „Vraag eerst goed uit wat het probleem is”, zegt Hiemstra. „Kan iemand het niet? Weet iemand het niet? Of wil iemand het niet?”

RuimBaan voor Statushouders richt zich vooral op het ondersteunen van bemiddelaars en werkgevers om statushouders succesvol aan het werk te krijgen. Voor een deel ligt de focus daarop omdat de arbeidsmarktregio Werk in Zicht hier graag mee aan de slag wil. Maar de RUG-onderzoekers denken ook dat hiermee de meeste winst te behalen valt.

„Veel adviezen voor verbetering van de arbeidspositie van vluchtelingen zijn gericht op wat de statushouder zelf kan doen”, zegt Hiemstra. „Dat is belangrijk en nodig, maar integratie komt van twee kanten. Aan de kant van gemeenten en werkgevers is nog wel wat te winnen.”

KOUDWATERVREES

Veel werkgevers willen graag statushouders in dienst nemen, zeker nu er zo'n personeelstekort is. Toch is er koudwatervrees bij werkgevers. Hiemstra: „Wij hopen dat er met onze trainingen positieve ervaringen worden opgedaan, en dat werkgevers elkaar ook kunnen inspireren. Dat ze zien: als je erin investeert levert het veel op.”

Vrijdag 4 juli werd RuimBaan voor statushouders officieel overgedragen aan Werk in Zicht. De arbeidsmarktregio neemt het over, en gaat met de kennis en trainingen aan de slag. Onderzoekers blijven op de achtergrond betrokken. Of het lukt om hiermee meer ‘onbenutte arbeidspotentieel’ in het Noorden aan het werk te zetten, zal de komende jaren blijken.

Wethouder Carine Bloemhoff van de gemeente Groningen is positief. „Statushouders hebben veel te bieden”, zegt zij. „In 2024 konden werkgevers van elke 100 banen, 4,5 baan niet invullen wegens arbeidskrapte. In het Noorden lagen deze cijfers nog hoger. Toch aarzelen veel werkgevers over het aannemen van statushouders. Om succesvol samen te werken is het belangrijk je te verdiepen. In de culturele verschillen bijvoorbeeld, maar ook in de regelingen die er zijn en de manieren van werven. Met RuimBaan hopen we statushouders een betere positie te geven in de arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe.”

Heba Mshalah. FOTOS: CORINE SPANJOENS

‘Nergens is het zo moeilijk om werk te vinden als in Nederland’

is het niet. Hansen: „Voor Nederlanders is vragen stellen iets positiefs, dat toont interesse. In andere culturen kan het een teken van zwakte zijn. Als mensen in hun werk competent over willen komen, stellen ze juist géén vragen.”

Veel migranten komen uit een ‘collectivistische’ maatschappij, waarin de groep centraal staat, terwijl Nederland individualistischer is. „Hier staat je eigen ambitie en vrijheid centraal. Daar is het belangrijker om te doen wat er van je wordt verwacht, om je

ouders blij te maken. De directheid van Nederlanders kan voor hun heel bot overkomen.”

Om goed te kunnen samen werken ondanks de culturele verschillen, zijn duidelijke afspraken cruciaal. Er worden al snel aanna-