

Rondetafelgesprek 'Werk voor asielzoekers', 26 maart 2018

meer informatie: Adinda Lodders (06-1288 2887 / alodders@lto.nl) of Peter Loef (06-5126 4322 / ploef@lto.nl)

Goed werkgeverschap

De land- en tuinbouw is een belangrijke werkgever en levert een grote bijdrage aan de economische groei en welvaart van ons land. De agrarische sector biedt aan meer dan 100.000 werknemers werk, zowel tijdelijk (in dienst of op basis van inhuur) als vast. Daarbovenop maken veel werkgevers gebruik van evenzeveel tijdelijke krachten gedurende de seizoenpieken. De loonsom van alle agrarische werkgevers met werknemers in eigen dienst overstijgt inmiddels een bedrag van 1 miljard euro.

Voor LTO Nederland staat goed werkgeverschap voorop. De arbeidsmarkt wordt krappere en in de land- en tuinbouw is volop werkgelegenheid. Agrarisch ondernemers willen daarom een aantrekkelijke werkgever zijn voor het werven en binden van personeel. Zij zetten zich daarom in voor goed personeelsbeleid, goede arbeidsomstandigheden, goede huisvesting voor seizoenarbeiders en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers.

Bijdrage leveren aan maatschappelijke vraagstukken

Als sector kunnen en willen wij een bijdrage leveren aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Ook het aan het werk helpen van asielzoekers en statushouders, zien wij als een maatschappelijke uitdaging waarvoor wij de handschoenen graag oppakken. De intrinsieke motivatie hiervoor wordt versterkt door de huidige krapte op de arbeidsmarkt, welke vooral in de agrarische hoogseizoenen duidelijker voelbaar is. Door in diverse projecten samen te werken met gemeenten, helpen wij asielzoekers en statushouders aan het werk. Zij kunnen hierdoor een zinvolle invulling aan hun dag geven, gericht op integratie en inburgering. Dit vraagt forse inspanningen van agrarisch ondernemers, maar tegelijkertijd hebben zij hierdoor ook meer arbeidskrachten om in te zetten in hun bedrijfsvoering.

Werk voor asielzoekers en statushouders in de land- en tuinbouw

LTO Nederland is één van de aanjagers van een aantal praktijksituaties waarin getracht wordt om asielzoekers en statushouders aan het werk te helpen, met projecten in o.a. Someren en Asten, Zoetermeer, Rivierenland en Arnhem en een startend project in samenwerking met de gemeente Den Haag. Bij deze projecten worden statushouders gekoppeld aan agrarisch ondernemers en worden zij gestimuleerd om te werken, in combinatie met 'leren' voor hun inburgering. LTO doet dit in nauwe samenwerking met betreffende gemeenten, werkpleinen en onze ondernemers die een arbeidsplek aanbieden.

Belangrijk voor een succesvolle aanpak gericht op integratie van asielzoekers en statushouders enerzijds en inzet van goede arbeidskrachten voor de ondernemers anderzijds, is in de eerste plaats een goede screening van kandidaten. Dit wordt door het werkgeversservicepunt (werkplein) gedaan. Het is essentieel dat de kandidaat gemotiveerd is om te gaan werken. Daarnaast spelen kennis en kunde en de persoonlijke omstandigheden en achtergrond van een asielzoeker of statushouder een belangrijke rol. Vervolgens organiseert de sector een bijeenkomst met ondernemers. Tijdens deze bijeenkomst maken asielzoekers/statushouders en ondernemers kennis met elkaar en wordt er gekeken of er matching plaats kan vinden op basis van motivatie en interesse.

In de meeste gevallen worden de asielzoekers/statushouders in eerste instantie ingezet bij oogstwerkzaamheden in de glastuinbouw. Tijdens het werk wordt met elkaar gekeken waar interesses naar uit gaan, welke mogelijkheden er zijn en wordt een vervolgplan gemaakt. Het idee is dat de asielzoeker/statushouder drie maanden stageloopt, waarin ook de

werkprestatie wordt bijgehouden om te bezien of deze periode lang genoeg is om de werkzaamheden onder de knie te krijgen. Na deze stageperiode kan hij/zij een vaste aanstelling krijgen, met een salaris. De werkzaamheden gedurende en na de stageperiode worden gecombineerd met een inburgeringscursus.

Overigens ziens we varianten op de geschetste voorbeeldsituatie, met regionale verschillen in hoe gemeenten hier mee om gaan. Dit kan gevolgen hebben voor ondernemers die bedrijven hebben op twee locaties, die hierdoor met twee regimes te maken hebben. In één gemeente bijvoorbeeld is een convenant gesloten met het FNV, op grond waarvan er slechts één maand bij een ondernemer wordt gewerkt omdat er anders sprake zou zijn van verdringing.

Succesvolle aanpak voor integratie

Zoals gezegd valt of staat het succes van matches tussen asielzoekers/statushouders en agrarisch ondernemers bij een goede screening. Daarnaast werken een goede begeleiding van de asielzoeker/statushouder door zowel de gemeente als de werkgever een belangrijke rol voor de mate waarin hij integreert in het bedrijf en in het verlengde daarvan ook in de Nederlandse samenleving. Onderdeel hiervan is een proactieve en stimulerende persoonlijke begeleiding door het werkgeversservicepunt en de ondernemers zelf. Aandacht voor de persoonlijke achtergrond en omstandigheden van de asielzoeker/statushouder en begrip voor cultuurverschillen is hierbij onontbeerlijk. Dit vraagt niet alleen inzet van de ondernemer zelf, maar ook van het management en de andere werknemers op het bedrijf.

Knelpunten

De ervaring van LTO Nederland binnen de bestaande projecten zijn positief: door te werken met intrinsiek gemotiveerde ondernemers en een goede ondersteuning vanuit het werkgeversservicepunt, kunnen asielzoekers en statushouders een nuttige invulling aan hun dag geven, wordt integratie bevorderd en hebben ondernemers baat bij de inzet van goede arbeidskrachten. Wel zien wij nog een aantal punten van aandacht, waar verbeteringen nodig en mogelijk zijn.

Zo merken wij dat de traumatische ervaringen die een groot deel van de asielzoekers en statushouders hebben, op onvoorspelbare momenten en in onvoorspelbare situaties tot uiting komen. Wij denken op basis van onze ervaringen tot nu toe, dat het nuttig zou zijn om statushouders die al langer in Nederland verblijven, in te zetten als begeleiders vanuit het werkgeversservicepunt. Ook het sneller laten verlopen van de inburgeringscursus zal bevorderlijk werken.

Daarnaast zien wij kansen in de organisatie van en coördinatie in de samenwerking tussen gemeenten, werkpleinen en ondernemers. LTO Nederland bepleit een 'diabolo' aanpak, waarin er in zowel de sector als bij het ministerie van SZW een aanspreekpunt is, vergelijkbaar met het landelijk werkgeversservicepunt bij het UWV. Hier hebben wij als sector in het kader van het project 'Seizoenarbeid' van een aantal jaar geleden goede ervaringen mee, omdat dit meer gemeenschappelijke publiek-private afstemming bevordert en uniforme monitoring van bestaande projecten mogelijk maakt.

Belangrijk is dat gemeentelijk ook ervaringen worden gewisseld en ondernemers zo veel mogelijk te maken krijgen met 'dezelfde regels'. Verschillen in gemeentelijke beleidskaders maken interne bedrijfsvoering lastig voor ondernemers met twee locaties en kunnen daardoor remmend werken.

Een ander, meer praktisch knelpunt dat door deelnemende ondernemers wordt ervaren, betreft het vervoer van de asielzoekers/statushouders – zowel van en naar de werkplek als naar de locatie voor inburgeringscursussen. Dit wordt verzorgd door de ondernemer, die hier veel tijd aan kwijt is en bovendien kosten voor moet maken. Om deze lasten zo beperkt mogelijk te houden, zijn wij er voorstander van asielzoekers en statushouders zo veel mogelijk te matchen met bedrijven op fietsafstand. Daarnaast zouden inburgeringscursussen ook op locatie van de ondernemer plaats moeten kunnen vinden.

Tot slot is LTO Nederland er voorstander van om een langer verblijf in Nederland te koppelen aan een werkprestatie. Wij zien op basis van de reeds bestaande projecten dat een goede integratie van de asielzoekers/statushouders wordt bevorderd. Door de samenwerking met andere werknemers in het bedrijf groeit het wederzijds begrip, hetgeen de maatschappelijke acceptatie van vluchtelingen ten goede komt. Een verplichte werkprestatie voor statushouders is naar onze mening gerechtvaardigd en zal leiden tot een betere integratie en acceptatie van de statushouders in Nederland.