

AUTEURS  
MARJAN DE GRUIJTER  
INGE RAZENBERG  
KIRSTEN TINNEMANS

MET MEDEWERKING VAN:  
TARA JIBODH  
MARLINDA VAN DER HOFF  
LOTTE HERMANS  
HANNAH DE LANGE



Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving



# Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2019

Succes en stagnatie bij arbeidstoeleiding van statushouders

SEPTEMBER 2019



## Inhoud

1	Conclusies en aanbevelingen voor gemeenten	3
2	Introductie	9
3	Aanbod en bereik van het aanbod	11
4	De nieuwe inburgeringswet	16
5	Begeleiding van gezinnen	21
6	Onderwijs	25
7	Samenwerking	29
8	Resultaten arbeidstoeleiding statushouders	31
9	Werkzame elementen	36
10	Randvoorwaarden arbeidstoeleiding	40
	Eindnoten	42

Over de foto op de voorpagina: Eritrese vluchtelingen op de leerwerkplaats van de Praktijkschool Breda. Foto: Joyce van Belkom/Hollandse Hoogte .



# 1 Conclusies en aanbevelingen voor gemeenten

## 1.1 Conclusies

De afgelopen jaren hebben gemeenten, vanuit de Participatiewet, vluchtelingen op allerlei manieren ondersteund in hun proces van integratie en participatie, met name bij arbeidstoeleiding. Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) en Divosa brengen via deze monitor jaarlijks in beeld wat gemeenten doen om statushouders (vluchtelingen met een verblijfsvergunning) op weg naar werk te helpen.

### Vorderingen én stagnatie

De afgelopen jaren hebben we via opeenvolgende monitors kunnen zien dat gemeenten steeds meer verschillende (typen) ondersteuning gingen bieden aan statushouders. In onderhavige monitor zien we dat gemeenten aanvullend beleid en maatwerk blijven inzetten voor de arbeidstoeleiding van statushouders. Op een aantal terreinen zien we hierbij vorderingen, maar er is ook sprake van stagnatie.

Wij vragen gemeenten jaarlijks een schatting te maken van de resultaten van hun inspanningen om statushouders te ondersteunen bij het vinden van werk (zie tabel 1.1). Volgens gemeenten is zo'n 17% van de statushouders, die sinds 2015 in de gemeenten wonen, uitgestroomd naar werk. Dat is een lichte stijging van 4% ten opzichte van 2018. Net als vorig jaar is twee derde van deze uitstromers aan de slag gegaan in een baan onder hun opleidingsniveau en/of capaciteiten.

De bijstandsafhankelijkheid van statushouders die sinds 2015 in de gemeenten wonen, neemt af. Gemeenten schatten dat 63% van de statushouders voor hun inkomen geheel afhankelijk is van een bijstandsuitkering. Dit is een daling ten opzichte van vorig jaar, toen was dit 72%. Op deze en andere terreinen (zoals rond onderwijs) komen de schattingen van gemeenten goed overeen met bestaande data. Zo becijferde het Centraal Bureau voor de Statistiek dat 67% van de Eritrese en Syrische statushouders een bijstandsuitkering ontvangt.<sup>1</sup>

## Over dit onderzoek

Dit is de vierde uitgave van de monitor 'Vluchtelingen aan het Werk', uitgevoerd door Kennisplatform Integratie & Samenleving in samenwerking met Divosa. Doel van de monitor is om via een online vragenlijst de ontwikkelingen in het gemeentelijk beleid voor de arbeidstoeleiding van statushouders in kaart te brengen. We definiëren arbeids toeleiding als 'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'. Dat kan direct betaald werk zijn, maar ook een opleiding, sollicitatietraining of een start met vrijwilligerswerk. De publicaties van de monitors uit 2016, 2017 en 2018 vindt u [hier](#).

In 2019 is 81% van de Nederlandse gemeenten vertegenwoordigd in de monitor; dat zijn 286 van de 355 gemeenten. Hiermee hebben we een respons bereikt die representatief is en waarmee we uitspraken kunnen doen over alle gemeenten in Nederland. Om de resultaten van de enquête te duiden en verlevendigen, hebben we daarnaast zes diepte-interviews afgenomen met vertegenwoordigers van gemeenten: de informatie uit die interviews is in kaders in de tekst verwerkt.

Op terrein van onderwijs zien we zowel vorderingen als stagnatie. Vorig jaar vroegen we in onze monitor al aandacht voor de lage instroom van statushouders in onderwijs. Een Nederlands diploma geeft de beste kansen voor statushouders om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven.<sup>2</sup> Dit jaar zijn in meer gemeenten mogelijkheden voor statushouders om een schakeljaar te volgen, wat de instroom van (jonge) statushouders in het beroeps- en hoger onderwijs bevordert. In 2018 was het in 77% van de gemeenten mogelijk om een schakeljaar te





## Belangrijkste uitkomsten monitor 2019

- Instroom in onderwijs blijft laag.
- Uitstroom naar werk van 13% naar 17%.
- Statushouders met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt krijgen minder intensieve begeleiding richting werk terwijl ze die harder nodig hebben.
- Persoonlijke aandacht en intensieve begeleiding belangrijkste werkzame element volgens gemeenten.
- Arbeidstoeleiding in gemeenten leidt niet voor alle groepen statushouders tot meer perspectief op werk.
- Gemeenten zijn voortvarend aan de slag met voorbereidingen op het nieuwe inburgeringsstelsel – nog wel vragen over precieze invulling van de plannen.

volgen, in 2019 is dit gestegen naar 87%. Ook het percentage gemeenten waar het (onder voorwaarden) mogelijk is om boven het dertigste levensjaar te studeren met behoud van uitkering steeg: van 51% naar 61%.

De uitstroom naar onderwijs is echter nagenoeg gelijk aan vorig jaar. Van de statushouders is 17% ingestroomd in onderwijs, zo schatten gemeenten (vorig jaar was dit 16%). Terwijl gemeenten desgevraagd schatten dat voor 40% van de statushouders het volgen van een opleiding de beste weg naar werk is, en de groep statushouders gemiddeld jong is en nog een heel arbeidsleven voor de boeg heeft. We concluderen dat de instroom in onderwijs stukt. Hoewel hieraan taaie (institutionele) belemmeringen ten grondslag liggen, die in de nieuwe inburgeringswet (die naar verwachting in 2021 wordt ingevoerd) mogelijk beter kunnen worden geadresseerd, is het verontrustend dat op dit moment een grote groep statushouders geen kans maakt om via een opleiding een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt te halen. Van de huidige groep statushouders beschikt naar schatting van de gemeenten slechts 22% over een startkwalificatie. Voor hen duurt de inrichting van een nieuw stelsel te lang.

Net als vorig jaar, wordt een derde van de groep statushouders door gemeenten richting de arbeidsmarkt bemiddeld door middel van activeringsactiviteiten zoals sollicitatietrainingen, stages of werkervaringsplaatsen. Dit laat zich, zoals we hierboven zagen, nog niet direct vertalen in een substantiële toename van het percentage statushouders dat uitstroomt naar werk. Tot slot bieden gemeenten ook – net als vorig jaar – aan een derde van de groep statushouders activiteiten ter bevordering van maatschappelijke participatie aan. Dit betreft de groep die volgens gemeenten (nu) nog niet in staat is om te gaan werken. Al eerder constateerden we dat onder de noemer 'maatschappelijke participatie' een groot aanbod van diverse activiteiten wordt geschaard. Uit de open antwoorden en aanvullende inter-

views blijkt dat dit aanbod vaak nog in ontwikkeling is. Ook blijkt dat (nog) niet is doordacht of, en in hoeverre deze activiteiten statushouders een stapje dichterbij werk brengen.

Tabel 1.1 Welk percentage van de statushouders in uw gemeente is via welke integratieroute bemiddeld?<sup>3</sup>

Integratieroute	Resultaten bemiddeling (inschatting gemeenten)		
	2017	2018	2019
Directe bemiddeling naar de arbeidsmarkt	8%	13%	17%
Bemiddeling naar/via onderwijs	12%	16%	17%
Inzet op activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt	25%	33%	32%
Inzet op maatschappelijke participatie ((nog) niet bemiddelbaar naar de arbeidsmarkt)	25%	32%	32%
(Nog) geen inzet op bovenstaande integratieroutes	37%	20%	14%

Een hardnekkige kwestie waarin weinig beweging te zien is, is de ambitie om al in het AZC (asielzoekerscentrum) te starten met arbeidstoeleiding vanuit de gemeente. Sinds eind 2015 de Policy Brief 'Geen tijd te verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten'<sup>4</sup> werd gepubliceerd, is er een breed gedragen besef dat het proces van integratie zo snel mogelijk moet beginnen. Een van de aanpakken die hieraan moet bijdragen is dat de arbeidstoeleiding van statushouders start in het AZC, zodra de koppeling met de gemeente gemaakt is<sup>5</sup>. Het lukt niet om deze ambitie te realiseren. Weliswaar is er ook dit jaar een kleine stijging van het percentage gemeenten dat aangeeft al in het AZC met een arbeidstoeleidingstraject te starten (van 10% in 2018 naar 12% in 2019), maar in de grote meerderheid van gemeenten start de arbeidstoeleiding pas als een statushouder zich in de gemeente vestigt. Dit is problematisch vanwege



de lange wachttijden voorafgaand aan de asielprocedure en na statusverlening. Op dit moment is de gemiddelde wachttijd voor een woning van statushouders in de centrale opvang 20-24 weken<sup>6</sup>. Dit betekent dat een statushouder bij aanvang van de arbeidstoeleiding in de gemeente in de praktijk langere tijd inactief is geweest in het opvangcentrum.

Arbeidstoeleiding is een proces van lange adem. Daarom is duurzaamheid van de aanpakken een belangrijke randvoorwaarde<sup>7</sup>. Het is in dat licht bemoedigend dat in (iets) meer gemeenten het beleid voor statushouders is ingebed in reguliere processen en dat er dit jaar minder sprake is van louter projectmatig beleid. Tot slot geven steeds meer gemeenten zelf het goede voorbeeld door statushouders binnen de gemeentelijke organisatie een betaalde werkplek aan te bieden. In 55% van de gemeenten is dit het geval, een stijging van 11% ten opzichte van 2018. Hierbij moet wel de kanttekening worden gemaakt dat het hier gaat om kleine aantallen werkplekken.

### Niet alle statushouders profiteren van ondersteuning bij arbeidstoeleiding

In grote lijnen zien we dat het gemeentelijke aanbod van passende ondersteuning aan statushouders richting de arbeidsmarkt gelijk blijft: bekende (en beproefde) maatregelen om statushouders te ondersteunen bij de weg naar werk worden in de meeste gemeenten toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor het inzetten van klantmanagers die specifiek voor statushouders werken (*dedicated klantmanagers*). Net als vorig jaar worden deze in 84% van de gemeenten ingezet. Gemeenten zien de persoonlijke aandacht en intensieve begeleiding die deze klantmanagers kunnen bieden (vaak gecombineerd met een uitgebreide intake) als belangrijkste werkzame element voor de arbeidstoeleiding. Vergeleken met vorig jaar hebben de klantmanagers iets vaker een lagere *caseload*. Ook werkervaringsplekken worden door gemeenten als belangrijk werkzaam element genoemd. In 91% van de gemeenten bestaan leer-werktrajecten voor statushouders en in 93% van de gemeenten bestaat de mogelijkheid om werkervaring op te doen via een werkervaringsplek. Ook de mogelijkheid om vrijwilligerswerk te doen (als opstap naar werk), extra taallessen te volgen of om een sollicitatietraining te doen, zijn in de meeste gemeenten aanwezig.

In de monitor van 2018 spraken we ons vermoeden uit dat de aanwezigheid van een speciaal aanbod voor statushouders *niet* automatisch betekent dat dit aanbod ook daadwerkelijk beschikbaar is voor alle statushouders in de gemeente. Om hier meer over te weten te komen, hebben wij in deze monitor vragen opgenomen over het *aandeel* statushouders dat gebruik maakt van bepaald ondersteuningsaanbod. We hebben gemeenten gevraagd een schatting<sup>8</sup> te maken van *hoe vaak* statushouders

daadwerkelijk gebruik maken van de mogelijkheden die er zijn. Uit de antwoorden van gemeenten blijkt dat de *dedicated* klantmanager en de uitgebreide intake voor het overgrote deel van de statushouders beschikbaar zijn. Maar er zijn ook maatregelen of ondersteuningsarrangementen die in de praktijk niet breed beschikbaar zijn. Dat geldt met name voor de maatregelen die gericht zijn op het opdoen van werkervaring en voor het ondersteuningsaanbod voor werkgevers; dit type aanbod is, vergeleken met andere typen aanbod, voor veel minder statushouders beschikbaar. Want alhoewel praktisch alle gemeenten werkervaringsplekken en proefplaatsingen aanbieden, worden deze in de praktijk slechts voor een kleine groep ingezet. Daarnaast bestaat in de helft van de gemeenten een ondersteuningsaanbod voor statushouders die willen ondernemen, maar dit aanbod wordt in de praktijk bijna nooit ingezet.

Hoewel onvolkomen, bevestigen deze schattingen van gemeenten dat niet alle statushouders (optimaal) profiteren van beproefde werkwijzen of ondersteuning. Een beeld dat we overigens ook terugzien in de recente verkenning van de SER *'Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers'*<sup>9</sup>. Dit geldt naar onze indruk ook sterk voor dat deel van de statushouders voor wie werk nog lang niet in zicht is: laaggeletterden, personen met ernstige gezondheidsproblemen en vrouwen met zorgtaken die zich niet eerder hebben georiënteerd op werk.

Een kwestie waarop gemeenten weinig grip lijken te krijgen, is het in beeld brengen en ondersteunen van nareizigers. Net als vorig jaar, zegt een derde van de gemeente (ruim) onvoldoende zicht te hebben op de achtergrondkenmerken van nareizigers, om te kunnen bemiddelen naar de arbeidsmarkt of activering. Een derde van de gemeenten stelt dat als er sprake is van een echtpaar, men zich in de praktijk op arbeidstoeleiding van een van de twee partners richt. Dit is in praktisch alle gevallen de man. De kwestie dat vrouwelijke statushouders minder van ondersteuningsaanbod lijken te profiteren, blijkt ook uit het gegeven dat de helft van de gemeenten aangeeft geen ondersteuning (meer) te bieden aan de niet-werkende partner, wanneer het gezin uit de bijstand uitstroomt (veelal omdat de man werk heeft gevonden). De gemeenten die wél ondersteuning bieden, zeggen dat de partners hier weinig tot geen gebruik van (willen) maken. Dit vermindert de kansen op werk voor deze vrouwen die vaak langere tijd ondersteuning op maat nodig hebben.

Statushouders hebben – gegeven dat zij nieuw zijn in Nederland – bij aanvang een grote afstand tot de Nederlandse arbeidsmarkt. De arbeidstoeleiding van statushouders is dan ook vaak een kwestie van lange adem: statushouders moeten 'landen', de taal leren en mentaal en fysiek in staat zijn om te werken. De bescheiden resultaten van de arbeidstoeleiding in gemeenten



laten dat ook zien. Wel is het opvallend dat – juist nu er veel minder nieuwe statushouders bijkomen – er weinig beweging zit in het aandeel statushouders per integratieroute. De meeste statushouders in gemeenten zijn al iets langer in Nederland en bevinden zich in een andere fase. Gegeven de inspanningen van gemeenten zou het logisch zijn dat een steeds groter aandeel van de statushouders in aanmerking zou komen voor arbeidsmarktactivering en (aldus) zou uitstromen naar werk. Vooralsnog baart vooral de bestendige grootte van de groep statushouders die nog niet bemiddelbaar is naar de arbeidsmarkt zorgen. Deze statushouders krijgen in sommige gevallen (nog) geen ondersteuning van gemeenten, in andere gevallen krijgen zij een ondersteuningsaanbod dat gericht is op maatschappelijke participatie. Voor perspectief op betaald werk bij deze groep zijn grotere inspanningen nodig dan gemeenten op dit moment (kunnen) bieden. Gemeenten investeren momenteel eerder in arbeidstoeleiding van 'kansrijke' statushouders, die naar inschatting van gemeenten betere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Dit heeft tot onbedoeld gevolg dat statushouders die nog niet 'arbeidsfit' zijn - zoals laaggeletterden en vrouwen zonder werkervaring - minder van ondersteuning profiteren, terwijl zij die hard(er) nodig hebben. Bij ongewijzigd beleid is de kans groot dat velen van hen langdurig in de bijstand terechtkomen.

### Kansen en uitdagingen in het nieuwe inburgeringsstelsel

Niet alleen de toeleiding van statushouders naar werk vindt plaats in gemeenten. Ook het inburgeren gebeurt in de lokale context. En ook hier zijn grote opgaven: inburgeraars ondervinden veel moeilijkheden bij het voldoen aan de inburgeringsplicht en te weinig inburgeraars slagen voor het inburgeringsexamen<sup>10</sup>. In het huidige inburgeringsbeleid speelt de gemeente een bescheiden rol. Hier komt verandering in. Op dit moment wordt hard gewerkt aan de *Veranderopgave Inburgering*<sup>11</sup>; de voorbereiding op een nieuw stelsel dat naar verwachting in 2021 in werking treedt. De voorziene aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten ervoor gaan zorgen dat gemeenten betere mogelijkheden krijgen om zoveel mogelijk nieuwkomers zo snel mogelijk op het vereiste taalniveau en aan het werk te krijgen.

De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten bijdragen aan het vergroten van de synergie tussen inburgering en participatie, door inburgering stevig te positioneren als onderdeel van het sociaal domein, in het bijzonder de Participatiewet. Gemeenten zien in dit stelsel veel kansen om statushouders

beter toe te rusten en te begeleiden naar werk, omdat zij – in tegenstelling tot de huidige situatie – de regie krijgen over de inburgering. Dit zal hen naar eigen zeggen in staat stellen om statushouders meer integraal en op maat te ondersteunen. Zij verwachten vaker duale trajecten te kunnen gaan aanbieden, nu zij zelf taaltrajecten gaan inkopen. Praktische knelpunten die zich onder het huidige inburgeringsstelsel voordoen (zoals het niet op elkaar aansluiten van inburgerings- en arbeidstoeleidsactiviteiten) kunnen aldus worden geadresseerd.

De voorbereidingen op het nieuwe inburgeringsstelsel zijn bij zowel de landelijke overheid, als de gemeenten, al in volle gang. Vrijwel alle gemeenten zijn zich aan het voorbereiden op het nieuwe stelsel. Het vaakst doen zij dit door het verkennen van de mogelijkheden voor (nadere) regionale samenwerking, bijvoorbeeld om (nieuwe) duale trajecten te ontwikkelen. Gemeenten hebben behoefte aan een nadere uitwerking van de voorgenomen plannen door het Rijk. Ook hebben gemeenten veel vragen over kaders en bevoegdheden. Ruim driekwart van de gemeenten geeft aan meer financiële middelen nodig te hebben om zich goed te kunnen voorbereiden op het nieuwe stelsel. Gemeenten hebben daarnaast behoefte aan flexibiliteit en ruimte om trajecten op maat vorm te geven. Zij wijzen op de tijd die het kost om statushouders goed te leren kennen – inclusief het in kaart brengen van de leerbaarheid en werkervaring – en te begeleiden. Daarnaast is de ervaring dat zich ook *tijdens* trajecten nog (nieuwe) kwesties kunnen manifesteren die vragen om een aanpassing van het ingezette traject of een intensievere inzet.

Kortom, hoewel gemeenten de komst van een nieuw inburgeringsstelsel zeer verwelkomen, zijn er vragen of het stelsel (hen) voldoende ruimte en flexibiliteit biedt om de inmiddels opgedane ervaring met arbeidstoeleiding van statushouders beter vorm te geven. Wij willen daaraan toevoegen dat, in aanloop naar een nieuw inburgeringsstelsel, aandacht benodigd is voor de zogenoemde *en ondertussengroep*: statushouders die nu of tot 2021 starten met hun inburgering en die te maken hebben met de onvolkomenheden van de vigerende wet inburgering. In de helft van de gemeenten zijn maatregelen genomen of in de maak om deze groep betere kansen op een goede start te geven. In de helft van de gemeenten zijn voor deze mensen (nog) geen voorzieningen getroffen, met als risico dat zij tussen wal en schip belanden.



## 1.2 Aanbevelingen

In deze paragraaf formuleren we op basis van de onderzoeksresultaten een aantal aanbevelingen voor gemeenten. Eerst blikken we terug op de aanbevelingen uit de monitor 2018: in hoeverre en op welke wijze zijn gemeenten met deze aanbevelingen aan de slag gegaan, en wat krijgt nog onvoldoende aandacht?

### Terugblik aanbevelingen 2018

In 2018 formuleerden we zes aanbevelingen voor gemeenten (zie kader). Deze zijn deels opgevolgd, maar de meeste opgaven verdienen ook de komende jaren nog aandacht. De intensivering en verbreding van de ondersteuning op maat voor inburgering en participatie van statushouders (1) is mondjesmaat van de grond gekomen. Er is inmiddels wel extra aandacht voor vrouwelijke statushouders (2), maar deze aandacht moet zich nog vertalen in nieuwe aanpakken of werkwijzen die hen betere kansen op de arbeidsmarkt geven.

We adviseerden gemeenten in 2018 om te investeren in mogelijkheden voor statushouders om onderwijs te volgen (3) en aldus een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt te halen. We zien dit jaar dat er meer mogelijkheden voor statushouders zijn om een schakeljaar te volgen en in iets meer gemeenten is het mogelijk is om te studeren boven het 30<sup>ste</sup> levensjaar (met behoud van uitkering). Maar het percentage statushouders dat naar schatting instroomt in onderwijs is nagenoeg gelijk aan dat van vorig jaar, terwijl gemeenten zelf aangeven dat voor een groot deel van de statushouders (40%) onderwijs de beste route naar de arbeidsmarkt zou zijn. Hier blijft veel werk aan de winkel.

Bij de samenwerking met werkgevers (4) zien we ook een aantal vorderingen: zo worden werkgevers in veel meer gemeenten ondersteund. Tegelijkertijd zien we dat het aandeel statushouders (en werkgevers) dat hiervan kan profiteren, betrekkelijk klein is. Dit zou gemeenten en werkgevers uit moeten dagen om het bereik en de impact van de ondersteuningsmogelijkheden (zoals proefplaatsingen en werkervaringsplekken) te vergroten.

We adviseerden gemeenten in 2018 om meer werk te maken van het monitoren van zowel de deelname van statushouders aan diverse type trajecten, als van het evalueren van de uitkomsten hiervan (5). Ook hier valt nog een wereld te winnen: gemeenten hebben getalsmatig inzicht in uitstroom uit de bijstand, maar hebben vaak geen getalsmatig zicht op deelname aan trajecten en activiteiten (gericht op (arbeids)activering). Het in het nieuwe inburgeringsstelsel te ontwikkelen PIP (persoonlijk Plan Inburgering en Participatie) dat met elke statushouder wordt opgesteld, biedt aanknopingspunten om dit beter in beeld te brengen.

Tot slot bevelen we in 2018 gemeenten aan om inzichtelijk te maken welke en hoeveel middelen er nodig zijn voor een duurzame arbeidstoeleiding (6). Wat ons betreft staat ook deze aanbeveling nog in 2019. Juist in de voorbereidingen van een nieuw inburgeringsstelsel is het belangrijk dat inzichtelijk is welke middelen gemeenten nodig hebben om hun wettelijke taken uit te kunnen voeren.

De aanbevelingen uit 2018 blijven dus onverkort belangrijk.

### Nieuwe aanbevelingen voor gemeenten

De terugblik op de aanbevelingen van de monitor 2018 laten zien dat deze ook dit jaar grotendeels nog gelden. Met name rond onderwijsinstroom en de ondersteuning van vrouwelijke statushouders valt winst te behalen. Aanvullend formuleren we drie nieuwe aanbevelingen<sup>12</sup>.

- **Maak werkervaringsplekken en ander aanbod dat gericht is op het opdoen van werkervaring breder toegankelijk.** De meeste gemeenten bieden de mogelijkheid van werkervaringsplekken, proefplaatsingen et cetera aan. Dit aanbod bereikt echter slechts een beperkt deel van de statushouders. Aangezien dit volgens gemeenten een van de belangrijkste werkzame elementen in de arbeidstoeleiding is, zou dit aanbod voor een grote groep statushouders beschikbaar moeten zijn. Structurele, goede contacten met werkgevers zijn daarvoor essentieel<sup>13</sup>.

### Aanbevelingen 2018

1. Intensiveer en verbreedt: ondersteuning op maat voor inburgeren en participatie.
2. Investeer meer in de arbeidstoeleiding van vluchtelingenvrouwen.
3. Investeer in mogelijkheden onderwijs te volgen.
4. Investeer (blijvend) in de samenwerking met werkgevers.
5. Monitor alle resultaten, ook op lange termijn.
6. Breng in kaart welke middelen er nodig zijn voor duurzame arbeidstoeleiding.



- **Intensiveer de aanpak voor statushouders met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.** Gemeenten richten hun ondersteuning nu voornamelijk op statushouders die als 'kansrijk' worden gezien. Statushouders met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt krijgen nog geen ondersteuning, of worden toegeleid naar activiteiten gericht op maatschappelijke participatie. Ontwikkel ook voor deze groep statushouders activiteiten waarbij het perspectief betaald werk is. Doe dit samen met werkgevers en partners die kennis hebben van de doelgroep.
- **Werk regionaal samen om de kwaliteit van dienstverlening te verbeteren en armslag te vergroten.** Elk jaar constateren we dat het voor de kansen op werk, en met name voor de kansen op onderwijs, uitmaakt in welke gemeente een statushouder komt te wonen. Dit leidt tot ongelijke kansen en mogelijkheden. Een regionale aanpak kan voorzien in een dekkend aanbod aan (gespecialiseerde) voorzieningen voor statushouders, waar dit voor (met name kleine) individuele gemeenten niet te realiseren is. In de publicatie '*Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*'<sup>4</sup> van de Sociaal Economische Raad staan enkele suggesties voor de organisatie van een regionale infrastructuur.





# 2 Introductie

De afgelopen jaren hebben gemeenten, vanuit de Participatiewet, vluchtelingen op allerlei manieren ondersteund in hun proces van integratie en participatie. Het doel van deze monitor Gemeentelijk Beleid Arbeidstoeleiding Statushouders is om (via een online vragenlijst) een representatief beeld te schetsen van de ontwikkelingen en resultaten van de arbeidstoeleiding van statushouders in gemeenten. We definiëren arbeidstoeleiding als *'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'*. Dat kan direct betaald werk zijn, maar ook een opleiding, sollicitatie-training of een start met vrijwilligerswerk. Op dit moment wordt hard gewerkt aan de *Veranderopgave Inburgering*<sup>15</sup>. De voorziene aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten ervoor gaan zorgen dat gemeenten betere mogelijkheden krijgen om zoveel mogelijk nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk en op het vereiste taalniveau te krijgen. De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten bijdragen aan het vergroten van de synergie tussen inburgering en participatie, door inburgering stevig te positioneren als onderdeel van het sociaal domein, in het bijzonder de Participatiewet. Gemeenten krijgen daarom meer regie over de uitvoering van de inburgering. Hoewel de wetswijziging in 2021 zal ingaan, zijn de voorbereidingen hierop, bij zowel de landelijke overheid als de gemeenten, al in volle gang. In deze editie besteden we (via enkele vragen in de online vragenlijst en in aanvullende diepte-interviews) extra aandacht aan de plannen rond de nieuwe inburgeringswet.

Dit is het vierde jaar dat we de monitor uitvoeren. Eerdere publicaties vindt u [hier](#). Aan de hand van de resultaten van de monitor kunnen gemeenten en andere stakeholders de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders gericht (verder) ontwikkelen en verbeteren. Voor gemeenten levert het inzicht op in eigen beleid en kennis over de arbeidsmarkttoeleiding in andere gemeenten.

In onderhavige editie van de monitor komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Aanbod en bereik van het aanbod voor de arbeidstoeleiding statushouders
- (Vorbereidingen op) de nieuwe inburgeringswet
- Begeleiding van gezinnen
- Samenwerking rond arbeidstoeleiding
- Onderwijs (waaronder schakeltrajecten)
- Resultaten arbeidstoeleiding
- Werkzame elementen arbeidstoeleiding
- Randvoorwaarden

Bij het opstellen van de vragenlijst hebben wij verscheidene partijen gevraagd te reflecteren op de vragen. Wij danken Divosa, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VluchtelingenWerk Nederland, Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF, de Sociaal-Economische Raad (SER) en diverse regiocoördinatoren van Divosa voor hun constructieve feedback.

## Werkwijze dataverzameling

Evenals voorgaande jaren heeft Kennisplatform Integratie & Samenleving samen met Divosa alle Nederlandse gemeenten een online vragenlijst toegestuurd met zowel gesloten als open vragen. Gemeenten konden de enquête invullen tussen 26 maart 2019 en 29 april 2019. Om een zo hoog mogelijke respons te behalen, hebben we gemeenten tussentijds gebeld en hadden de regiocoördinatoren vanuit Divosa een actieve rol om gemeenten te motiveren de vragenlijst in te vullen. Wij willen alle gemeenten, Divosa en de regiocoördinatoren hartelijk danken voor hun bijdrage aan dit onderzoek!

## Respons

De respons op de vragenlijst was hoog. Van de Nederlandse gemeenten is 81% vertegenwoordigd in dit onderzoek, dat zijn 286 gemeenten (zie tabel 2.1). De volledige G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) en 38 gemeenten van het G40 Stedennetwerk<sup>16</sup>. De deelnemende gemeenten zijn zodoende een goede afspiegeling van alle gemeentegroottes in Nederland. Dit maakt dat het onderzoek representatief is en we daarmee uitspraken kunnen doen voor alle Nederlandse gemeenten.



Tabel 2.1. Respons: gemeenten in de monitor vergeleken met alle Nederlandse gemeenten.

Gemeentegrootte	Aantal gemeenten die vertegenwoordigd zijn in de monitor	Aantal gemeenten in Nederland
G4	4	4
G40	38	40
Middelgrote/kleine gemeenten	244	311
<b>Totaal</b>	<b>286</b>	<b>355</b>

### Wie hebben de enquête ingevuld?

De enquête is ingevuld door 184 respondenten die samen de 286 gemeenten vertegenwoordigen (veel gemeenten werken samen rond arbeidstoeleiding)<sup>17</sup>. De respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld zijn voor een groot deel in dienst van de gemeente, een klein deel is werkzaam bij een uitvoeringsorganisaties die de sociale zekerheid uitvoert voor de gemeente(n). Ruim de helft van de respondenten is beleidsadviseur of beleidsmedewerker. Verder is ongeveer 15% werkzaam als klantmanager en ongeveer 20% als team- of projectleider. Veel van de respondenten zijn werkzaam in het Sociaal Domein en op de afdelingen Werk & Inkomen en Participatie.

### Aanvullende diepte-interviews en expertmeeting

Als aanvulling op de online vragenlijst hebben wij in zes gemeenten diepte-interviews afgenomen. De diepte-interviews vonden plaats na de online dataverzameling. In deze interviews – die een uur duurden – verdiepten we (aan de hand van de antwoorden op de online enquête en een semigestructureerde topiclijst) de uitkomsten van de enquête, en gingen we in op overwegingen en ervaringen van gemeenten over de arbeidstoeleiding van statushouders op vier thema's:

- De veranderopgave inburgering
- Bereik van de maatregelen/het aanbod voor arbeidstoeleiding statushouders
- Instroom in onderwijs
- Werkzame elementen van de arbeidstoeleiding

We spraken met vertegenwoordigers van de volgende gemeenten:

- Amsterdam
- Breda
- Deventer
- Heemstede en Bloemendaal
- Heerlen
- Leiden

Daarnaast organiseerden wij op 11 juli een expertmeeting voor onze samenwerkingspartners. Voorafgaand aan deze bijeen-

komst presenteerden we de eerste onderzoeksresultaten. We hebben deze in de bijeenkomst besproken en gevalideerd.

De diepte-interviews, de open vragen in de monitor en de expertmeeting geven nadere duiding aan de kwantitatieve onderzoeksresultaten. De zes diepte-interviews hebben wij verwerkt in kaders in de tekst en geven kleur en duiding aan de antwoorden op de enquêtevragen. De open antwoorden uit de vragenlijst zijn anoniem in de lopende tekst verwerkt.

### Verschillen tussen gemeenten en provincies

Ondanks dat een aantal aanpakken – zoals de inzet van *dedicated* klantmanagers die specifiek voor statushouders werken – in praktisch alle gemeenten beschikbaar zijn, zijn er ook veel verschillen tussen gemeenten in beleid en aanpakken voor arbeidstoeleiding van statushouders. We hebben onderzocht of gemeentegrootte en regionale ligging hierin een rol spelen. Daar komen op niveau van gemeentegrootte geen, en op provincieniveau weinig significante verschillen uit. De insteek van het beleid is afhankelijk van zoveel factoren – zoals het aantal statushouders, beschikbare budgetten, de politieke kleur van de gemeente et cetera – dat een typering maken op basis van gemeentegrootte of regionale ligging weinig zegt. Wij rapporteren daar daarom niet over in onderhavige monitor.

### Leeswijzer

In hoofdstuk 3 tot en met 10 beschrijven we de antwoorden op de vragen in de monitor, en in kaders de aanvullingen vanuit de diepte-interviews. Waar relevant maken we een vergelijking met de antwoorden die gemeenten in de monitors van 2016, 2017 en 2018 gaven. In hoofdstuk 3 bespreken we het ondersteuningsaanbod van gemeenten voor statushouders en het bereik daarvan. In hoofdstuk 4 bespreken we hoe gemeenten de plannen voor het nieuwe inburgeringsstelsel beoordelen en hoe zij zich voorbereiden op de voorgenomen wetwijzigingen. Hoofdstuk 5 gaat over de begeleiding die gemeenten aan gezinnen bieden, en wat zij doen op het moment dat een van beide partners is uitgestroomd uit de bijstand. In hoofdstuk 6 bespreken we de mogelijkheden voor statushouders voor het volgen van een opleiding en/of een schakeltraject. In hoofdstuk 7 gaan we in op hoe gemeenten samenwerken met werkgevers en uitvoeringsorganisaties die betrokken zijn bij de arbeidstoeleiding van statushouders. In hoofdstuk 8 beschrijven we welke resultaten gemeenten hebben behaald met betrekking tot arbeidstoeleiding van recente statushouders en in hoofdstuk 9 geven we weer wat daarin volgens de gemeenten werkzame elementen zijn. In hoofdstuk 10, ten slotte, gaan we in op de randvoorwaarden die van belang zijn om de arbeidstoeleiding succesvol te kunnen (blijven) uitvoeren.



# 3

## Aanbod en bereik van het aanbod

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Welk ondersteuningsaanbod heeft de gemeente voor statushouders?
- Hoeveel statushouders worden bereikt met het aanbod van de gemeente?
- Wat doet de gemeente voor diegenen voor wie werk nog lang niet in zicht is?
- Op welk moment starten gemeenten met arbeidstoeiding van statushouders?
- Zijn de statushouders in de gemeenten 'in beeld', en op welke manier?

### Ondersteuningsaanbod, en bereik ervan

Wij vroegen gemeenten welk aanbod zij (eventueel in samenwerking met partners) voor statushouders hebben. Wij presenteren hiervoor een lijst van zestien mogelijke maatregelen (zoals klantmanagers die specifiek voor statushouders werken, taalstages en faciliteren van instroom in onderwijs) en de mogelijkheid andere maatregelen te noemen. Ook hebben wij gemeenten dit jaar gevraagd naar het *bereik* van hun aanbod: hoe vaak kunnen statushouders in de gemeenten profiteren daadwerkelijk van de mogelijkheden die er zijn? Gemeenten konden aangeven of zij beschikbaar aanbod 'bijna nooit', 'soms', 'regelmatig', 'vaak' of 'bijna altijd' ingezet hebben voor bijstandsgerechtigde statushouders. De resultaten van deze uitvraag presenteren we in dit hoofdstuk, en in tabel 3.1. In de volgende hoofdstukken zullen we op enkele onderdelen specifiek ingaan.

### Persoonlijke aandacht en intensieve begeleiding

Uit de resultaten blijkt dat de inzet van klantmanagers die specifiek voor statushouders werken (ook wel *dedicated* klantmanagers genaamd) een belangrijke pijler is van de gemeentelijke ondersteuningsstructuur. Net als in 2018 geeft 84% van de gemeenten aan met dedicated klantmanagers te werken, en dit aanbod wordt praktisch altijd daadwerkelijk ingezet voor de statushouders in de betreffende gemeenten (zie grafiek 3.1). In 38% van de gevallen hebben deze klantmanagers een lagere caseload; een lichte stijging ten opzichte van 2017 en 2018 (toen was dit respectievelijk 25% en 33%). Driekwart van de

Tabel 3.1 Welk aanbod heeft uw gemeente (eventueel in samenwerking met andere partners) specifiek voor statushouders? (n=286)\*

Aanbod	Percentage
Werkervaringsplekken	93%
Leer-werktrajecten	91%
Vrijwilligerswerk	85%
Klantmanagers die specifiek voor statushouders werken (dedicated klantmanagers)	84%
Sollicitatietrainingen / trainingen werknemersvaardigheden	78%
Faciliteren van instroom in onderwijs/opleiding	76%
(Uitgebreide) intake; leren kennen van de statushouder	75%
Extra taallessen	71%
Taalmaatjes	71%
Taalstages	57%
Matchingsevents waar werkgevers en statushouders elkaar ontmoeten	57%
Faciliteren van kinderopvang	54%
Ondersteuning bij ondernemerschap	53%
Klantmanagers die statushouders begeleiden, hebben een lagere caseload	38%
Een uitgebreid, op statushouders gericht assessment	33%
Leerbaarheidstoets	23%
Anders, namelijk...	20%

\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 10,6 antwoorden.

gemeenten heeft een uitgebreide intake om de statushouders goed te leren kennen (een stijging ten opzichte van 2018 toen dit in 69% van de gemeenten het geval was). De uitgebreide intake wordt voor praktisch alle statushouders in de betreffende gemeenten ingezet. In een derde van de gemeenten is een uitge-

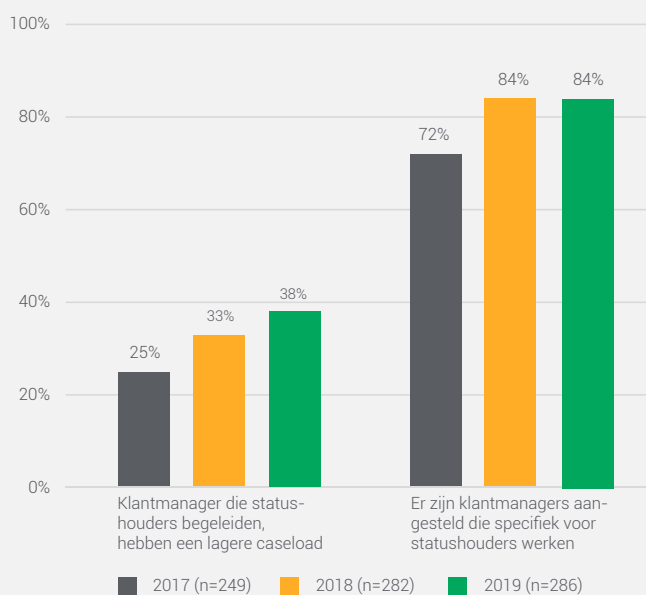


breid, op statushouders gericht assessment beschikbaar. Dat wordt niet altijd, maar wel vaak ingezet. En in 23% van de gemeenten kan een leerbaarheidstoets worden ingezet waarmee wordt vastgesteld in hoeverre een statushouder vaardigheden beheerst die het leren van Nederlands vergemakkelijken.

### Belang van vroege en uitgebreide intake

*"Ik denk dat het heel goed is dat we al vroeg een intake doen. Zodat als het haalbaar is, dat je statushouders al uit de wachtstand trekt en iets laat doen, met taal bezig laat zijn en actief houdt. Door de uitgebreide intake krijg je echt inzicht in wie de persoon is en hoe hij/zij erin staat. Dan kun je iemand duurzaam op de langere termijn aan het werk krijgen, op een manier die goed bij hem/haar aansluit. Contact houden is belangrijk, zodat je benaderbaar bent en dat ze vertrouwen in jou krijgen en zodat je zicht houdt op hoe het gaat en je ook tussentijds kunt bijstellen."* Gemeente Deventer

Grafiek 3.1 Klantmanagers die statushouders begeleiden



### Opdoen van werkervaring

Opvallend dit jaar is dat het ondersteuningsaanbod dat in de meeste gemeenten aangeboden wordt, is gericht op het opdoen van werkervaring, bijvoorbeeld via een werkervaringsplek. Eerdere jaren hadden gemeenten nog meer moeite met het (in samenwerking met werkgevers) organiseren van dit type aanbod. In 2019 is het in 93% van de gemeenten mogelijk werkervaring op te doen via een werkervaringsplek en in 91% van de gemeenten zijn werktrajecten mogelijk. Daarnaast is in 85% van de gemeenten vrijwilligerswerk onderdeel van het ondersteu-

ningsaanbod. Dit aanbod wordt echter niet zo breed aangeboden: daar waar het instrument *dedicated klantmanager* voor alle statushouders wordt ingezet, geldt voor werkervaringsplekken, leerwerktrajecten en vrijwilligerswerk dat dat deze 'regelmatig' worden aangeboden (werkervaringsplekken iets vaker dan de andere twee). Kortom, deze instrumenten zijn aanwezig, maar worden maar voor een (beperkt) deel van de statushouders ingezet.

In 78% van de gemeenten zijn sollicitatietrainingen en/of trainingen rond werknemersvaardigheden beschikbaar voor statushouders; deze worden regelmatig ingezet. Ongeveer de helft van de gemeenten biedt ondersteuning voor statushouders die willen ondernemen, maar dit gebeurt in de praktijk soms tot (bijna) nooit.

Zoals te zien is in tabel 3.1 faciliteert de helft (54%) van de gemeenten kinderopvang, in deze gemeenten wordt dit in de praktijk vaak ingezet.

Daarnaast hebben gemeenten ander aanbod. Zo noemen zij de inzet van *jobhunters* of sleutelpersonen en beschrijven ze gerichte activiteiten/trainingen, zoals in het voorbeeld hieronder:

*Vergunninghouders krijgen vanaf 2019 een programma MindFit aangeboden (gezondheid en empowerment) en vergunninghouders krijgen de mogelijkheid om een training budgetbeheer (budgetwijzer) te volgen*

Grote gemeente<sup>18</sup>

### Begeleiding via een buddy

In de gemeente Breda krijgen statushouders intensieve persoonlijke begeleiding van een buddy. Dit biedt hen in de gelegenheid om een sociaal netwerk op te bouwen en veel te oefenen met de Nederlandse taal

*"Zodra statushouders binnenkomen, brengen we hen naar het taalspreekuur en we koppelen ze aan een buddy-traject. We laten ze in aanraking komen met activiteiten in de wijk. [...] En vooral ook: de taal oefenen, oefenen! Niet bang zijn om fouten te maken."*



## Klantmanagers die specifiek voor statushouders werken

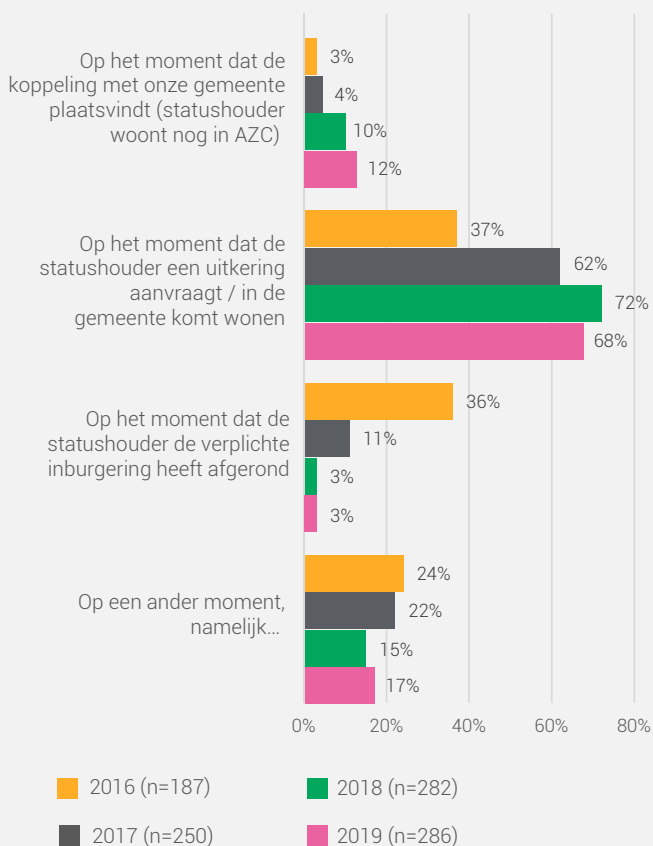
### Uitgebreide intake: leren kennen van de statushouder

#### Werkervaringsplekken

#### Start van de arbeidstoeleiding

Elk jaar vragen we gemeenten op welk moment de arbeidstoeleiding van statushouders start. De afgelopen jaren is er een breed gedragen besef ontstaan dat het proces van integratie zo snel mogelijk moet beginnen en dat dat naast inburgering ook moet bestaan uit andere activiteiten richting integratie en participatie. De afgelopen jaren zijn steeds meer gemeenten al vroeg gestart met de arbeidstoeleiding; dit jaar zien we daarin weinig vooruitgang (zie grafiek 3.2).

Grafiek 3.2 Op welk moment start, over het algemeen, het traject van arbeidsmarkttoeleiding voor statushouders in uw gemeente op dit moment?



Dit jaar geeft 68% van de gemeenten aan dat de arbeidsmarkttoeleiding start op het moment dat de statushouder een uitke-

ring aanvraagt/in de gemeente komt wonen (iets minder dan vorig jaar, toen was dit 72%). Net als vorig jaar geeft 3% van de gemeenten aan te wachten met arbeidstoeleiding tot de statushouder zijn of haar verplichte inburgeringstraject heeft afgerond. Het percentage gemeenten dat aangeeft al met de arbeidstoeleiding te starten als iemand nog in een asielzoekerscentrum (AZC) woont, stijgt licht naar 12%.

17% van de gemeenten noemt een ander moment waarop gestart wordt met de arbeidstoeleiding. Net zoals in de monitor van 2018 geeft een aantal gemeenten aan geen vast startmoment te hebben omdat het maatwerk is wanneer gestart kan worden met arbeidstoeleiding. Dit kan betekenen dat soms al wel in het AZC gestart wordt, of dat gestart wordt als iemand begint met het inburgeringstraject. Enkele gemeenten hanteren als leidraad: 3-6 maanden na vestiging in een gemeente of 3-6 maanden na de start van inburgering. Enkele gemeenten stellen dat de echte stappen rond arbeidstoeleiding pas gemaakt kunnen worden als iemand enigszins *gesetteld* is in de gemeente:

*Vanaf 2019 experimenteren wij met vroege intakegesprekken, waar mogelijk al op het AZC, als de statushouder aan onze gemeente is gekoppeld. Maar ik vind dit wel een heel vroeg moment om al over arbeidsmarkttoeleiding te praten. Natuurlijk inventariseren we de persoonlijke, opleidings- en werkachtergrond van de statushouder maar hij/zij moet ook eerst toegeleid worden naar inburgeringslessen en thuis raken in onze gemeente. Hier gaat eerst de meest energie van ons en van de statushouder in zitten.*

Middelgrote gemeente<sup>19</sup>

Wat helpt bij het al (kunnen) starten in het AZC is de afstemming door de gemeente met de casemanager van het COA. Sommige gemeenten wachten liever tot een statushouder eerst is gehuisvest en gestart is met inburgering. En soms laat de gemeente het startmoment afhangen van de verwachte afstand die iemand tot de arbeidsmarkt heeft: is deze afstand kleiner, dan kan al eerder (in het AZC) met arbeidstoeleiding worden gestart.

#### Statushouders in beeld

Het lukt gemeenten elk jaar beter om zicht te krijgen op vaardigheden, ervaring, competenties, ambities en andere achtergrondkenmerken van statushouders die nodig zijn om gericht te kunnen bemiddelen richting de arbeidsmarkt, opleiding of activering (zie grafiek 3.3). Van de gemeenten heeft 57% hier naar eigen zeggen voldoende zicht op, een kwart (27%) is neutraal, en 16% zegt statushouders onvoldoende in beeld te hebben om te kunnen bemiddelen richting participatie.

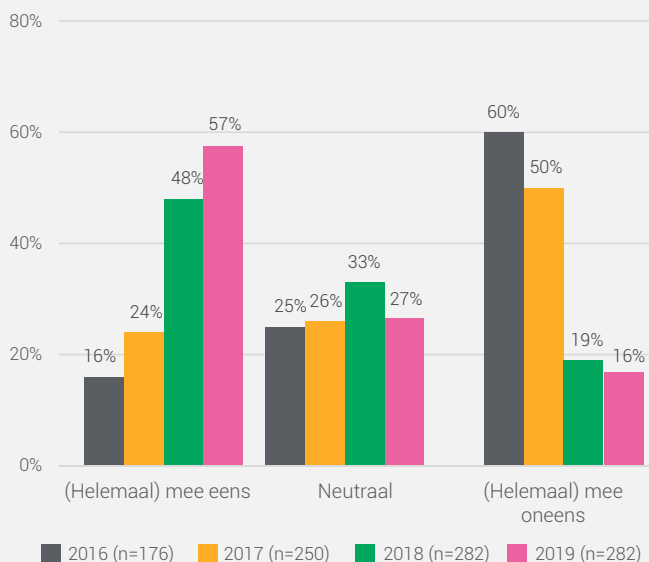


Veel van de gemeenten die aangeven goed zicht te hebben op de achtergrondkenmerken van statushouders hebben, verklaren dit door de inzet van gespecialiseerde *dedicated* klantmanagers die regelmatig contact hebben met statushouders en door de uitgebreide intakegesprekken die ze met statushouders voeren. Ook een warme overdracht en/of afstemming met het COA en met VluchtelingenWerk (die in veel gemeenten de maatschappelijke begeleiding verzorgt) draagt hieraan bij. Wat gemeenten ook noemen, is dat zij goed zicht krijgen op de achtergrondkenmerken door het opstellen van persoonlijke plannen (vooruitlopend op het PIP - Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie – dat in het nieuwe inburgeringsstelsel samen met statushouders wordt opgesteld in de gemeente).

*"Een ervaren team van dedicated klantmanagers die dit al meerdere jaren doen en training hebben gevolgd met betrekking tot de doelgroep. De uitgebreide intake en het vervolgcontact inclusief de samenwerking met de maatschappelijk begeleiders zorgen ervoor dat er goed zicht is op de achtergrond en problematiek."*

Kleine gemeente

Grafiek 3.3 Stelling: Wij hebben voldoende zicht op de achtergrondkenmerken van statushouders om te kunnen bemiddelen naar de arbeidsmarkt (of activering)



Wanneer gemeenten aangeven minder of onvoldoende zicht te hebben op achtergrondkenmerken, wijt men dit aan de taalbarrière in het contact en de factor tijd: het kost tijd om de statushouder te leren kennen (inclusief leerbaarheid en goede inschatting van de daadwerkelijke werkervaring). Ook ervaren gemeenten dat pas na verloop van tijd andere belemmeringen naar voren komen, die ten tijde van de intake nog niet bekend waren, of die

pas na het opbouwen van een vertrouwensband met de statushouder naar voren kunnen komen.

*"Pas wanneer mensen meer "geland" zijn en langer in Nederland wonen komen de echte problemen naar boven. De globale info uit land van herkomst en vluchtverhaal zijn zeker relevant, maar tijd is een belangrijke factor. Dit hangt samen met het kunnen spreken van taal, het gaan vertrouwen van een overheid en het begrijpen van de rol van de overheid in Nederland."*

Middelgrote gemeente

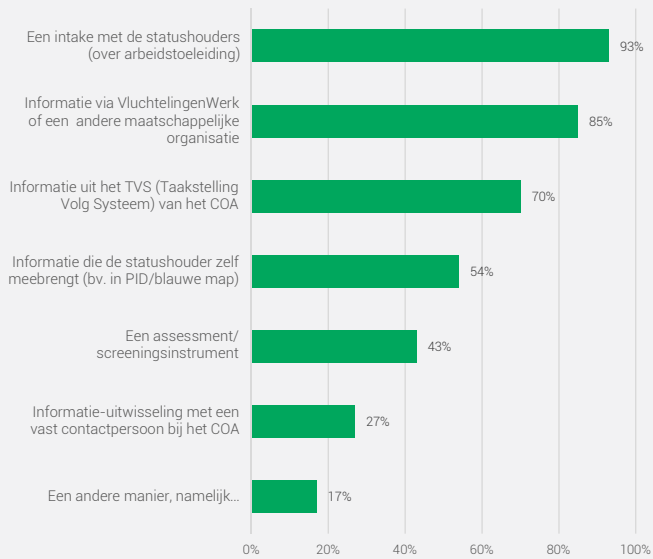
Een aantal gemeenten is nog bezig met het in beeld brengen van de achtergronden van alle statushouders en met het opbouwen van de interne capaciteit voor het begeleiden van statushouders, zoals het verbeteren van interne werkprocessen en training op het gebied van culturele achtergronden van statushouders. Ook noemen enkele gemeenten dat zij onvoldoende informatie hebben op het moment dat een statushouder in de gemeente komt wonen, bijvoorbeeld omdat er informatie ontbreekt in het Taakstelling Volg Systeem (het systeem van het COA van waaruit informatie aan de gemeente wordt aangeleverd).

### Informatieverzameling

Gemeenten nemen zelf een actieve rol in het verzamelen van voor de arbeidstoeleiding relevante informatie: in bijna alle gemeenten (93%) vindt een intake plaats (in 75% van de gevallen is dit een uitgebreide intake). Daarnaast komt in 85% van de gemeenten informatie vanuit VluchtelingenWerk of een andere organisatie die de maatschappelijke begeleiding uitvoert. Van de gemeenten maakt 70% gebruik van het Taakstelling Volg Systeem (TVS) van het COA, om zicht te verkrijgen op de achtergrondkenmerken, toekomstwensen en doelen van statushouders. In de helft van de gevallen (54%) nemen statushouders zelf informatie mee naar de gemeenten. Andere manieren waarop gemeenten informatie verzamelen, zijn bijvoorbeeld door contact met sleutelpersonen die bekend zijn met de culturele achtergrond van statushouders, door het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan met de statushouder of via een activerings- en trainingsprogramma ter bemiddeling naar werk en/of werkervaringsplaatsen. Gemiddeld verzamelen gemeenten – net als vorig jaar – op vier manieren informatie over (voor de arbeidstoeleiding relevante) achtergrondkenmerken van statushouders. Voor het volledige overzicht, zie grafiek 3.4.



**Grafiek 3.4** Waar maakt uw gemeente in de praktijk gebruik van om zicht te verkrijgen op de achtergrondkenmerken, toekomstwensen en doelen van statushouders (die nodig zijn om te kunnen bemiddelen naar de arbeidsmarkt)? (n=277)\*?



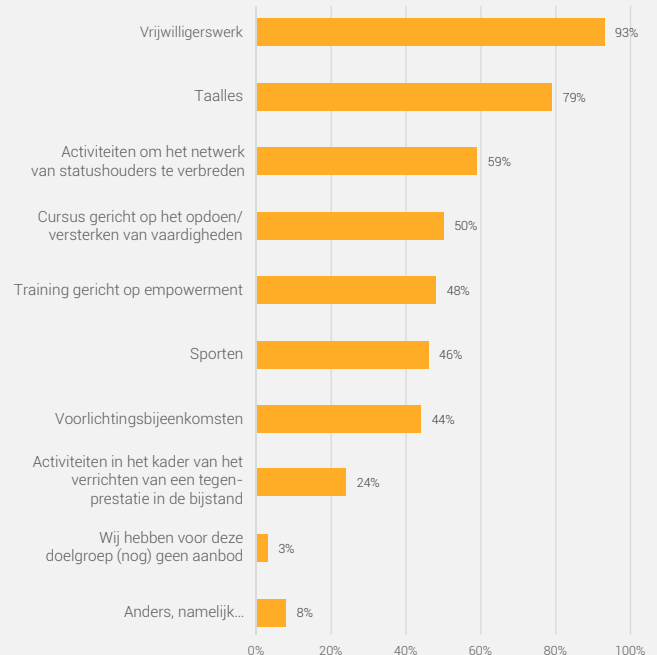
\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 3,9 antwoorden.

### Aanbod indien de afstand tot de arbeidsmarkt lang is

Voor een deel van de statushouders zal de afstand tot de arbeidsmarkt lang, en werk nog niet in zicht. Wij vroegen gemeenten of zij ook aanbod hebben voor de activering/participatie van deze groep en zo ja, welk aanbod? De meeste gemeenten hebben een dergelijk aanbod: slechts 3% zegt dat er (nog) geen aanbod voor deze groep is.

Het aanbod dat in bijna alle gemeenten beschikbaar is voor mensen voor wie werk nog lang niet in zicht is, is vrijwilligerswerk (in 93% van de gemeenten) en ook (extra) taallessen komen vaak voor (in 79% van de gemeenten). Ten derde wordt in 59% van de gemeenten ingezet op activiteiten om het netwerk van statushouders te verbreden. In bijna een kwart van de gemeenten (24%) zijn er activiteiten in het kader van de tegenprestatie in de bijstand. Voor een compleet overzicht van de activiteiten, zie grafiek 3.5.

**Grafiek 3.5** Welk aanbod heeft uw gemeente (eventueel in samenwerking met andere organisaties) voor de activering/participatie van statushouders voor wie werk nog lang niet in zicht is? (n=276)\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 3,9 antwoorden.

Gemeenten die aangeven voor deze groep een ander aanbod te doen, noemen verscheidene soortenactiviteiten. Bijvoorbeeld: praktijkoriëntatie, laagdrempelige werkplekken, empowerment-trainingen voor vrouwen, sporttrajecten, fietslessen, sociale activiteiten, en voorlichting over en/of ondersteuning bij financiën en schuldenproblematiek (zoals budget-coaching). Uit de open antwoorden blijkt dat het beleid van gemeenten voor activering van deze groep veelal nog in ontwikkeling is. Vaak zijn de genoemde voorzieningen generieke voorzieningen en niet speciaal voor statushouders.

### Integrale aanpak

*"Het is belangrijk oog te hebben voor overige problematiek. Dat mensen soms ondersteuning nodig hebben op lichamelijke zorg, of geestelijke zorg. Maatschappelijk Werk heeft daar een rol in, via bijvoorbeeld WMO-voorzieningen. Met onze ketenpartners bieden we een zo compleet mogelijk pakket aan." Gemeente Breda*



# 4

## De nieuwe inburgeringswet

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Hoe beoordelen gemeenten de voorgenomen wijzigingen in het inburgeringsstelsel, in relatie tot hun mogelijkheden om statushouders richting werk te begeleiden?
- Hoe zijn gemeenten zich aan het voorbereiden op de voorgenomen wijzigingen in het inburgeringsstelsel?
- Wat hebben gemeenten nodig om zich goed te kunnen voorbereiden op de voorgenomen wijzigingen in het inburgeringsstelsel?

### Het nieuwe inburgeringsstelsel

Met de nieuwe inburgeringswet beoogt de minister om nieuwkomers zo snel mogelijk in staat te stellen te participeren in de Nederlandse samenleving, liefst via betaald werk<sup>20</sup>. De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten ervoor gaan zorgen dat gemeenten betere mogelijkheden krijgen om zoveel mogelijk nieuwkomers zo snel mogelijk op het vereiste taalniveau en aan het werk te krijgen. Zo krijgen gemeenten in het nieuwe stelsel regie over de uitvoering van inburgering.

Binnen het nieuwe inburgeringsstelsel is voorzien dat gemeenten met alle statushouders een PIP (Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie) opstellen, waarin afspraken staan over het traject van inburgering en participatie. Het leenstelsel waarmee nieuwkomers nu nog hun inburgeringscursus inkopen, wordt afgeschaft. Gemeenten sluiten contracten met taalaanbieders en bieden statushouders een passend aanbod aan. Het blijft de verantwoordelijkheid van nieuwkomers om binnen de termijn van drie jaar te voldoen aan de inburgeringsplicht en dus examen te doen.

Nieuw is dat gemeenten statushouders in de eerste periode 'ontzorgen' om schulden in de eerste periode na vestiging in de gemeente te voorkomen: de gemeente betaalt de vaste lasten zoals huur, energiekosten en de verplichte verzekeringen uit de bijstand en de statushouder ontvangt het resterende bedrag. De duur van deze ondersteuning verschilt per individu en wordt vastgelegd in het PIP.

Er komen drie leerroutes in het nieuwe inburgeringsstelsel. De *Onderwijsroute* is gericht op het behalen van een Nederlands schooldiploma voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Via een taalschakeltraject worden jonge inburgeraars zo goed mogelijk voorbereid op het volgen van een Nederlandse opleiding. In het nieuwe inburgeringsstelsel worden hogere taaleisen gesteld aan inburgeraars. Momenteel is het vereiste niveau A2. Dat wordt B1 omdat dit de kans op een baan vergroot. De *B1-route* maakt het mogelijk dat de meeste inburgeraars zo snel mogelijk, maar maximaal binnen drie jaar, taalniveau B1 behalen en hun perspectief op de arbeidsmarkt vergroten. Hiervoor is een duale insteek van belang waarbij het leren van de taal gecombineerd wordt met (vrijwilligers)werk.

De *Zelfredzaamheidsroute* (Z-route) is voor mensen voor wie de onderwijs- of B1-route buiten bereik ligt. In deze route leren inburgeraars zich in de maatschappij te redden. De nieuwe inburgeringswet wordt naar verwachting in 2021 van kracht<sup>21</sup>.

### Ontzorgen

In het nieuwe inburgeringsstelsel 'ontzorgen' gemeenten statushouders in de eerste periode door vaste lasten zoals huur, energiekosten en de verplichte verzekeringen uit de bijstand te betalen (de statushouder ontvangt het resterende bedrag). De gemeente Heerlen beraadt zich op de duur van dergelijke ondersteuning:

*"Wij zijn bezig met ontzorgen. Dat doen we nu al, maar dat eindigt bij uitstroom uit de uitkering en dat is veel te abrupt. We merken nu dat bij het merendeel van de cliënten die uitstroomt naar werk de overgang te groot is en dan gaat het mis. We zijn in gesprek met de Kredietbank Limburg om te verkennen hoe we beter kunnen begeleiden naar zelfredzaamheid en hoe we het ontzorgen geleidelijker kunnen afbouwen. Ook overwegen we nog een half jaar nazorg bij uitstroom uit de uitkering, want er verandert veel bij uitstroom uit de uitkering - zeker in de toeslagen."*

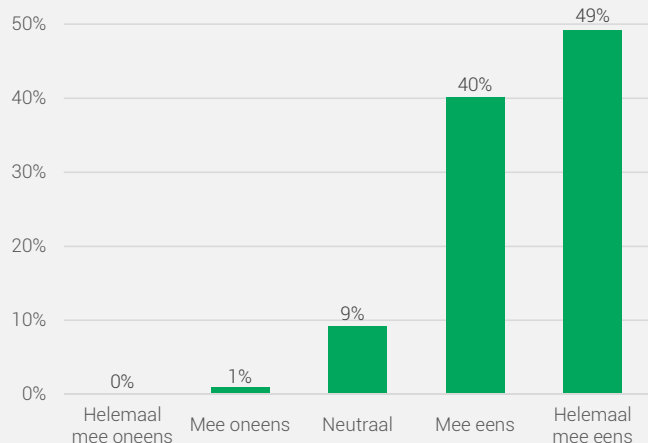


## Invloed op arbeidstoeleiding

In eerdere edities van de monitor gaven gemeenten aan dat het voor optimale begeleiding naar arbeid noodzakelijk is dat de gemeente de regie krijgt over de inburgering van statushouders: 90% van de gemeenten was deze mening toegedaan<sup>22</sup>. Gemeenten gaven aan in elk geval inzicht in (en invloed op) de keuze voor en het verloop van het inburgeringstraject te willen. Ook wilden zij de mogelijkheid hebben om inburgering te combineren met activeringsactiviteiten (zoals werk, vrijwilligerswerk of onderwijs) middels duale trajecten.

Nu de plannen voor het nieuwe inburgeringsstelsel er liggen - en voorzien in een regierol voor gemeenten - legden wij gemeenten de volgende stelling voor: *Het nieuwe inburgeringsstelsel dat in 2021 ingaat, stelt ons als gemeente beter in staat om statushouders toe te leiden naar werk.* Praktisch alle gemeenten (90%) zijn het met deze stelling eens, de helft (49%) is het er zelfs helemaal mee eens. 9% is neutraal en 1% is het oneens met de stelling.

Grafiek 4.1 Stelling: Het nieuwe inburgeringsstelsel dat in 2021 ingaat, stelt ons als gemeente beter in staat om statushouders toe te leiden naar werk (n=286)



Uit de toelichtingen op de stelling blijkt dat gemeenten zeer tevreden zijn over het feit dat de regie over inburgering onder de nieuwe wet bij gemeenten komt te liggen. Gemeenten verwachten niet alleen meer zicht te krijgen op de statushouders die in hun gemeente wonen; ook verwachten zij veel directer te kunnen inspelen op de (on)mogelijkheden van statushouders m.b.t. inburgering en participatie.

Gemeenten zijn zeer te spreken over de mogelijkheden binnen de nieuwe wet om duale trajecten te organiseren voor statushouders. Onder de huidige wet zijn inburgering en werktrajecten lastiger te combineren, doordat taalscholen zelf hun les-tijden kunnen bepalen en deze kunnen botsen met werktijden. Gemeenten verwachten beter te kunnen sturen door middel van integrale maatwerktrajecten die taal/inburgering en toeleiding naar werk combineren. Beter afstemming tussen inburgering

en werk zal leiden tot betere trajecten voor statushouders (want beter aansluitend op behoeftes van de statushouder) en de trajecten zullen, naar verwachting van veel gemeenten, sneller tot resultaat leiden.

*"De verbinding maken tussen de Participatiewet en Inburgeringswet biedt meerdere en goede kansen!"*

Middelgrote gemeente

Hieronder een voorbeeld van hoe een gemeente deze duale aanpak wil gaan uitvoeren:

*"Wij willen gaan sturen op [een] duaal traject bij [een] werkbedrijf. Taalles en werken onder één dak bij een werkvoorzieningsschap. Sturen op taalles en overblijvende tijd nuttig besteden met een beroepenoriëntatie en daadwerkelijke tijdsbesteding aan arbeid."*

Kleine gemeente

Wel geven gemeenten aan dat het belangrijk is dat ook voldoende financiële middelen ter beschikking komen voor (de uitvoering van) de nieuwe inburgeringswet.

Uit de toelichting door gemeenten die neutraal staan tegenover de nieuwe wet blijkt dat deze gemeenten hier nog geen goed zicht op hebben, dat zij de uitwerking nog willen afwachten of dat zij behoefte hebben aan meer inhoudelijke invulling van de routes.

Een gemeente benadrukt na te denken hoe *nuggers* (niet-uitkeringsgerechtigde statushouders) worden begeleid onder het nieuwe systeem, omdat anders het risico bestaat dat vrouwen van werkende partners uit beeld verdwijnen:

*"De gemeente wordt een casusregisseur en heeft in het nieuwe inburgeringsstelsel overall verantwoording te dragen. Hopelijk wordt de Inburgeringswet wel leidend boven de Participatiewet zodat gemeenten ook nog verantwoording dragen om de vrouwen van statushouders die uitstromen, te blijven begeleiden naar een betaalde baan."*

Middelgrote gemeente

## De voorbereidingen van gemeenten

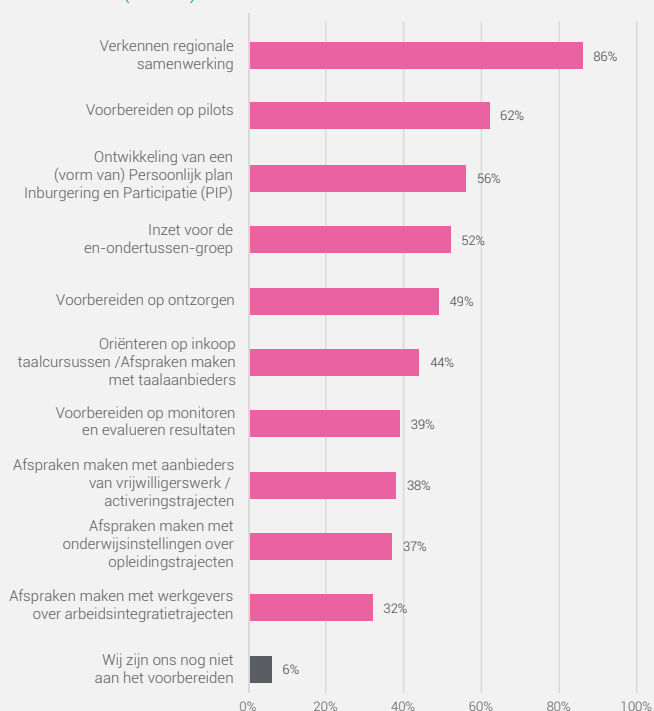
Wij vroegen gemeenten op welke wijze zij zich voorbereiden op de veranderingen die er met de wijzigingen in het inburgeringsstelsel aankomen. Bijna alle gemeenten zijn met de voorberei-

dingen bezig; 6% van de gemeenten is zich nog niet aan het voorbereiden.

De gemeenten die zich voorbereiden doen dat het vaakst door het verkennen van de regionale samenwerking (zie grafiek 4.2). Dit gebeurt in 86% van de gemeenten. Daarnaast is 62% van de gemeenten bezig met voorbereiding op de pilots die in het kader van de Veranderopgave Inburgering (VOI) worden opgezet. Deze pilots dienen ter voorbereiding op de wijziging in het inburgeringsstelsel<sup>23</sup>.

Meer dan de helft van de gemeenten (56%) is zich aan het voorbereiden op de inrichting van een PIP (een persoonlijk Plan voor Inburgering en Participatie). De helft van de gemeenten (52%) heeft maatregelen genomen of is bezig met beleid om de zogenoemde 'en-ondertussengroep' betere kansen op een goede start te geven. Deze groep betreft de statushouders die nu of tot 2021 starten met hun inburgering en die dus te maken hebben met de onvolkomenheden van de vigerende wet inburgering.

Grafiek 4.2 Op welke wijze bent u zich als gemeente aan het voorbereiden op de voorgenomen wijzigingen? (n=286)\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 5,0 antwoorden.

Ruim vier op de tien gemeenten (44%) oriënteren zich op de inkoop van taalcursussen en het maken van afspraken met taalaanbieders. Ook zijn vier op de tien gemeenten (39%) bezig met het voorbereiden van een systeem voor monitoring en evaluatie van de resultaten en eenzelfde aantal gemeenten is bezig met het maken van afspraken met aanbieders van vrijwilligerswerk

of activeringstrajecten voor statushouders die niet direct aan het werk kunnen (38%). In 37% van de gemeenten wordt de samenwerking met onderwijsinstellingen verkend en 31% van de gemeenten is bezig met het maken van afspraken met werkgevers over (duale) arbeidsintegratietrajecten.

De enkele gemeenten die zich nog niet voorbereiden op het nieuwe inburgeringsstelsel, geven aan dat ze nog in de oriëntatiefase zijn of dat ze met de voorbereidingen gaan beginnen. Andere gemeenten zijn wel bezig in de richting van de nieuwe wet, maar wachten nog op de invulling van de wettelijke eisen, zoals ten aanzien van het PIP en ontzorgen

### Afspraken met taalaanbieders

In voorbereiding op de nieuwe inburgeringswet maken gemeenten afspraken met taalaanbieders, zo ook de gemeenten Breda en de samenwerkende gemeenten Heemstede en Bloemendaal:

*"Om goed voorbereid te zijn op de inkoop van de taalroutes zijn we een ronde aan het maken om alle taalaanbieders in beeld te hebben, we vragen hen waar ze tegenaan lopen en [we onderzoeken] of ze interesse hebben in andere trajecten."* Gemeente Breda

*We willen aanbieders verplichten om ook kinderopvang te regelen. Want je merkt dat er veel gezinnen komen, meer dan voorheen. Echtparen kunnen niet altijd samen naar de les. We denken eraan om die verplichting [namelijk om als taalaanbieder ook kinderopvang te regelen] weer in te voeren, omdat kinderopvangcentra ook vol gaan lopen."* Gemeenten Heemstede en Bloemendaal

Ook hebben deze gemeenten de contacten op gebied van informeel taalonderwijs uitgebreid om een zo volledig mogelijk taalaanbod te kunnen aanbieden:

*"We hebben meerdere taalaanbieders nodig. Taalaanbieders moeten flexibel gaan worden. Doordat er te weinig partijen zijn, zal het een probleem zijn om voor de analfabetiseringsgroep voor meerdere dagdelen in de week iets te organiseren. We moeten kijken naar andere vormen van onderwijs, zoals een taalsoos in de bibliotheek."* Gemeenten Heemstede en Bloemendaal.





## Invulling leerroutes

Gemeenten hebben behoefte aan meer duidelijkheid over de wijze waarop in het nieuwe inburgeringsstelsel de drie leerroutes precies ingevuld worden, zoals de gemeente Leiden in het voorbeeld hieronder. De gemeente vindt het belangrijk dat er ruimte is voor meer dan alleen taal:

*"Wij hebben zorgen over de verschillende routes. Het is wat ons betreft noodzakelijk dat er materiaal komt om een leer- en ontwikkelproces op gang te brengen. Het is belangrijk dat mensen niet alleen de taal leren, maar zich ook op andere vlakken ontwikkelen, zoals op het gebied van emancipatie en beroepscompetenties. Dat is noodzakelijk om toe te treden tot de arbeidsmarkt. De verschillende routes alleen zijn niet voldoende. Hoe begeleiden we mensen in de routes?"*

### Wat hebben gemeenten (nog meer) nodig?

Wij vroegen gemeenten wat zij – naast hetgeen er al is en hetgeen zij al doen – nog meer nodig hebben om zich goed te kunnen voorbereiden op de op handen zijnde aanpassingen aan het inburgeringsstelsel. Gemeenten hebben vooral behoefte aan financiële middelen om de plannen te kunnen verwezenlijken: 78% van de gemeenten geeft dit aan. 65% van de gemeenten heeft daarnaast meer menskracht nodig. Bijna de helft van de gemeenten (46%) noemt tijd nodig te hebben om zich goed te kunnen voorbereiden. Van de gemeenten zegt 5% voldoende toegerust te zijn. Zie grafiek 4.3 voor het complete overzicht van wat gemeenten aangeven nodig te hebben.

Uit de toelichting van gemeenten blijkt dat zij daarnaast ook behoefte hebben aan *duidelijkheid* over de financiële en inhoudelijke kaders van de nieuwe inburgeringswet, inclusief duidelijkheid of de nieuwe wet voor een langere periode zal gelden:

*"Continuïteit in de landelijke richtlijnen: inburgeringsstelsel zou voor een lange tijd moeten blijven bestaan."*

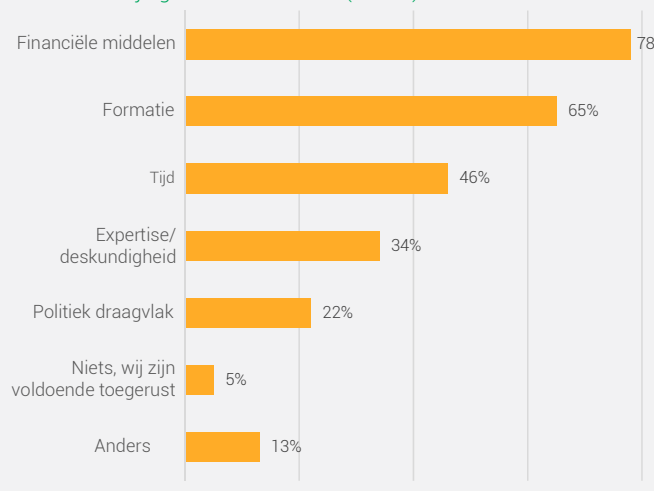
Kleine gemeente

Ook is er behoefte aan meer duidelijkheid over de definitieve invulling van ontzorgen, en de samenhang binnen het sociaal domein (hoe past inburgering daarbinnen?). En gemeenten vragen zich af hoe de wijzingen zich verhouden tot de aanpak die ze al ontwikkeld hebben:

*"We zijn bezig met de uitvoering van een integrale aanpak en hopen dat we de aanpak kunnen voortzetten. We voeren al regie en hebben afspraken met taalscholen en het onderwijs. We wachten op de precieze regelgeving. [...] We hopen dat er voldoende structureel geld komt."*

Grote gemeente

Grafiek 4.3 Wat heeft uw gemeente meer nodig om zich hierop tijdig voor te bereiden? (n=286)\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 2,6 antwoorden.

## Inrichting Z-route

Gemeenten bereiden zich ook voor op begeleiding van mensen die in de Z-route zullen terechtkomen, zo ook de gemeenten Heerlen, Deventer en Amsterdam:

*"In Heerlen is er een grote groep mensen die minder belastbaar is. Hiervoor hebben wij een traject dat toegankelijk is voor iedereen die met wat hulp bemiddelbaar is naar werk. Dus voor statushouders, maar ook voor andere cliënten. Binnen het traject doet men werkzaamheden met maatschappelijke meerwaarde. Voor de cliënt levert meedoen aan het traject weekritme, sociale contacten en meer zelfvertrouwen." Gemeente Heerlen*

*"Ik verwacht dat we voor de Z-route veel met externe partners moeten optrekken. We hebben nu al partners die vrijwilligerswerk aanbieden, zoals de vrijwilligerscentrale en nog enkele andere organisaties die meerdere maatschappelijke activiteiten aanbieden. Ook bijvoorbeeld informele taalhuizen en de bibliotheek zullen een rol spelen. Wij zullen daarin vooral een doorverwijsfunctie hebben en monitoren hoe het gaat met de statushouders. Ik zou het mooi vinden als we ook wel wat werkervaringsplaatsen kunnen organiseren, ik heb te weinig zicht of deze groep dat kan. Ik hoop dat dat kan." Gemeente Deventer*

*"We willen voorkomen dat de Z-route het afvoerputje wordt. We willen voor iedereen een traject mogelijk maken, zodat men ophoudt door de hoepel van ontheffing [van de inburgerplicht] te springen. We hebben bijvoorbeeld een programma 'AmsterdamWerkt!' en we hebben ook projecten voor verstandelijk beperkten. Beide zijn voor alle Amsterdammers en hebben tot doel dat niemand buiten de boot valt. Als blijkt dat statushouders bijvoorbeeld een verstandelijke beperking hebben, dan kunnen zij ook deelnemen aan die programma's." Gemeente Amsterdam*



# 5

## Begeleiding van gezinnen

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Zijn nareizende statushouders in de gemeenten 'in beeld'?
- Hoe richten gemeenten de arbeidstoeleiding van een (bijstandsgerechtigd) echtpaar in?
- Is er aanbod voor niet-uitkeringsgerechtigde partners, en hoe vaak wordt dit ingezet?

### Zicht op nareizigers

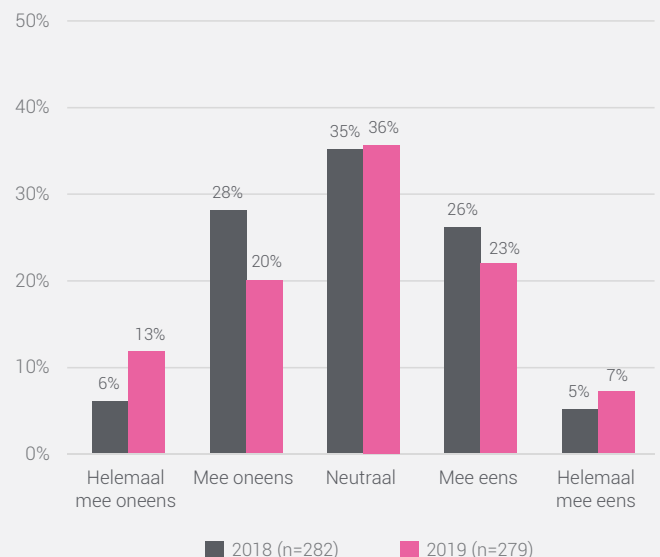
Een aanzienlijk deel van de statushouders komt als nareiziger – via gezinshereniging - naar Nederland. Onder de nareizigers zijn relatief veel vrouwen en kinderen. Uit verkennend onderzoek van Kennisplatform Integratie & Samenleving<sup>24</sup> bleek dat gemeenten minder en/of later zicht hebben op nareizigers en dat vluchtelingenvrouwen, met name diegenen die via gezinshereniging zijn gekomen, minder bereikt wordt met de ondersteuning richting werk.

Wij legden gemeenten de vraag voor of en in hoeverre zij zicht hebben op de achtergrondkenmerken van nareizende statushouders om te kunnen bemiddelen naar de arbeidsmarkt (of activering). De resultaten tonen aan dat gemeenten beduidend minder zicht hebben op de achtergrondkenmerken van nareizigers dan van statushouders in het algemeen. Waar 57% van de gemeenten aangeeft voldoende zicht te hebben op de achtergrondkenmerken van statushouders, geeft 30% dit aan voor nareizende statushouders. En 33% van de gemeenten meldt (ruim) onvoldoende inzicht te hebben in de achtergrondkenmerken van nareizigers om te kunnen bemiddelen naar de arbeidsmarkt of activering (zie grafiek 5.1).

Nareizigers (veelal vrouwen) zijn minder zichtbaar doordat zij veelal pas in beeld komen wanneer zij een uitkering aanvragen. Wanneer hun partner al uit de uitkering is gestroomd, komen zij niet automatisch in beeld, aldus gemeenten. Er komt weinig informatie vanuit het COA, dat komt o.a. omdat nareizigers slechts korte tijd (of helemaal niet) in een AZC verblijven. Gemeenten hebben ook een minder goed beeld van de nareizigers doordat de aandacht vooral uitgaat naar het gezinsslid dat als eerste in de gemeente is komen te wonen. En gemeenten die

nog bezig zijn met iedereen in beeld brengen, geven aan dat zij daarbij geen focus hebben op nareizigers.

Grafiek 5.1 Wij hebben voldoende zicht op de achtergrondkenmerken van nareizende statushouders (in het kader van gezinshereniging) om te kunnen bemiddelen naar de arbeidsmarkt (of activering)



*"In de situatie van nareizigers is (in bijna alle gevallen) geen overdracht vanuit het COA en bij ons is beperkte tijd om alle achtergronden te weten te komen."*

Middelgrote gemeente

Gemeenten die voldoende inzicht hebben op de achtergrondkenmerken van nareizende statushouders maken gebruik van dezelfde instrumenten als die zij voor 'reguliere' statushouders inzetten. Ervaren (*dedicated*) klantmanagers brengen de situatie van nareizigers in beeld door een (brede) intake of *assessment* en stellen een persoonlijk plan van aanpak op. Ook werken deze gemeenten samen met andere betrokkenen van de gemeenten en/of met samenwerkingspartners (zoals VluchtelingenWerk en COA) via welke zij informatie krijgen.



## Vrouwelijke statushouders in beeld

De gemeente Leiden probeert vrouwen, die ervoor kiezen om niet te werken vanwege kinderen en zorgtaken, zoveel mogelijk in beeld te houden.

*"Als hun partner nog een uitkering heeft, zijn vrouwen verplicht om mee te doen aan ons programma. Als ze zwanger zijn, hebben ze zwangerschapsverlof en daarna komen ze weer terug. Er was ook een vrouw die twee weken na de bevalling weer terugkwam. De komst van een kindje kan voor vrouwen ook helpen het besef te hebben: 'Ik moet de taal leren kennen, voor mijn kindje, om de juffen te begrijpen.' We proberen vrouwen wiens gezin niet meer in de uitkering zit nog wel te motiveren zich te ontwikkelen. Alleen als men daar vervolgens geen behoefte aan heeft, is het lastiger daar iets aan te doen."*

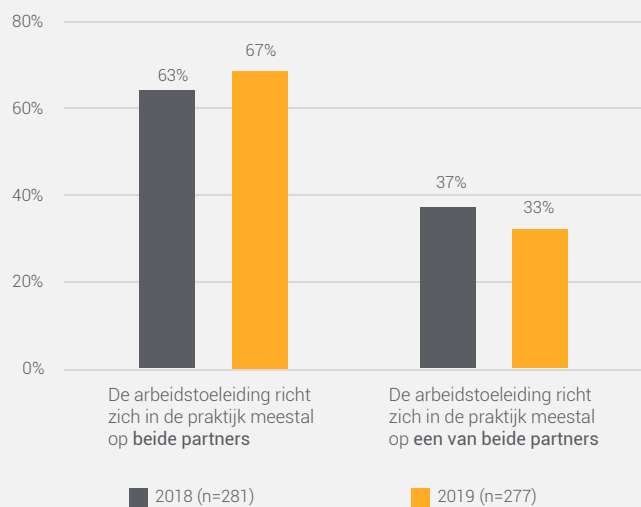
### Begeleiding echtparen

Het komt voor dat een echtpaar (tegelijk of na elkaar) naar Nederland is gevlucht, en er vanuit de Participatiewet een gezinsuitkering wordt verstrekt. Wanneer een van beide partners een betaalde baan heeft gevonden en het gezin niet meer uitkeringsgerechtigd is, hoeven gemeenten vanuit de Participatiewet geen begeleiding meer te bieden aan de niet-werkende partner. Uit eerder onderzoek van Kennisplatform Integratie & Samenleving bleek dat de inspanningen rond arbeidstoeleiding vaak op de man gericht te zijn, waardoor vrouwen geen gelijke kansen hebben om werk te vinden.<sup>25</sup>

We vroegen gemeenten ook dit jaar of de arbeidstoeleiding – in geval van een echtpaar – zich in de praktijk meestal op een van beide partners of op beide partners richt. De meerderheid van de gemeenten (67%) rapporteert dat de arbeidstoeleiding zich meestal richt op *beide* partners en een derde van de gemeenten rapporteert dat arbeidstoeleiding zich meestal richt op **één van beide** partners (zie grafiek 5.2). Op het moment dat de arbeidstoeleiding zich op één van beide partners richt, is dit in praktisch alle gevallen de man (zie grafiek 5.3).

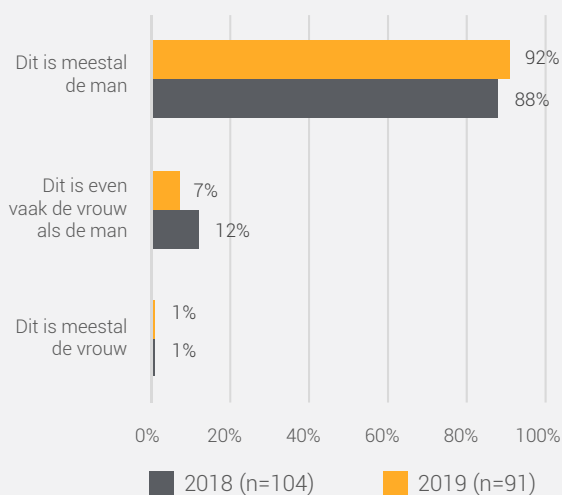
Gemeenten kiezen er (vaak vanwege tijdgebrek) dus voor om zich op een van beide partners te richten, en bijna altijd is dit de man. Als reden hiervoor geven gemeenten aan dat zij zich richten op degene die het meeste arbeidsperspectief heeft.

Grafiek 5.2 Welk van onderstaande stellingen is in een dergelijk geval het meest op de arbeidstoeleiding vanuit uw gemeente van toepassing?



Mannen zijn (meestal) kansrijker omdat zij hoger geschoold zijn, al langer in Nederland zijn (de nareiziger is vaker vrouw) en al verder zijn in hun inburgering en daardoor de taal al beter spreken, aldus gemeenten. Vrouwen hebben vaker weinig tot geen werkervaring waardoor hun afstand tot de arbeidsmarkt groter is dan die van hun echtgenoten. Ook geven gemeenten aan dat culturele factoren een rol kunnen spelen. In de praktijk nemen vrouwen vaker zorgtaken op zich, terwijl mannen zich richten op (het zoeken naar) betaald werk:

Grafiek 5.3 U geeft aan dat de arbeidstoeleiding zich meestal op een van beide partners richt. Is dat in praktijk meestal de vrouw of de man?



"We kijken bij wie de grootste kans op toeleiding naar werk ligt. In de praktijk is dat meestal de man. Daarbij speelt ook mee dat het vanuit de culturele achtergrond normaal wordt gevonden dat de man de kostwinner is."

Middelgrote gemeente

"We kennen het bestand onvoldoende om potentieel bij de andere partner goed te kennen."

Grote gemeente

Bij één gemeente richt de aandacht van de gemeente zich vaker op de vrouw. In de ervaring van deze gemeente zijn de vrouwelijke statushouders (voornamelijk uit Syrië en Eritrea) gemotiveerder dan mannelijk statushouders in de gemeente.

## Groepsaankpak

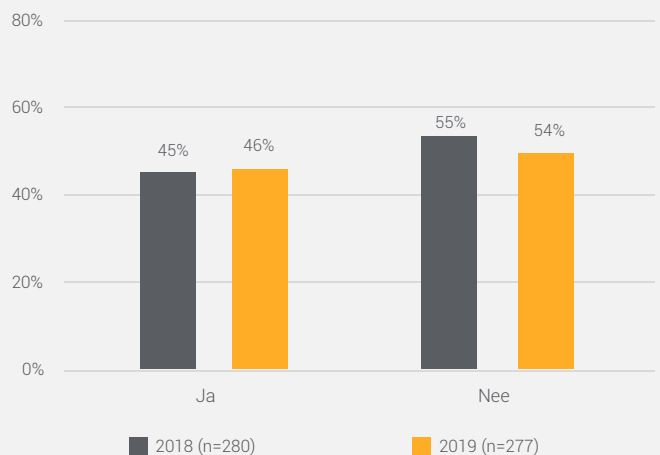
Vrouwelijke statushouders die zich niet eerder op werken hebben georiënteerd, kunnen baat hebben bij een groepsaankpak. De samenwerkende gemeenten Heemstede en Bloemendaal hebben een traject waarom vrouwen in een groep hun eigen mogelijkheden en de Nederlandse arbeidsmarkt verkennen:

*"Dan blijkt er heel veel talent te zitten. Er is bijvoorbeeld een excursie naar een verzorgingshuis geweest, een plek waar ze over een jaar als zorg-assistent kunnen werken. Dan is er een groei, dan zeggen mensen: 'Hé, dat zou ik wel willen!'. Als je goed investeert, is er nog heel veel mogelijk. Deze vrouwen ondernemen van alles met elkaar. Maar je moet niet verwachten dat ze over vier maanden in de opleiding tot zorghulp geplaatst kunnen worden. Maar misschien wel over twee jaar. En misschien vier van de twaalf vrouwen. Dat groepswerk is daarin heel belangrijk. Activiteiten in groepen, in de verbinding."*

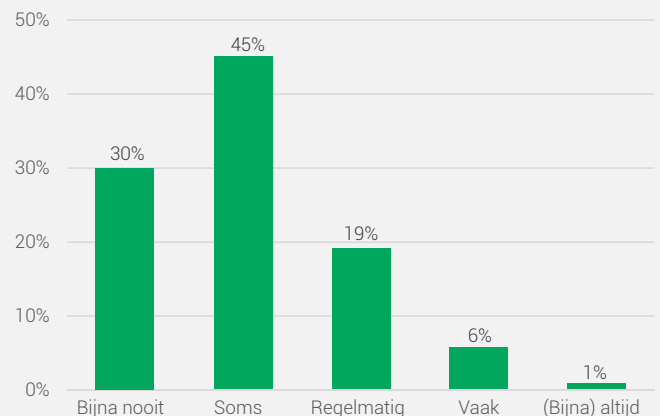
## Ondersteuning aan niet werkende partner als gezin geen uitkering meer krijgt

Wij vroegen gemeenten of zij ondersteuning aanbieden aan de niet-werkende partner op het moment dat een van beide partners een betaalde baan heeft gevonden en het gezin niet langer uitkeringsgerechtigd is. Meer dan de helft van de gemeenten (54%) biedt geen activiteiten aan de niet-werkende partner aan, en 46% van de gemeenten doet dit wel (dit is praktisch gelijk aan vorig jaar, zie grafiek 5.4).

Grafiek 5.4 Wanneer één van de partners een betaalde baan heeft gevonden (en het gezin al dan niet tijdelijk is uitgestroomd uit de bijstand), biedt uw gemeente dan ondersteuning gericht op arbeidstoeleiding aan de niet-werkende partner aan?



Grafiek 5.5 Hoe vaak maakt de niet-werkende partner naar schatting daadwerkelijk gebruik van deze ondersteuning? (n=124)



De gemeenten die ondersteuning bieden aan de niet-werkende partner doen dit in het kader van het beleid voor niet-uitkeringsgerechtigden (*nuggers*). De partners kunnen op vrijwillige basis gebruik maken van re-integratie instrumenten, zoals een sollicitatietraining. Het initiatief daarvoor moet in de meeste gevallen vanuit de statushouder zelf komen. Gemeenten noemen dat extra ondersteuning niet altijd gewenst is.

*"Wij bieden dezelfde dienstverlening als voor de reguliere 'niet-uitkeringsgerechtigden'. Dit is op initiatief van de cliënt."*

Middelgrote gemeente



*"Op het moment dat er een vraag komt vanuit het gezin zal er ondersteuning geboden worden. Als zij de keuze maken dat een persoon gaat werken en de ander de focus legt op het huishouden en het gezin, dan is dat een eigen keus."*

Kleine gemeente

Meerdere gemeenten geven aan dat niet-werkende partners de trajecten waar zij al mee bezig waren, mogen afmaken (nieuwe trajecten worden niet vaak gestart.) Andere vormen van ondersteuning die gemeenten bieden, zijn bijvoorbeeld een empowerment-training, financiële ondersteuning voor de kinderopvang, reiskosten betalen voor het volgen van inburgeringslessen of het bieden van (gezins)begeleiding zoals in onderstaand voorbeeld:

*"We zetten regelmatig gezinsbegeleiding in vanuit de Wmo om te zorgen dat een gezinssituatie stabiel is en blijft, hiermee wordt de kans op duurzame uitstroom naar werk ook bevorderd."*

Middelgrote gemeente

*"Sinds kort zijn we gestart met empowerment trainingen aan vrouwelijke statushouders, juist om dit gat meer op te vangen."*

Middelgrote gemeente

Wij vroegen gemeenten hoe vaak niet-werkende partners daadwerkelijk gebruik maken van de hierboven genoemde ondersteuningsmaatregelen. Dit blijkt zeer weinig te gebeuren. 30% van de gemeenten zegt dat partners hier nooit gebruik van maken en 45% van de gemeenten zegt dat de niet-werkende partners soms van het aanbod gebruik maken. In slechts 6% van de gemeenten maken partners vaak, en in 1% van de gemeenten maken zij (bijna) altijd gebruik van dit aanbod. (zie grafiek 5.5)

Gemeenten die aangeven dat weinig tot geen gebruik wordt gemaakt van de ondersteuning, geven aan dat hetgeen zij nuggers kunnen bieden, beperkt is en ook stellen zij dat de ondersteuning ophoudt wanneer een traject afloopt. Daarnaast kiezen echtparen voor een traditionele rolverdeling, waarbij de man werkt en de vrouw het huishouden en zorgtaken op zich neemt, aldus gemeenten. Soms stopt de niet-werkende partner met het lopende traject. Ook speelt onbekendheid (bij de niet-werkende partner en/of hun werkende partner) met de mogelijkheid van hulp mogelijk een rol. Sommige gemeenten proberen het aanbod dan ook actief onder de aandacht te

brengen bij diegenen voor wie dit passend is, ook in het kader van zelfredzaamheid:

*"Vaak wil de vrouw voor de kinderen zorgen of het huishouden thuis regelen."*

Middelgrote gemeente

*"Lang niet alle personen zullen weten dat ze een beroep kunnen doen op hulp van de gemeente. Zodra ze uit de uitkering stromen, zijn ze voor de gemeente moeilijker zichtbaar en trekken ze ook meer een eigen koers."*

Middelgrote gemeente

Een gemeente is (vooruitlopend op de nieuwe inburgering) een plan aan het ontwikkelen dat doorloopt, ook als de uitkering stopt:

*"Klanten hebben hierin een keuze. Wij zijn nu bezig met het ontwikkelen van een ondersteuningsplan waarin doelen staan en die een klant tekent. Wanneer het doel dan nog niet behaald is en de uitkering wel stopt, dan zal het traject wel doorlopen. Dan zal deze ondersteuning vaker voorkomen."*

Middelgrote gemeente

# 6 Onderwijs

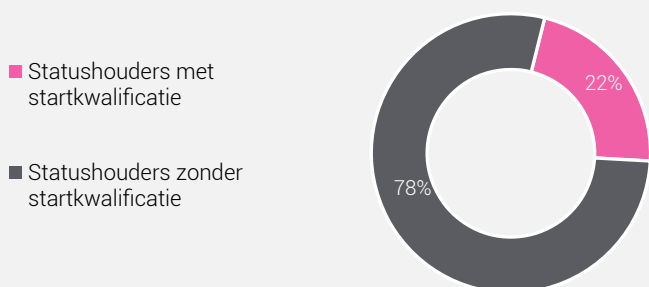
In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Voor hoeveel procent van de statushouders is onderwijs volgens gemeenten een goede weg naar werk, en wat is de daadwerkelijke uitstroom naar onderwijs onder statushouders?
- Welke mogelijkheden bieden gemeenten aan statushouders om onderwijs te volgen?
- Welk type maatregelen dragen volgens gemeenten bij aan het vergroten van het aantal statushouders dat een opleiding volgt?
- Welke mogelijkheden voor statushouders zijn er in gemeenten om zich via een schakeltraject voor te bereiden op een reguliere opleiding?

## Startkwalificatie

We vroegen gemeenten een schatting te maken van het percentage statushouders dat over een startkwalificatie<sup>26</sup> voor de Nederlandse arbeidsmarkt beschikt. De (ruwe) schatting van gemeenten komt uit op 22% van de statushouders die een startkwalificatie heeft. Bijna acht op de tien van de statushouders beschikt dus niet over de juiste 'papieren' om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Een Nederlands diploma geeft de beste kansen voor statushouders om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven. (zie grafiek 6.1) Hieronder bespreken we in hoeverre statushouders deelnemen aan onderwijs in Nederland om een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt te halen.

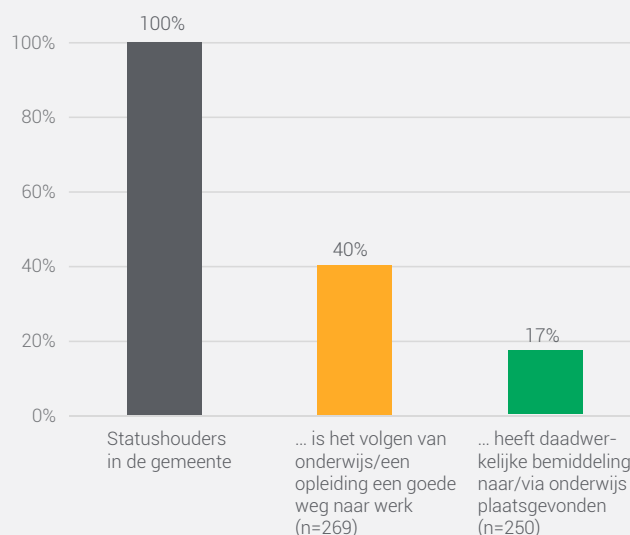
Grafiek 6.1 Hoeveel procent van de statushouders in uw gemeente beschikt naar schatting over een startkwalificatie (inclusief statushouders wiens buitenlandse diploma is gewaardeerd)? (n=272)



## Uitstroom naar onderwijs

Wij vroegen gemeenten een schatting te maken voor hoeveel procent van de statushouders het volgen van onderwijs/een opleiding een goede weg naar werk zou zijn. Net als vorig jaar schatten gemeenten dat dit voor vier op de tien de statushouders (40%) in hun gemeente een goede weg richting werk zal zijn. Slechts 17% van de statushouders is echter ingestroomd in onderwijs, schatten gemeenten in (zie grafiek 6.2 en hoofdstuk 8). Net als in eerdere jaren blijft daarmee het daadwerkelijke aantal statushouders dat instroomt in een opleiding sterk achter bij het aantal statushouders dat gebaat zou zijn bij het volgen van een opleiding.

Grafiek 6.2 Voor hoeveel procent van de statushouders in uw gemeente...

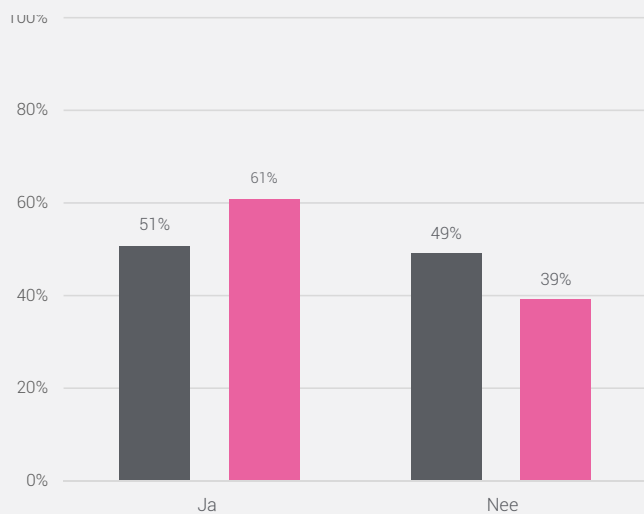


Van de gemeenten geeft 76% aan de instroom in onderwijs/een opleiding te faciliteren; in 24% van de gemeenten gebeurt dit dus niet. In de gemeenten waar dit wel mogelijk is, gebeurt het in de praktijk 'regelmatig' (op een schaal van 'bijna nooit' – 'soms' – 'regelmatig' – 'vaak' – 'bijna altijd'). Twee derde van de gemeenten (66%) werkt samen met aanbieders van (beroepsgerichte) opleidingstrajecten.



Specifiek vroegen wij gemeenten of zij statushouders boven de 30 jaar – die geen aanspraak meer kunnen maken op studiefinanciering – de mogelijkheid geven om te studeren met behoud van uitkering en (gedeeltelijke) vrijstelling van sollicitatieverplichtingen. Dit is in drie vijfde van de gemeenten (61%) mogelijk, in 39% van de gemeenten is het niet mogelijk. Vergeleken met vorig jaar wordt deze mogelijkheid in meer gemeenten aangeboden: vorig jaar was dit in 51% van de gemeenten het geval (zie grafiek 6.3).

**Grafiek 6.3** Is het in uw gemeente mogelijk voor statushouders boven de 30 jaar om te studeren met behoud van uitkering en (gedeeltelijke) vrijstelling van sollicitatieverplichtingen?



### Randvoorwaarden om instroom in onderwijs te vergemakkelijken

Wij vroegen alle gemeenten welk type maatregelen naar hun inzicht kunnen bijdragen aan het vergroten van het aantal statushouders dat een opleiding volgt. Gemeenten zien het meeste in een ruimer aanbod van korte beroepsgerichte opleidingen (89% benoemt dit). Als tweede noemen zij een ruimer aanbod van schakelvoorzieningen die statushouders voorbereiden op een reguliere opleiding. Ook financiële oplossingen waaronder budget om studiekosten te kunnen betalen en het toestaan van studeren met behoud van uitkering worden door meer dan de helft van de gemeenten benoemd. In een open toelichting voegt een gemeente daaraan toe dat uitstromen naar een opleiding niet aantrekkelijk is, omdat de studiefinanciering lager is dan de uitkering. 29% van de gemeenten ziet een oplossing in meer expertise bij de gemeente over de mogelijkheden voor statushouders voor het volgen van onderwijs. Andere typen maatregelen die gemeenten noemen, zijn het aanbieden van vakgerichte taallessen binnen de (MBO) opleiding, een langere duur van de opleidingen en het aanstellen van een ervaringsdeskundige job- of cultuurcoach. Zie grafiek 6.4 voor een compleet overzicht van de maatregelen die volgens gemeenten bijdragen aan het vergroten van het aantal statushouders dat een opleiding volgt.

## Duurzaam werk via onderwijs of snelle uitstroom naar werk oepsaanpak

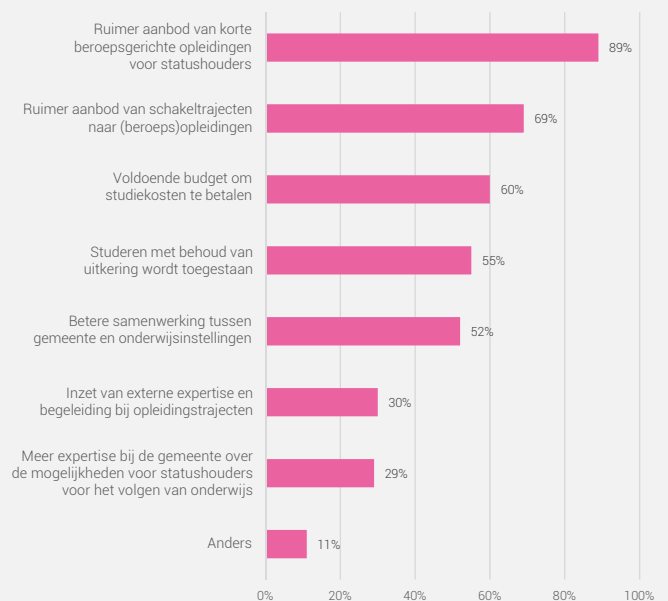
De gemeente Breda probeert via onderwijs en het behalen van een hoog taalniveau statushouders zo goed mogelijk voor te bereiden op een duurzame positie op de arbeidsmarkt. Soms wringt dit met de taak die klantmanagers (in Breda regisseurs genoemd) hebben om statushouders zo snel mogelijk naar werk te begeleiden.

*"Het hele team koerst erop of mensen leerbaar zijn. 'Willen ze leren?' We proberen altijd te combineren: werk en opleiding. We vinden het belangrijk dat statushouders altijd taalniveau B2 halen, zodat ze echt kunnen studeren, zodat ze uit de uitkering gaan en DUO-financiering krijgen."*

[...]

*"Het is [steeds] zoeken wat wel en niet kan. Alle regisseurs hebben de verplichting om mensen zo snel mogelijk naar werk te begeleiden. Soms staat dit op gespannen voet met wat mensen willen en kunnen. Soms is ons advies: 'Als je die en die stappen zet, kom je er ook.' De weg ernaartoe is iets langer. Het blijft lastig, en een realiteit."*

**Grafiek 6.4** Welk type maatregelen zouden volgens gemeenten bijdragen aan het vergroten van het aantal statushouders dat een opleiding volgt? (n=274)\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 4,0 antwoorden.



## Overgang ISK<sup>35</sup> naar beroepsopleiding

De gemeente Breda benadrukt het belang van een zogenoemd 'na-ISK'. Dit is een Internationale Schakel Klas (ISK) voor jongeren die te oud zijn om in aanmerking te komen voor een regulier ISK, maar nog niet 'klaar' voor een reguliere opleiding:

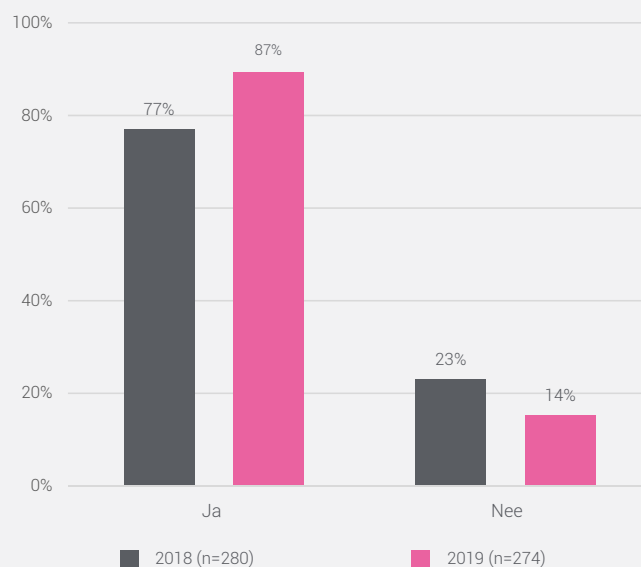
*"Dit 'na-ISK' is voor als ISK-ers 18 jaar zijn, of met 17,5 jaar binnen komen en niet meer in aanmerking komen voor een regulier ISK. Er is een grote groep statushouders tussen de 17 en 22 à 23 jaar en daar werkt een schakelklas heel goed voor. Ze hebben een dagritme, en je vraagt initiatief van ze, ze moeten dingen gaan ondernemen. Die aanpak om ze te laten inburgeren door ze naar school te laten gaan, is geweldig. We gebruiken hier het inburgeringsprogramma voor en bieden naast brede taallessen ook andere vakken aan. Het is heel fijn om die opleiding te hebben en om vanuit daar naar een entree- of hogere BBL-opleiding te begeleiden. Vanuit het praktijkonderwijs liggen er heel veel relaties met het bedrijfsleven. We zijn daar heel enthousiast over."*

Om de aansluiting tussen het onderwijs en de achtergrond van statushouders te verbeteren, hebben sommige onderwijsinstellingen een *schakeltraject* (ook wel schakeljaar genoemd) opgezet. In een schakelprogramma is aandacht voor Nederlands leren, studievoordigheden, kennis van de Nederlandse onderwijscultuur en vakken die nodig zijn om de gewenste opleiding te kunnen volgen. Schakeltrajecten spelen een belangrijke rol bij de overgang naar regulier (beroeps)onderwijs. Omdat schakelvoorzieningen niet binnen het regulier onderwijs vallen, kunnen onderwijsinstellingen dit niet betalen uit reguliere onderwijsbudgetten. Statushouders zijn afhankelijk van gemeenten of zij een schakeltraject mogen volgen, omdat de gemeenten dit moet toestaan, terwijl de statushouder zijn/haar uitkering behoudt en omdat er soms een bijdrage in studie- of reiskosten nodig is. In het nieuwe inburgeringsstelsel dat in 2021 wordt ingevoerd, zullen zogenaamde taalschakeltrajecten een belangrijke rol gaan spelen voor jonge statushouders: zij komen dan in de onderwijsroute terecht, die hen via de schakelvoorziening voorbereidt op regulier onderwijs.

## Schakeljaren

Wij vroegen gemeenten of statushouders in hun gemeente de mogelijkheid hebben een schakeltraject te volgen ter voorbereiding op instroom in een reguliere (beroeps)opleiding. In 87% van de gemeenten is dit mogelijk. Dit is een stijging ten opzichte van vorig jaar, toen 77% van de gemeenten statushouders deze mogelijkheid bood (zie grafiek 6.5). Via de monitor hebben we geen getalsmatig zicht gekregen op het aandeel statushouders dat daadwerkelijk deelneemt aan een schakeltraject. Afgaande op een recente inventarisatie gaat om een betrekkelijk kleine groep statushouders<sup>27</sup>.

Grafiek 6.5 Hebben statushouders in uw gemeente mogelijkheden om een schakeltraject te volgen ter voorbereiding op instroom in een reguliere (beroeps)opleiding?



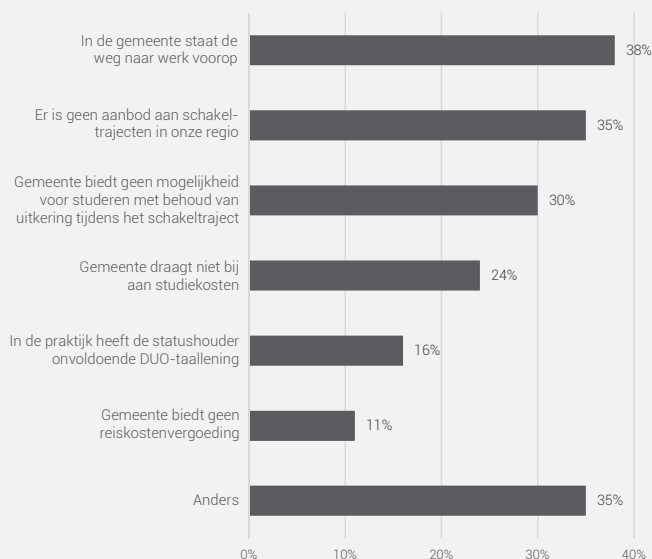
## Ontwikkelen laagdrempelige onderwijstrajecten

Gemeenten verwachten dat de nieuwe wet meer mogelijkheden biedt voor duale trajecten. Sommige gemeenten hebben daar al enige ervaring mee, en zetten dit door ter voorbereiding op de nieuwe inburgeringswet, zoals de gemeente Heerlen:

*"Wij zijn in ieder geval een duaal traject aan het ontwikkelen (inburgering en mbo-1). Het is een MBO-1 groen [gericht op werken in de groenvoorziening]. En er is een MBO-1 logistiek ontwikkeld, dat traject start in september. Mogelijk komen er nog andere profielen bij. Onze ervaring is dat als je een route hebt gevonden met partners, dat dan de verdere ontwikkeling makkelijker gaat. Die MBO-1 trajecten houden in: één dag inburgering en dan één dag les in het kader van BBL op school en drie dagen werken."*

De gemeenten waar statushouders sowieso geen schakeltraject kunnen volgen (13% van alle gemeenten), geven het vaakst aan dat dit komt omdat in hun gemeente de weg naar werk voorop staat (zie grafiek 6.6). Dit geldt voor 38% van deze gemeenten. 35% van de gemeenten noemt dat er geen aanbod van schakeltrajecten in de regio is. Ook kiest een deel van de gemeenten ervoor om geen financiële bijdrage te leveren (bijvoorbeeld via de uitkering of via reis- en studiekosten), waardoor het voor statushouders niet mogelijk is een schakeljaar te volgen. Enkele gemeenten stellen dat zij de Entree-opleiding als schakelvoorziening zien: via de Entree-opleiding kunnen statushouders doorstromen naar andere opleidingen.

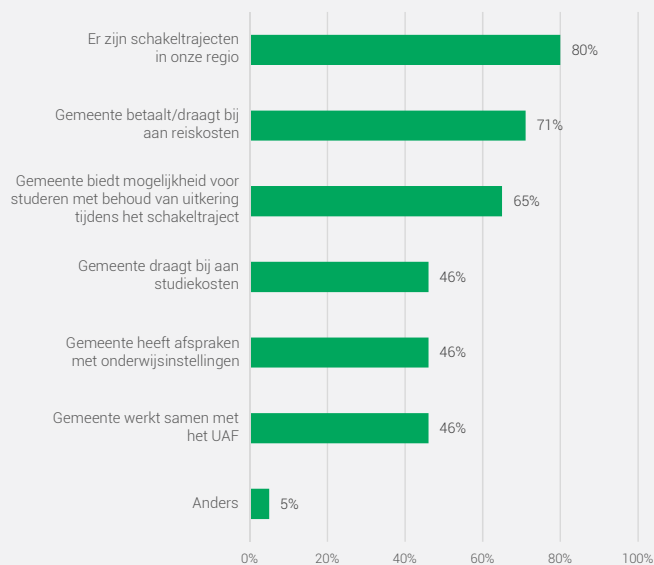
**Grafiek 6.6** Wat zijn in uw gemeente de redenen waarom statushouders geen een schakeltraject kunnen volgen ter voorbereiding op instroom in regulier (beroeps) opleiding?\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 1,9 antwoorden.

De gemeenten waar statushouders wél een schakeltraject kunnen volgen (87% van alle gemeenten), verklaren dit voornamelijk kan omdat er schakeltrajecten in de regio aanwezig zijn (zie grafiek 6.7). Daarnaast dragen gemeenten bij aan de kosten voor het schakeltraject; 71% draagt bij aan reiskosten, 65% biedt de mogelijkheid om te studeren met behoud van uitkering en 46% draagt bij aan de studiekosten. Ongeveer de helft van de gemeenten (46%) heeft afspraken gemaakt met onderwijsinstellingen en/of stichting voor vluchteling-studenten UAF. Enkele gemeenten noemen nog andere faciliteiten, bijvoorbeeld een woonkostoetoeslag ter aanvulling van de studiefinanciering, trainingen ter voorbereiding op het onderwijs, en nazorg en begeleiding in de periode dat de statushouders onderwijs volgt.

**Grafiek 6.7** Welke faciliteiten en mogelijkheden zijn er in uw gemeente die statushouders in staat stellen om een schakeltraject te volgen ter voorbereiding op instroom in een reguliere (beroeps)opleiding? (n=237)\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 3,6 antwoorden.

## Begeleiding tijdens onderwijsloopbaan

De gemeente Leiden bereidt statushouders voor op instroom in regulier onderwijs en begeleidt hen zowel in dit voortraject als op het moment dat zij doorgestroomd zijn naar een opleiding:

*"We hebben een voorziening (Transferium) waarin we mensen voorbereiden op het onderwijs door trainingen te geven waarin ze kunnen werken aan deficiënties. Daarnaast bieden we met vsv-middelen nazorg aan in de entreeopleiding van het MBO, om uitval te voorkomen. Nazorg en begeleiding in het onderwijs zijn absoluut noodzakelijk om statushouders succesvol te laten zijn in het onderwijs."*



# 7 Samenwerking

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Welk aanbod zetten gemeenten in om werkgevers die statushouders in dienst (willen) nemen te faciliteren en hoe vaak wordt dit aanbod in de praktijk ingezet?
- Met welke uitvoerende organisaties werken gemeenten samen om de arbeidstoeleiding van statushouders te realiseren?

## Samenwerking met werkgevers

De samenwerking met werkgevers is essentieel voor een succesvolle arbeidstoeleiding. Wij vroegen gemeenten op welke manier zij werkgevers ondersteunen bij de arbeidstoeleiding van statushouders. We legden hen hiervoor een lijst van vijftien manieren om werkgevers te ondersteunen voor, en vroegen ook hoe vaak deze vormen van ondersteuning daadwerkelijk zijn ingezet (op een schaal van 'bijna nooit', 'soms', 'regelmatig', 'vaak' en 'bijna altijd').

Hieruit blijkt dat gemeenten statushouders en werkgevers de kans geven elkaar (en de werkvloer) te leren kennen. Zo bieden praktisch alle gemeenten (98%) proefplaatsingen (werken met behoud van uitkering) aan en de meerderheid van de gemeenten (75%) ondersteunt/faciliteert werkgevers bij het aanbieden van werkervaringsplekken. Proefplaatsingen komen in de praktijk vaker voor dan werkervaringsplekken; beiden worden niet vaak ingezet<sup>28</sup>.

In 83% van de gemeenten dragen gemeenteambtenaren geschikte kandidaten voor aan werkgevers. Andersom gebeurt ook: 69% van de gemeenten zegt meestal op zoek te gaan naar een geschikte kandidaat op het moment dat werkgevers een vacature voor statushouders aanbieden. Dit zoeken en voordragen van kandidaten komt in de praktijk vaker voor dan faciliteren van proefplaatsingen en werkervaringsplekken.

Tabel 7.1 Op welke wijze heeft uw gemeente werkgevers het afgelopen jaar ondersteund bij de arbeidstoeleiding van statushouders? (n=276)\*

Ondersteuning werkgevers	Percentage
Proefplaatsing (werken met behoud van uitkering)	98%
We dragen geschikte kandidaten voor aan bedrijven	83%
We ondersteunen/faciliteren werkgevers bij het aanbieden van werkervaringsplekken aan statushouders	75%
We begeleiden statushouders op de werkvloer	74%
Binnen de gemeente is een vast contactpersoon voor werkgevers	71%
Als werkgevers een vacature voor statushouders aanbieden, gaan we gericht op zoek naar statushouders die voldoen aan het profiel	69%
(Tijdelijke) loonkostensubsidie/ loondispensatie	64%
We organiseren ontmoetingsmomenten voor werkgevers en statushouders	59%
Tegemoetkomingen in extra kosten	53%
We bieden werkgevers informatie over statushouders aan	51%
We bieden in overleg met werkgevers gerichte training en opleiding aan	44%
Inzet 'social return'	42%
No-risk polis	29%
Stimuleringspremies	26%
Werkgevers hebben toegang tot profielen van statushouders	11%
Anders	8%

\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 7,5 antwoorden.





Van de gemeenten begeleidt 74% statushouders op de werkvloer, bijvoorbeeld via *jobcoaches*. Voor een totaaloverzicht van alles wat de gemeenten doen, zie tabel 7.1.

In de tabel is weergegeven of gemeenten een bepaald aanbod hebben, maar *niet* hoe vaak dit aanbod wordt ingezet. Hoge percentages gemeenten die een bepaald aanbod hebben, betekenen dus niet automatisch dat dit aanbod ook breed beschikbaar is voor statushouders. In feite is dat in de meeste gevallen niet zo. Zo geeft 64% van de gemeenten aan dat zij loonkostensubsidie inzetten, alleen gebeurt dit in de praktijk slechts 'soms'. En waar praktisch alle gemeenten de mogelijkheid voor proefplaatsingen bieden, komt dit in de praktijk niet vaak voor ('regelmatig').

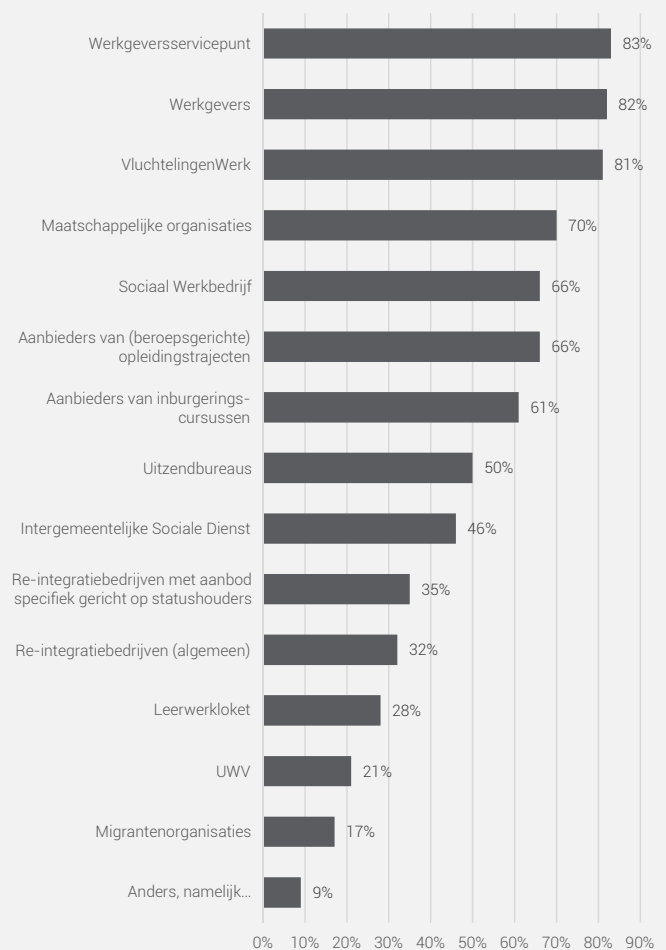
Enkele gemeenten noemen nog andere ondersteuningsvormen zoals de inzet van *jobhunters*, het uitnodigen van bedrijven bij sollicitatietrainingen, het organiseren van taaltraining op de werkvloer of het organiseren van aanvullende beroepsgerichte scholing (zoals voor het behalen van een VCA certificaat).

Over het algemeen valt op dat het ondersteuningsaanbod aan werkgevers minder vaak wordt ingezet dan ander type aanbod dat gemeenten hebben om statushouders naar werk toe te leiden (zie hoofdstuk 3). Dit lijkt te verklaren uit het feit dat gemeenten maar een betrekkelijk klein deel van de statushouders in hun gemeente direct bemiddelbaar vinden naar de arbeidsmarkt. Daarnaast weten we uit onderzoek dat gemeenten het lastig vinden om goede afspraken te maken met werkgevers over de inzet van statushouders<sup>29</sup>.

### Samenwerkingspartijen

Wij vroegen gemeenten welke partijen in hun gemeente betrokken zijn bij de uitvoering van de arbeidstoeleiding van statushouders. De partijen met welke gemeenten het meeste samenwerken zijn: het Werkgeversservicepunt, werkgevers en VluchtelingenWerk en andere maatschappelijke organisaties. Gemeenten werken met steeds meer partijen samen: gemiddeld zijn per gemeente zeven partijen (naast de gemeente) betrokken bij de arbeidstoeleiding van statushouders, in 2018 waren dat 5 partijen. 35% van de gemeenten haalt expertise 'in huis' door re-integratiebedrijven in te huren die een specifiek op statushouders gericht aanbod hebben. Zie voor het complete overzicht van betrokken partijen tabel 7.1. Andere partijen waarmee gemeenten samenwerken, zijn bijvoorbeeld het vrijwilligersvacaturepunt, het taalhuis en de bibliotheek.

Grafiek 7.2 Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidstoeleiding van statushouders in uw gemeente? (n=276)\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 7,5 antwoorden.

### Korte lijnen

*"Het werkt heel goed dat de klantmanagers voor statushouders nu met VluchtelingenWerk – die de Maatschappelijke Begeleiding van statushouders uitvoert – op één werkvloer zitten. Iedereen doet zijn eigen werk, maar doordat je bij elkaar zit, kan je heel gemakkelijk sparren en uitwisselen". Gemeente Amsterdam.*



# 8

## Resultaten arbeidstoeleiding statushouders

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Welke resultaten zijn te zien van de arbeidstoeleiding van gemeenten, op de verschillende integratieroutes (waaronder uitstroom naar werk)?
- Hoeveel procent van de statushouders wordt door gemeenten begeleid naar werk/participatie, en wie krijgt geen ondersteuning?
- Wat is het percentage statushouders dat is uitgestroomd uit de bijstand? En hoeveel procent is naar schatting van gemeenten duurzaam uitgestroomd?
- Schatten gemeenten dat statushouders werk op of onder hun niveau hebben gevonden?
- Bieden gemeenten *zelf* betaalde werkplekken aan voor statushouders?

### Resultaten naar integratieroutes

Wij vroegen gemeenten een schatting te maken via welke integratieroutes statushouders, die sinds 2015 in de gemeente ingestroomd zijn, in de gemeente *daadwerkelijk bemiddeld* zijn. We maken hiervoor – net als in voorgaande edities van de monitor – gebruik van de vier integratieroutes zoals die geformuleerd zijn in de Policy Brief ‘Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten’: (1) directe bemiddeling naar werk, (2) bemiddeling via onderwijs/opleiding, (3) arbeidsmarktactivering en (4) inzet op maatschappelijke participatie. Daarnaast voegen we een categorie toe: (5) nog geen inzet op de integratieroutes. Veel gemeenten hebben deze vraag over daadwerkelijke bemiddeling via de integratieroutes als een inschatting beantwoord, wel bieden zij daarbij veelal onderbouwing en/of kunnen zij zich daarbij baseren op enige vorm van monitoring of observatie.

Uit de resultaten zoals weergegeven in tabel 8.1<sup>30</sup> blijkt dat de uitstroom naar werk en onderwijs een (heel) licht stijgende lijn toont en dat er blijvende inspanningen nodig zijn om de uitstroom naar deze integratieroutes te realiseren. Wel zien we dat er meer statushouders in trajecten zitten (en soms in meerdere trajecten tegelijk): het percentage statushouders dat nog niet ondersteund wordt, is over de jaren fors afgenomen.

Gemeenten schatten dat 17% van de statushouders is uitgestroomd naar werk (ter vergelijking: vorig jaar was dat 13%) en dat tevens 17% is uitgestroomd richting onderwijs/opleiding (ter vergelijking: vorig jaar was dat 16%).

Net als in 2018 maakt ongeveer een derde van de statushouders gebruik van activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt en ook een derde is bemiddeld via de integratieroute maatschappelijke participatie ((nog) niet bemiddelbaar naar de arbeidsmarkt).

Het percentage statushouders dat nog helemaal geen ondersteuning krijgt, is verder afgenomen. In 2017 was er voor 37% van de statushouders nog geen inzet op een van de integratieroutes, in 2018 gold dit voor 20% en in 2019 is dit percentage verder afgenomen naar 14%.

Tabel 8.1 Welk percentage van de statushouders in uw gemeente is via welke integratieroute bemiddeld? <sup>31\*</sup>

Niveau/ integratieroute	2019: daadwerkelijke bemiddeling (n=250)	2018: daadwerkelijke bemiddeling (n=253)	2017: daadwerkelijke bemiddeling (n=202)
Directe bemiddeling naar de arbeidsmarkt	17%	13%	8%
Bemiddeling naar/via onderwijs	17%	16%	12%
Inzet op activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt	32%	33%	25%
Inzet op maatschappelijke participatie ((nog) niet bemiddelbaar naar de arbeidsmarkt)	32%	32%	25%
(Nog) geen inzet op bovenstaande integratieroutes	14%	20%	37%

\* Gemiddeld percentage statushouders dat naar schatting via deze integratieroute is bemiddeld



Hieronder een voorbeeld van een gemeente die uitlegt wie in welke route zit:

*"Wanneer werkzoekende statushouders in de gemeente komen, is het taalniveau erg verschillend. Zo veel mogelijk personen worden aangemeld voor een traject gericht op het vergroten van de kans op werk (50%). Incidenteel kan men op korte termijn aan het werk omdat het taalniveau al voldoende is, of omdat het werken ook in het Engels kan (15%). Jongeren tot 27 jaar nemen bij voorkeur deel aan schakeltraject onderwijs in het kader van de Inburgering (15%). De laatste twintig procent kan door persoonlijke omstandigheden niet deelnemen aan een traject naast de inburgering."*

Middelgrote gemeente

### Nog geen inzet op de integratieroutes

Voor 14% van de statushouders is er nog geen inzet op de integratieroutes, schatten gemeenten in. Net als in eerdere edities van de monitor geven gemeenten hier ook dit jaar twee typen verklaringen voor: enerzijds verklaringen die te maken hebben met de situatie van de statushouder zelf en anderzijds verklaringen die te maken hebben met de ondersteuningsstructuur vanuit de gemeente.

De groep statushouders die nog niet ondersteund wordt, bestaat onder andere uit mensen die te maken hebben met een grote taalbarrière, die kampen met (lichamelijke of psychische) gezondheidsproblemen, die een gebrek aan leervermogen hebben, die op leeftijd zijn, die zwanger zijn of vanwege hun gezinssituatie (bv. zorg voor kleine kinderen) geen traject kunnen doorlopen. Vanwege dergelijke persoonlijke omstandigheden hebben statushouders geen of weinig mogelijkheid om naast inburgering nog aan andere activiteiten deel te nemen (en soms zijn ze van de inburgering ontheven).

*"Het betreft hier personen die nog niet instaat werden geacht om naast de inburgering deel te nemen aan een integratietraject. Redenen zijn o.a. psychische/fysieke belemmeringen, totaal geen Nederlandse taalbeheersing, geen kinderopvangtoeslag omdat de partner in het buitenland verblijft et cetera."*

Grote gemeente

*"Een kleine groep is niet te belasten vanwege trauma/ziekte en is ook ontheven van de inburgering. Een deel volgt alleen inburgeringslessen in verband met belastbaarheid en/of zorgtaken."*

Middelgrote gemeente

*"Voor de statushouders die nog heel kort in onze gemeente woonachtig zijn en die in hun thuisland geen of nauwelijks onderwijs genoten hebben wordt er, voorlopig, nog niks ingezet. Daarbij ligt de focus op de taalbeheersing."*

Middelgrote gemeente

De eigen ondersteuningsstructuur van gemeenten draagt ook bij aan het gegeven dat 14% van de statushouders nog niet bemiddeld is via een van de integratieroutes. Gemeenten stellen dat zij nog niet iedereen hebben kunnen spreken, of dat zij nog bezig om alle statushouders in beeld te krijgen. Gemeenten benadrukken dat het veel tijd en energie vergt om statushouders naar werk te begeleiden. De hoge werkdruk of een (te) hoge caseload maken dat gemeenten/klantmanagers niet voor iedereen een traject kunnen inzetten. Daarin maken zij keuzes, zoals het niet begeleiden van statushouders die weinig kans hebben snel aan het werk te komen of het niet begeleiden van vrouwen in het geval van een echtpaar. Ook geven meerdere gemeenten aan dat zij nog weinig aanbod aan maatschappelijke participatie hebben.

*"Op dit moment zijn de caseloads erg hoog, waardoor niet voor iedereen evenveel inzet is. Ook hebben we te maken met een groep die onder maatschappelijke participatie valt, maar waar nog weinig mee gedaan is."*

Grote gemeente

*"Dit heeft te maken met prioriteit. De kosten voor begeleiding zijn hoger dan de bijdragen vanuit het Rijk. Vervolgens moet deze groep concurreren met andere doelgroepen. Omdat inzet op de kansarme groep niet aantoonbaar een positief (financieel) effect oplevert wordt hier op dit moment geen prioriteit (lees: extra middelen) op ingezet. Wel is er de standaard ondersteuning beschikbaar die aan andere kansarme groepen in bijstand wordt aangeboden."*

Grote gemeente



"Bij echt)paren van wie de vrouw later is nagereisd kunnen we niet altijd een traject/activiteit aanbieden in verband met conflicterende inburgeringsroosters van man en vrouw, gebrek aan kinderopvang (wachlijsten) of vervoersproblematiek. Het aanbod aan maatschappelijke participatie is niet op orde."

Middelgrote gemeente

"Op dit moment zijn de caseloads erg hoog, waardoor niet voor iedereen evenveel inzet is. Ook hebben we te maken met een groep die onder maatschappelijke participatie valt, maar waar nog weinig mee gedaan is."

Grote gemeente

### Uitstroom uit de bijstand

Gemeenten maakten op ons verzoek een schatting van het percentage statushouders - van de statushouders die vanaf 2015 in de gemeente zijn ingestroomd - dat uitgestroomd is uit de bijstand. Bijvoorbeeld naar werk, opleiding of omdat de partner werk heeft gevonden. Gemeenten schatten dat twee vijfde (38%) is uitgestroomd uit de bijstand, waarvan 16% gedeeltelijk. Dit is een stijging van 10% ten opzichte van 2018. Ongeveer drie vijfde van de statushouders (63%) is nog niet uitgestroomd uit de bijstand (zie tabel 8.2).

Tabel 8.2 Uitstroom uit de bijstand

Type uitstroom	Gemiddeld percentage dat (naar schatting) wel/niet is uitgestroomd - 2018	Gemiddeld percentage dat (naar schatting) wel/niet is uitgestroomd - 2019
Volledige uitstroom uit de bijstand	16%	22%
Gedeeltelijke uitstroom uit de bijstand	12%	16%
Niet uitgestroomd uit de bijstand	72%	63%

### Duurzame uitstroom uit de bijstand

Van vluchtelingengroepen uit de jaren negentig weten we dat zij vaak in tijdelijke en kleine banen werken<sup>32</sup>. Wij vroegen aan gemeenten hoe zij de uitstroom uit de bijstand typeren: is dit duurzame uitstroom, en sluiten de banen bij het niveau en de capaciteiten van de statushouders?

Binnen gemeenten wordt duurzame uitstroom op verschillende manieren gedefinieerd. Bij de ene gemeente is er direct sprake van duurzame uitstroom bij uitstroom naar werk of naar zelfstandig ondernemerschap. Bij de andere gemeente wordt een

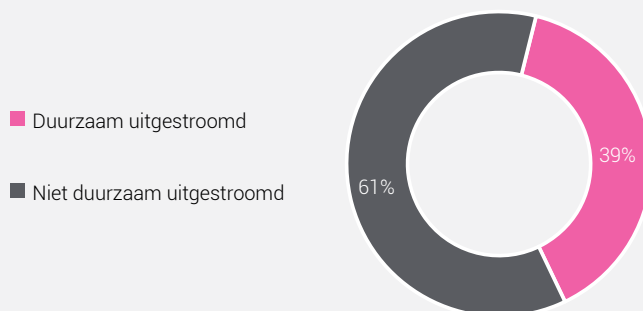
### Begeleiding na uitstroom

De gemeente Amsterdam wil duurzame uitstroom uit de bijstand stimuleren

"We houden draaideurcijfers goed in de gaten. Ook als statushouders weer werkloos worden, dan komen ze weer bij ons team van dedicated klantmanagers in begeleiding. We bieden nu 'next step' begeleiding: statushouders die uit de uitkering zijn gestroomd, krijgen nog extra begeleiding. We hebben nu 124 personen die hiervoor in aanmerking komen, in begeleiding. Ongeveer 100 mensen overwegen het aanbod nog. Dat gaat bijvoorbeeld ook om vrouwen van mannen die werken, die bieden we dan ook ondersteuning aan."

uitkering. Andere gemeenten definiëren duurzame uitstroom als uitstroom naar een *fulltime* baan met een vast contract of uitstroom naar een opleiding. Daarnaast wordt een statushouders vaak als duurzaam uitgestroomd geregistreerd als hij/zij naar een andere gemeente is verhuisd of de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Grafiek 8.2 Hoeveel procent van de statushouders die zijn uitgestroomd uit de bijstand, is naar uw schatting duurzaam uitgestroomd? (n=254)



Volgens de schatting van gemeenten is gemiddeld twee vijfde (39%) van de statushouders duurzaam uitgestroomd uit de bijstand (zie grafiek 8.2). De meeste gemeenten denken echter dat een lager percentage - namelijk 20% - van de statushouders duurzaam is uitgestroomd. Veel gemeenten vinden het lastig om dit percentage in te schatten, aangezien statushouders vaak niet meer in beeld zijn (bijvoorbeeld wanneer zij een uitzendcontract krijgen of na afloop van een jaarcontract) en omdat duurzame uitstroom op veel manieren te definiëren is.

Duurzame uitstroom gaat niet vanzelf. Gemeenten zien een belangrijke rol voor zichzelf om duurzame uitstroom mogelijk te maken. Dit kan plaatsvinden onder bepaalde voorwaarden, zo geven zij aan. Zo is de kans op duurzame uitstroom groter als

er krapte is in de sector waar een statushouder werk zoekt. Ook zijn goede matching, het creëren van een groeipad, motivatie vooraf, goede nazorg en begeleiding van de statushouder op de werkvloer belang, aldus gemeenten.

*"We zetten echt in op duurzaam werk. Zoals leerwerktrajecten in krapteberoepen met baangarantie en diploma MBO-1. En goed kijkend naar capaciteiten en motivatie in het zoeken naar passend werk. Dat vergroot de kans op duurzame uitstroom sterk, volgens ons."*

Middelgrote gemeente

*"We hebben een aantal hele mooie voorbeelden waarbij statushouders langdurig zijn uitgestroomd. Veelal bij grotere bedrijven die de ontwikkeling en begeleiding optimaal kunnen bieden. Voor anderen geldt een jaarcontract of korter, waarbij verlening niet altijd vanzelfsprekend is."*

Middelgrote gemeente

*"Op dit moment zijn de caseloads erg hoog, waardoor niet voor iedereen evenveel inzet is. Ook hebben we te maken met een groep die onder maatschappelijke participatie valt, maar waar nog weinig mee gedaan is."*

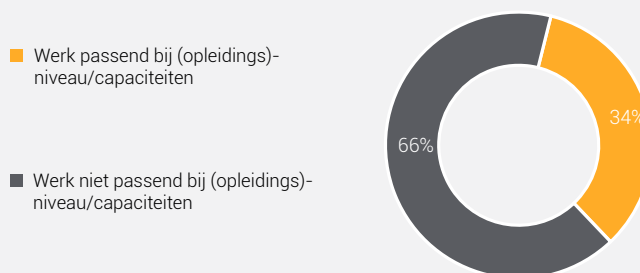
Grote gemeente

Een enkele gemeente zegt in te zetten op snelle uitstroom (*work first*) in plaats van duurzame uitstroom.

### Baan op niveau?

Wij vroegen gemeenten of zij inschatten dat de statushouders die werk hebben gevonden, een baan hebben die aansluit bij hun kwaliteiten. De schattingen van gemeenten lopen sterk uiteen (zij vinden ook dit moeilijk te beoordelen). Volgens de schatting van gemeenten heeft gemiddeld een derde (34%) van de statushouders werk gevonden dat past bij hun (opleidings)niveau en/of capaciteiten. De meeste gemeenten denken echter dat een lager percentage – namelijk 10% - van de statushouders een baan op niveau heeft gevonden.

Grafiek 8.3 Hoeveel procent van de statushouders die zijn uitgestroomd uit de bijstand, heeft werk gevonden dat past bij hun (opleidings)niveau en/of capaciteiten? (n=246)



Gemiddeld doet dus twee derde van de statushouders werk onder zijn/haar niveau. (zie grafiek 8.3) Uit de toelichting blijkt dat gemeenten het gegeven dat het overgrote deel van de statushouders een baan onder zijn/haar niveau vindt verklaren door het vaak grote verschil in opleiding en werkervaring in het land van herkomst en de eisen die in Nederland gesteld worden. Vaak is bij- of omscholing nodig om op het eigen niveau te komen en/of bij de Nederlandse arbeidsmarkt aan te kunnen sluiten. Ook vormt de taalbarrière vaak een belemmering om aan de slag te kunnen in een baan die past bij hun (opleidings)niveau en/of capaciteiten. Daarnaast speelt ook andere problematiek een rol (zoals trauma's). Gemeenten zetten actief in op het managen van verwachtingen bij statushouders over hun mogelijkheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een opleiding of een zogenoemde 'broodbaan' kan tussenstap zijn naar werk dat zo dicht mogelijk bij hun wensen en mogelijkheden ligt.

*"Door taalachterstand en het niet kennen van de Nederlandse omgangsnormen (werkvloer) starten statushouders altijd onder hun potentie."*

Grote gemeente

*"In principe is alle werk passend, waar mogelijk houden we rekening met ervaring en wensen."* gemeente

Grote gemeente

*"De meeste statushouders zijn laag opgeleid en vinden werk in de productie. Voor de hoger opgeleide statushouder is het moeilijk om hier een baan te vinden die past bij de opleiding die hij/zij genoten heeft in hun thuisland."*

Middelgrote gemeente

"We horen en zien vaak dat men niet meer terug kan keren op het oude niveau, met name waar het hoger opgeleiden betreft. Hun diploma's worden hier niet erkend en door de taalbarrière is het diploma hier opnieuw halen te intensief en moeilijk haalbaar. Zij scholen dan bijvoorbeeld om naar een functie voor in de zorg, omdat dit beter haalbaar is."

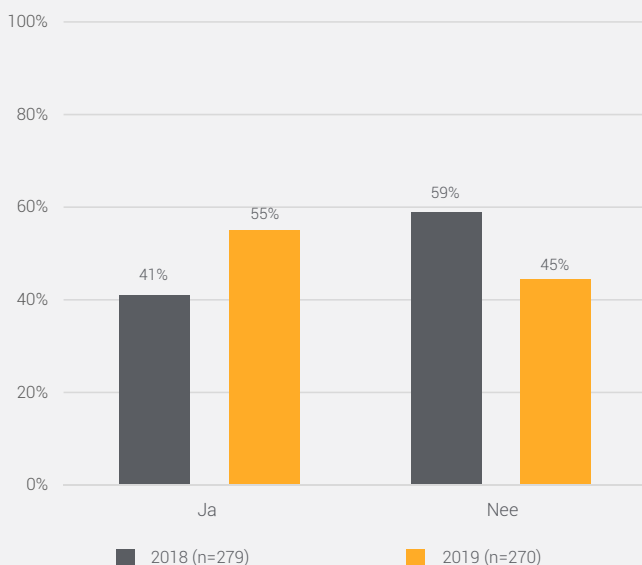
Kleine gemeente

### Werken binnen de gemeente

De gemeente zelf is ook werkgever en kan dienstengevolge zelf betaalde werkplekken aanbieden aan statushouders, en daarmee een goed voorbeeld stellen voor andere werkgevers in de regio. Wij vroegen gemeenten of zij in het afgelopen jaar binnen de gemeentelijke organisatie zelf betaalde werkplekken hebben aangeboden aan statushouders (zie grafiek 8.4). Meer dan de helft van de gemeenten (55%) heeft dit gedaan, een stijging ten opzichte van vorig (toen gold dit voor 41% van de gemeenten). De overige 45% van de gemeenten biedt zelf nog geen betaalde werkplekken aan statushouders aan.

Wij vroegen gemeenten die werkplekken aanbieden *hoeveel* statushouders een betaalde werkplek gevonden hebben binnen de gemeentelijke organisatie. Dit aantal wisselt sterk tussen gemeenten. De meeste gemeenten die zelf statushouders in dienst hebben, bieden **één**, twee of drie betaalde werkplekken aan.

Grafiek 8.4 Hebben statushouders het afgelopen jaar binnen uw gemeentelijke organisatie betaald werk gevonden?



### Gemeente als werkgever

Sommige gemeenten zijn van plan om statushouders in dienst te nemen. De gemeente Heerlen ziet kansen om statushouders die al actief zijn als vrijwilliger te laten doorgroeien in een betaalde functie:

"Het zou mooi zijn als vrijwillige, informele vertalers voor VluchtelingenWerk zouden kunnen doorgroeien naar een betaalde functie als medewerker integratie of sleutelfiguur. [...] Wat deze sleutelfiguren nu vrijwillig doen, doen ze dan voor loon, dan hebben ze een arbeidscontract. We moeten nog onderzoeken hoe we dit kunnen vormgeven en bekostigen."





# 9

## Werkzame elementen

In dit hoofdstuk komt het volgende onderwerp aan bod:

- Wat zijn volgens gemeenten de werkzame elementen om statushouders richting werk te begeleiden?

Er komt steeds meer zicht op wat werkzame elementen zijn bij arbeidstoeleiding van statushouders. In 2018 maakte Kennisplatform Integratie & Samenleving op basis van nationale en internationale literatuur een [overzicht](#) van werkzame factoren die de arbeidsparticipatie van statushouders bevorderen<sup>33</sup>. We kwamen tot vijf overkoepelende thema's die gemeenten mee moeten nemen om de kans op werk voor statushouders zo groot mogelijk te maken. Het gaat om (1) het combineren van taalonderwijs met het opdoen van werkervaring; (2) het combineren van trajecten van werken en leren; (3) zorgen voor een stevig sociaal netwerk en statushouders trainen op presentatie en zoekgedrag; (4) rekening houden met gezondheids- en financiële problemen en (5) zorgen voor een actieve bemiddelaar die regelmatig contact heeft met zowel werkgever als statushouder.

In de monitor vroegen wij gemeenten – net als voorgaande jaren – wat volgens hen de werkzame elementen in de ondersteuning geweest zijn, waardoor de statushouders in de gemeente uitgestroomd zijn richting betaald werk<sup>34</sup>.

Uit de resultaten blijkt dat de inzet van *klantmanagers die specifiek voor statushouders werken* (*dedicated* klantmanagers) met stip op 1 staat: maar liefst 69% van de gemeenten selecteert dit werkzame element in de lijst. Dit komt overeen met vorig jaar: toen noemden gemeenten de **persoonlijke aandacht en intensieve begeleiding** die *dedicated* klantmanagers kunnen bieden als belangrijkste werkzaam element. Ook een *uitgebreide intake*, waarin er ruimte is om de statushouder goed te leren kennen, is een voor gemeenten belangrijk werkzaam element. Dit werd genoemd door 41% van de gemeenten.

Gemeenten die geen *dedicated* klantmanagers hebben (dus waar dit geen werkzaam element kan zijn), zetten **werkervaringsplekken** op nummer 1 van werkzame elementen. Voor alle gemeenten tezamen staat dit op plek 3.

Ook dit jaar worden activiteiten die bijdragen aan verbetering van de beheersing van de Nederlandse taal als belangrijke werkzame elementen bestempeld door de gemeenten. Wat daarbij opvalt, is dat taalstages op plek 4 staan, maar dat dit aanbod niet breed beschikbaar is: in iets meer dan de helft van de gemeenten (57%) zijn taalstages beschikbaar, maar dit aanbod wordt niet vaak daadwerkelijk ingezet.

In tabel 9.1 staat een overzicht van hoe gemeenten alle werkzame elementen waarderen. Sommige gemeenten plaatsen bij deze vraag de kanttekening dat zij het lastig te vinden om een top drie van werkzame elementen te (moeten) benoemen; een breed scala aan instrumenten en integrale aanpak werken immers juist goed.

### Statishouders goed kennen en vertrouwensband opbouwen

Uit de toelichting op de vraag over werkzame elementen blijkt hoe groot het belang is dat gemeenten hechten aan *dedicated* klantmanagers. Persoonlijke aandacht en elkaar goed leren kennen worden daarbij door gemeenten vaak genoemd. *Dedicated* klantmanagers hebben kennis van de culturele achtergronden van statushouders, en hebben zicht op het geheel aan vereisten en omstandigheden (bijvoorbeeld de inburgeringseisen) waar statushouders mee te maken hebben. Het goed kennen van statushouders (onder andere door een uitgebreide intake) en het opbouwen van een vertrouwensband spelen volgens gemeenten een belangrijke rol bij het bepalen van een passend traject en vroegtijdig onderkennen van mogelijke belemmeringen. Een integrale aanpak, waarbij oog is voor alle leefgebieden is daarbij van belang.

*“Door de specifieke kennis van de klantmanager worden problemen eerder onderkend. [...] Door een uitgebreide intake worden mogelijkheden en belemmeringen vroeg in kaart gebracht en kan daarop worden ingespeeld.”*

*Kleine gemeente*



"Voor de statushouders is het van belang dat zij een vertrouwensband hebben met hun consulent. Dit kan alleen tot stand komen door een vaste klantmanager voor statushouders in te zetten."

#### Kleine gemeente

"Betrokkenheid van klantmanagers bij hun cliënten is van groot belang. Zij hebben een regiefunctie en stemmen alles rondom een statushouder af met overige partijen en vrijwilligers. Door regelmatig contact en kennis van de culturele achtergronden bouwen zij een relatie op met de klant en zijn zij vaak in staat een klant in beweging te krijgen."

#### Middelgrote gemeente

"Door goed te weten waar iemand qua leefgebieden staat, en wat eventuele hobbels maar ook kansen zijn, bevorder je de mogelijkheden van iemand. Door bijvoorbeeld te weten dat werken een probleem oplevert met jonge kinderen, kan daar een oplossing voor gezocht worden. Daarbij is samenwerking binnen de keten essentieel." Grote gemeente

#### Grote gemeente

## Openstaan voor vragen

In de ervaring van de gemeente Leiden is het belangrijk om de tijd te nemen voor statushouders en eerst vragen waar zij mee rondlopen te beantwoorden, voordat je met elkaar aan de slag kunt:

"Je moet snel met mensen in gesprek. Fijn dat we tolken hebben om dit te faciliteren. Dan kunnen we een aantal dingen duiden waardoor mensen sneller verder kunnen. De wereld om je heen duiden en hier grip op krijgen."

### Werkervaringsplekken belangrijk voor zowel statushouder als werkgever

In hun toelichting leggen gemeenten uit waarom ze werkervaringsplekken als een van de belangrijkste werkzame elementen zien. Werkervaringsplekken zijn een belangrijk middel voor statushouders om de (vak)taal te leren in een praktijkomgeving (bijvoorbeeld via een taalstage) en om werknemersvaardigheden

Tabel 9.1 Wat zijn volgens u de werkzame elementen in de ondersteuning geweest waardoor de statushouders in uw gemeente uitgestroomd zijn naar betaald werk?(n=264)\*

Werkzame elementen	percentage
Klantmanagers die specifiek voor statushouders werken (dedicated klantmanagers)	69%
(Uitgebreide) intake; leren kennen van statushouder	41%
Werkervaringsplekken	30%
Taalstages	20%
Klantmanagers die statushouders begeleiden, hebben een lagere caseload	19%
Extra taallessen	19%
Financiële ondersteuning van werkgevers die statushouders een werk(ervarings)plek bieden	16%
Samenwerking met ketenpartners	13%
Faciliteren van instroom in onderwijs/opleiding	12%
Een uitgebreid, op statushouders gericht assessment	11%
Nauwe samenwerking met werkgevers	11%
Sollicitatietrainingen / trainingen werknemersvaardigheden	10%
Afstemming met andere levensgebieden die van invloed zijn op kansen op werk	8%
Vrijwilligerswerk	5%
Matchingevents waar werkgevers en statushouders elkaar ontmoeten	5%
Trainingen gericht op empowerment	4%
Taalmaatjes	3%
Faciliteren van kinderopvang	3%
Activiteiten om het netwerk van statushouders te verbreden	0%
Anders, namelijk...	8%

\* Respondenten konden maximaal 3 antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 3,0 antwoorden

op te doen. Ook krijgen statushouders meer inzicht in wat een bepaalde functie binnen de Nederlandse werkcontext inhoudt.

Een ander voordeel van werkervaringsplekken is dat het werkgevers de kans biedt om op laagdrempelige wijze kennis met statushouders te maken en zicht op hun capaciteiten te krijgen.



Het contact met werkgevers, hen voorlichten en motiveren om werk(ervarings)plekken aan te bieden, is een belangrijk werkzaam element. Een aantal gemeenten benadrukt hierbij het belang van voor- en nazorg: niet alleen bij de statushouder, maar ook bij de werkgever, zodat zij beter voorbereid en in staat zijn om statushouders te begeleiden op de werkvloer.

*"Taalstages zijn een mooie laagdrempelige manier om werknemersvaardigheden op te doen en de (vakgerichte) taal te leren. Het is een mooi begin van een traject richting werk dat steeds verder wordt uitgebouwd."*

Middelgrote gemeente

*"Wij kennen onze statushouders goed en kunnen ze dus goed voorstellen bij werkgevers. Door proefplaatsingen kunnen we de werkgever de kans geven deze mensen te leren kennen, zonder dat het bedrijf daar direct financieel in hoeft te investeren. Bovendien zetten wij er in het begin vrijwel altijd een jobcoach op. Deze combinatie opent veel deuren."*

Middelgrote gemeente

*"Hoe groter het netwerk (ketenpartners), hoe uitgebreider de mogelijkheden op werk en dus een grotere kans op een betaalde baan. Daarnaast hebben heel veel werkgevers nog een inhaalslag te maken wat betreft kennis van de positie van statushouders, waardoor ze deze doelgroep niet in betaalde dienst durven te nemen. Pas nadat de gemeente voorlichting heeft gegeven en men ervaring heeft opgedaan met statushouders, zijn werkgevers bereid statushouders aan te nemen."*

Middelgrote gemeente

*"Statushouders groeien als zij in de maatschappij zijn, en onder de Nederlandse mensen zijn. Dit kan het beste door het opdoen van werkervaring - in welke vorm dan ook."*

Middelgrote gemeente

### Goede samenwerking binnen de keten

Ook benadrukken veel gemeenten in de open antwoorden de samenwerking in de keten als belangrijk werkzaam element. Om te zorgen voor een duidelijk plan, is samenwerking met organisaties die statushouders ondersteunen op andere leefgebieden van belang:

*"Je hebt veel samenwerking nodig met de ketenpartners en een compleet plaatje op alle leefgebieden voor succesvolle bemiddeling, zodat je weet waar je rekening mee moet houden en wie wat doet in het proces. Met elkaar om de statushouder heen staan, om ervoor te zorgen dat er een eenduidig plan ontstaat. Doelgericht te werk gaan geeft geen ruis op de lijn en maakt dat er snel slagen gemaakt kunnen worden in de bemiddeling. Ook zien we hoge uitstroomcijfers naar onderwijs."*

Kleine gemeente

### Overige werkzame elementen

Gemeenten noemen daarnaast nog andere werkzame elementen, zoals de inzet van sleutelpersonen, van *jobhunters* specifiek voor statushouders en verkorte opleidingen voor statushouders (met baangarantie) in sectoren waar krapte is. Een kleinere gemeente die te weinig statushouders heeft om zelf de specifieke expertise op te bouwen voor het begeleiden van statushouders, heeft goede ervaringen met het inhuren van een organisatie (gespecialiseerd re-integratiebureau) hiervoor:

*"We hebben veel statushouders die nauwelijks onderwijs gevolgd hebben, alles wat ze aan opleiding kunnen krijgen werk dus mee. Het inhuren van een bureau dat zich specifiek bezighoudt met deze doelgroep is in het afgelopen half jaar behoorlijk succesvol gebleken."*

Kleine gemeente



## Begeleiders met een vluchtelingenachtergrond

De gemeente Amsterdam zet met haar Amsterdamse Aanpak Statushouders in op een intensieve begeleiding naar werk of opleiding, tegelijk met inburgering. Maatwerk is het sleutelwoord. De gemeente noemt het werken met begeleiders die zelf een vluchtelingenachtergrond hebben als werkzaam element:

*“Onze Amsterdamse Aanpak Statushouders leidt tot heel goede resultaten. Van de statushouders die in 2015 en 2016 in onze gemeente kwamen wonen, is 50% naar werk of opleiding uitgestroomd. Wat ook goed werkt, zijn klantmanagers uit de populatie statushouders. Zij zijn cultuursensitief en snappen op andere wijze wat er in mensen omgaat. We hebben nu 12 tot 14 van dergelijke klantmanagers. Zij hebben een andere, minder Nederlandse manier van gespreksvoering, ze voeren een gesprek meer vanuit een sfeer. Het taalaspect speelt natuurlijk ook mee.”*

[...]

*“Wat daarnaast goed werkt is de massieve inzet op Eigen Taal Ondersteuners [zij helpen met het vertalen tijdens gesprekken tussen statushouders en instanties, en kunnen eventuele culturele verschillen duiden]. VluchtelingenWerk organiseert en coördineert dit in onze opdracht en zorgt waar mogelijk voor werk als professioneel tolk en vertaler voor vluchtelingen die dat ambiëren.”*



# 10 Randvoorwaarden arbeidstoeleiding

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

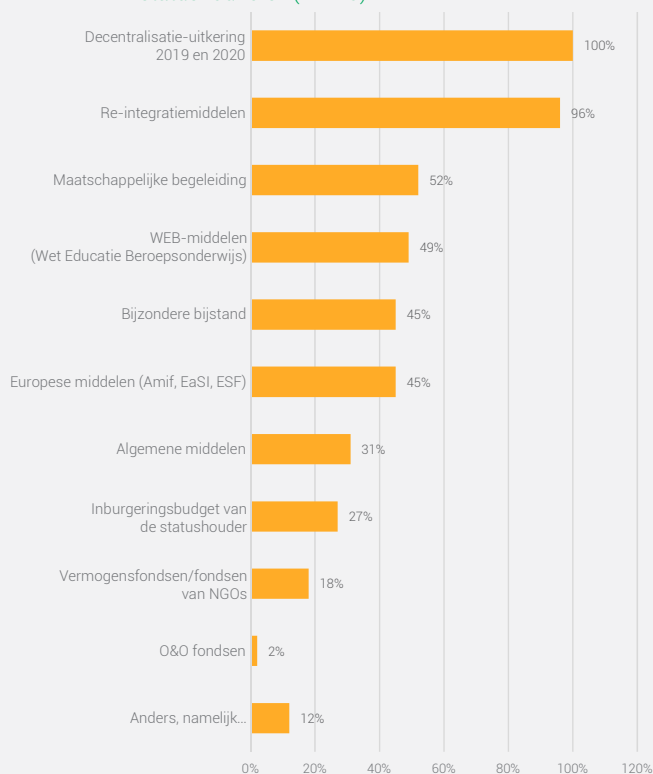
- Van welke budgetten maakt de gemeente gebruik ten behoeve van de arbeidstoeleiding van statushouders?
- Zijn aanpakken projectmatig of structureel van aard?
- Monitoren en evalueren gemeenten hun beleid?

## Financiering

De beschikbaarheid van financiële middelen bepaalt welke maatregelen voor arbeidstoeleiding voor welk deel van de statushouders beschikbaar kunnen zijn. Desgevraagd blijken gemeenten ook in 2019 meerdere budgetten aan te spreken voor de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders: gemiddeld gezien maken gemeenten gebruik van vijf typen budgetten om de arbeidstoeleiding te financieren (in 2018 waren dat er 4, in 2016 slechts 2). Alle gemeenten maken gebruik van de decentralisatie-uitkering 2019-2020 en 96% maakt gebruik van de re-integratiemiddelen. Ongeveer de helft van de gemeenten (52%) maakt ten behoeve van de arbeidstoeleiding gebruik van het budget voor maatschappelijke begeleiding, tevens maakt de helft (49%) gebruik van de WEB-middelen (Wet Educatie Beroepsonderwijs). In 27% van de gemeenten wordt (een deel van) het inburgeringsbudget van de statushouder ingezet. Andere budgetten die gemeenten inzetten zijn provinciale of gemeentelijke middelen of eerdere decentralisatie-uitkeringen van het Rijk (voor 2018 of eerder). Voor een volledig overzicht van de ingezette budgetten zie grafiek 10.1.

Omdat gemeenten niet enkel re-integratiemiddelen vanuit de Participatiewet inzetten, vroegen wij hoe groot het aandeel aan andere middelen (dan die van de Participatiewet) moet zijn, om uitvoering te kunnen geven aan de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders. Gemeenten schatten in dat ongeveer twee vijfde van het budget (36%) uit andere financieringsstromen moet komen, een substantieel gedeelte dus.

Grafiek 10.1 Van welke budgetten/middelen maakt uw gemeente gebruik, ten bate van de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders? (n=279)\*



\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 4,7 antwoorden.

## Meerder budgetten aanspreken

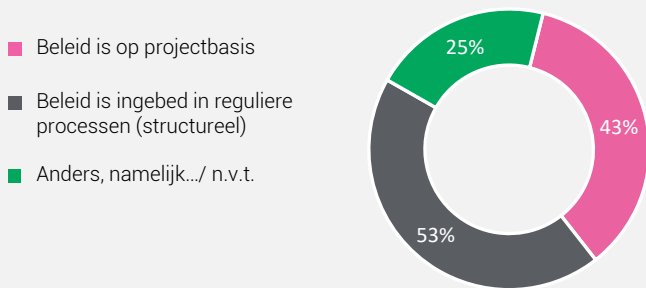
"We blijven ons programma JAS<sup>36</sup> uitvoeren zoals we dat neergezet hebben. We hebben goede uitstroomresultaten. We hopen dat de successen zullen bepalen hoe het wordt gecontinueerd. Tot 2021 zijn de gelden aanwezig. Gedeeltelijk zijn dit participatiegelden. Het educatieve programma betalen we uit een Europese AMIF-subsidie. De begeleiding van mensen naar school betalen we vanuit vsv-middelen (middelen voor voortijdig schoolverlaters). En dan is er vanuit de Participatiewet de reguliere taak voor de klantmanagers om mensen te begeleiden. Dus we zetten al verschillende geldstromen in." Gemeente Leiden



### Continuering van beleid

Omdat arbeidstoeleiding een proces van lange adem is, is de duurzaamheid van de aanpakken een belangrijke randvoorwaarde. Wij vroegen gemeenten of hun beleid projectmatig is of ingebed in reguliere processen (structureel). Meer dan de helft van de gemeenten (53%) stelt dat het beleid in reguliere processen ingebed is, in 43% van de gemeenten is er sprake van projectmatig beleid. In veel gemeenten is een deel van het beleid projectmatig, en een deel structureel. Vergeleken met 2018, is er sprake van (iets) meer structurele inbedding van het beleid. (zie grafiek 10.2)

Grafiek 10.2 Is het beleid voor de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders op projectbasis, of ingebed in reguliere processen? (n=280)\*

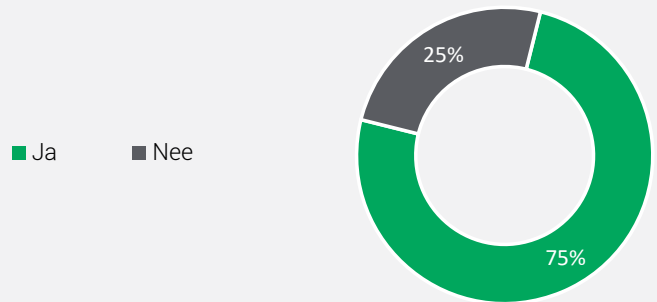


\* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 1,2 antwoorden

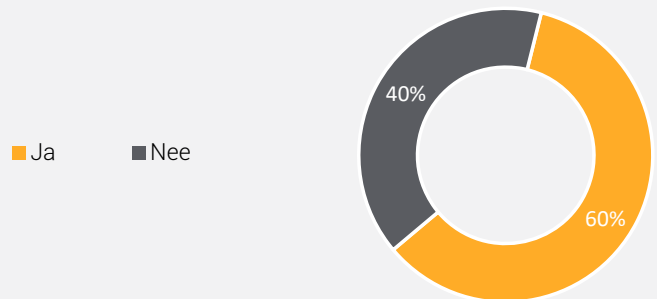
### Monitoring en evaluatie

Inzicht in cijfers over uitstroom en over effecten van beleid zijn (ook volgens de gemeenten) essentieel om te weten wat werkt en voortgang te kunnen monitoren. Uit de resultaten blijkt dat driekwart van de gemeenten getalsmatig zicht heeft op en in hoeverre statushouders vanuit de bijstand doorstromen naar onderwijs en werk, en 60% van de gemeenten voert een evaluatie uit naar de voor statushouders ingezette maatregelen (zie grafiek 10.3 en 10.4). Het percentage gemeenten dat evalueert is lager dan in 2018 (toen was het 72%).

Grafiek 10.3 Heeft uw gemeente getalsmatig zicht op in hoeverre statushouders vanuit de bijstand doorstromen naar onderwijs en werk? (n=271)



Grafiek 10.4 Voert uw gemeente een evaluatie uit van de voor statushouders ingezette maatregelen? (n=271)





# Eindnoten

- 1 CBS (2019). Asiel en integratie. Cohortstudie asielzoeker en statushouders. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/16/asiel-en-integratie-2019>.
- 2 Bakker, L. (2016). Seeking Sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- 3 Gemiddeld percentage statushouders dat naar schatting via deze integratieroute is bemiddeld
- 4 Engbersen, G. e.a. (2015). WRR Policy Brief 4. Geen tijd te verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten. Den Haag: WRR/SCP/WODC.
- 5 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019.
- 6 Gruijter, M., de, & Rooijen, M. van (2019). Evaluatie logeerregeling COA. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- 7 Sociaal Economische Raad (2019). Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers. Den Haag: SER.
- 8 Hoewel gemeenten steeds vaker het ingezette beleid monitoren en evalueren, hebben zij in de meeste gevallen geen overzicht over het deel van de statushouders populatie dat deelneemt aan specifiek ondersteuningsaanbod. Daarom hebben we naar een schatting gevraagd.
- 9 Sociaal Economische Raad (2019). Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers. Den Haag: SER.
- 10 Nationale Ombudsman (2018). Een valse start. Een onderzoek naar een behoorlijke inburgering. Den Haag: Nationale Ombudsman.
- 11 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019.
- 12 Ook verwijzen we naar het rapport Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers' van de Sociaal Economische Raad (2019). Hierin staan ook heldere aanbevelingen voor gemeenten.
- 13 Tips voor gemeenten in de samenwerking met werkgevers zijn hier te vinden: <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/hoer-ondersteunen-gemeenten-werkgevers-bij-aannemen-vluchtelingen.pdf>. Voor werkgevers is deze publicatie geschikt: <https://www.windesheim.nl/onderzoek/onderzoeksthemas/strategisch-ondernemerschap/sociale-innovatie/syrische-vluchtelingen-aan-het-werk/>
- 14 Zie: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/integratie-door-werk.pdf>
- 15 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019.
- 16 Dit stedennetwerk betreft de vroegere G32-gemeenten. Door het toenemende aantal steden in de G32 is gekozen voor een nieuwe naam: de G40. Zie de website van het G40 Stedennetwerk: <https://www.g40stedennetwerk.nl/>
- 17 Ten bate van de analyse hebben wij de antwoorden van invullers die de vragenlijst voor meerdere gemeenten hebben ingevuld, vermenigvuldigd met het aantal gemeenten waarvoor de invuller de vragen heeft beantwoord. Hieraan ligt de aanname ten grondslag dat alle antwoorden voor deze gemeenten hetzelfde zijn.
- 18 Voor de citaten werken we met drie categorieën van gemeentegrootte: kleine gemeenten (<25.000 inwoners), middelgrote gemeenten (25.000-75.000 inwoners) en grote gemeenten (>75.000 inwoners).
- 19 Voor de citaten werken we met drie categorieën van gemeentegrootte: kleine gemeenten (<25.000 inwoners), middelgrote gemeenten (25.000-75.000 inwoners) en grote gemeenten (>75.000 inwoners).
- 20 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019.
- 21 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019.
- 22 Razenberg, I., Kahmann, M. & Gruijter, M. de (2017) Monitoring gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding 2017. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving op <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/monitor-gemeentelijk-beleid-arbeidstoeleiding-vluchtelingen-2017.pdf>
- 23 Het ministerie van SZW ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe wet, onder andere door het organiseren van een pilotprogramma. De pilots vinden plaats in gemeenten, op de volgende thema's: 1. Brede intake en PIP 2. Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten 3. Duale trajecten 4. De Z-Route 5. B1-Route: van A2 naar B1 6. Ontzorgen 7. Kwetsbare groepen in Duale trajecten of Z-Route. Zie: <https://www.uitvoeringvanbeleidsw.nl/subsidies-en-regelingen/veranderopgave-inburgering-pilots>



- 24 Razenberg, I., Kahmann, M. & Gruijter, M. de (2018). 'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingen vrouwen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- 25 Razenberg, I., Kahmann, M. & Gruijter, M. de (2018). Monitor Gemeentelijk Beleid Arbeidstoeleiding Vluchtelingen 2018. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving op <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/monitor-gemeentelijk-beleid-2018.pdf> en Razenberg, I., Kahmann, M. & Gruijter, M. de (2018). 'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor arbeidsparticipatie van vluchtelingen vrouwen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving op <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/barrieres-mogelijkheden-arbeidsparticipatie-vluchtelingen-vrouwen.pdf>
- 26 Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger. De statushouder kan dit in Nederland behaald hebben, of via diplomawaardering van een in het buitenland behaald diploma. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben>
- 27 Regioplan, 2019. Factsheet Toeleiding statushouders naar onderwijs. Amsterdam: Regioplan.
- 28 Gemeenten geven aan dergelijke plekken 'regelmatig' aan te bieden, op een schaal van 'bijna nooit', 'soms', 'regelmatig', 'vaak' of 'bijna altijd'.
- 29 Razenberg, I., & Gruijter, M. de (2017). Hoe kunnen gemeenten werkgevers ondersteunen bij het aannemen van vluchtelingen. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- 30 In de tabel worden de resultaten uit de monitor van 2017, 2018 en huidige monitor (2019) naast elkaar gezet. Dit is echter niet één-op-één met elkaar te vergelijken omdat de periodes waar de resultaten betrekking op hebben niet gelijk is. Tevens blijft dit een inschatting van gemeenten.
- 31 Gemiddeld percentage statushouders dat naar schatting via deze integratieroute is bemiddeld.
- 32 Klaver, J., Witkamp, B., Paulussen-Hoogeboom, M., Slotboom, S., & Stouten, J. (2014). VluchtelingenWerk IntegratieBarometer 2014. Een onderzoek naar de integratie van vluchtelingen in Nederland. Amsterdam: VluchtelingenWerk Nederland.
- 33 Zie <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/wat-werkt-arbeidsparticipatie-statushouders.pdf>
- 34 Wij legden de respondenten een lijst voor met twintig mogelijke werkzame elementen en de optie 'anders, namelijk'. Om inzicht te krijgen in de belangrijkste werkzame elementen, werden respondenten uitgenodigd om maximaal drie antwoorden aan te vinken van de lijst.
- B Bij Amsterdamwerkt! kunnen jongeren werkervaring opdoen en hun kansen op werk vergroten. Zie: <https://www.amsterdam.nl/werk-inkomen/werk-zoeken/amsterdamwerkt!/>
- 35 De ISK (Internationale SchakelKlas) biedt onderwijs aan leerlingen van 12 – 18 jaar die de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheersen.
- 36 Het programma JAS is een educatief programma van vier periodes van 24 weken, waarin een minimale inzet van 24 uur per week van statushouders is vereist. Het programma is gericht op participeren in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Zie: <http://www.jongerenopdearbeidsmarkt.nl/index.php/project-jas>



## Colofon

Financier: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid  
Auteurs: Drs. M. de Gruijter  
D. Razenberg, MSc.  
Drs C.G.M. Tinnemans  
M.m.v: T. Jibodh  
M.van der Hoff, MSc.  
L. Hermans  
H. de Lange  
Foto: Joyce van Belkom/Hollandse Hoogte .  
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving  
p/a Kromme Nieuwegracht 6  
3512 HG Utrecht  
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: <http://www.kis.nl>.

ISBN 978-90-5830-977-8

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2019.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.  
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



### KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

#### Kennisplatform Integratie & Samenleving

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie, gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. KIS doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Deze informatie wordt actief gedeeld met beleidsmakers bij gemeenten en andere overheidsinstellingen,

politici, professionals werkzaam bij maatschappelijke organisaties, migrantenorganisaties en het bedrijfsleven. Doel van het programma is een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

In het Kennisplatform worden in 2018 diverse onderzoeksprojecten uitgevoerd die betrekking hebben op de integratie en participatie van (nieuwe) vluchtelingen in de Nederlandse samenleving, (zie <http://www.kis.nl>)

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E [info@kis.nl](mailto:info@kis.nl) I [www.kis.nl](http://www.kis.nl)

