

AUTEURS
INGE RAZENBERG
MARJAN DE GRUIJTER

MET MEDEWERKING VAN
SUZAN DE WINTER
ISABELLE FRENS
TARA JIBODH
SARAH BRUIJN
EMMA ZWERUS
LAURANCE JANSSEN LOK



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2020

Op weg naar een nieuw inburgeringsstelsel

NOVEMBER 2020



Inhoud

1	Conclusies en aanbevelingen	3
2	Introductie	11
3	Samenvatting deel 1: arbeidstoeleiding van statushouders in de gemeenten	14
4	Aanbod en bereik van het aanbod	17
5	Begeleiding verschillende groepen statushouders	22
6	Randvoorwaarden arbeidstoeleiding	25
7	Resultaten arbeidstoeleiding	27
8	Werkzame elementen van arbeidstoeleiding statushouders	35
9	Samenvatting deel 2: Voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering	40
10	Vorbereiding op de Wet inburgering	44
11	Brede intake	51
12	Ontzorgen	54
13	Inrichting inburgeringsaanbod	57
14	Schatting aantallen per leerroute	60
15	Geleerde lessen Veranderopgave Inburgering	66
	Eindnoten	71

Over de foto op de voorpagina:

Vluchtelingen worden opgeleid als buschauffeur. Er is een tekort aan buschauffeurs. De Syrische statushouder Andrih Shaain doet zijn werk inmiddels met veel plezier.

Foto: Marcel van den Bergh/ANP.



1

Conclusies en aanbevelingen

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

In deze monitor besteden we ook aandacht aan de voorbereidingen van gemeenten op het nieuwe inburgeringsstelsel dat naar verwachting op 1 juli 2021 ingaat.¹ Met het nieuwe stelsel krijgen gemeenten regie over de uitvoering van inburgering, en daardoor meer mogelijkheden om nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk en op het vereiste taalniveau te krijgen. Het nieuwe inburgeringsstelsel kan daarmee bijdragen aan het vergroten van de samenhang tussen inburgering en participatie.

De online vragenlijst waar deze monitor op is gebaseerd is door gemeenten ingevuld tussen 14 april en 4 juni 2020, midden in de periode van de intelligente *lockdown* als gevolg van de coronacrisis. In met name de toelichtingen op de vragen, hebben gemeenten hun zorgen uitgesproken over de mogelijke gevolgen van de coronacrisis voor de arbeidstoeleiding en participatie (kansen) van statushouders in hun gemeente. Zij verwachten, of zien al, de negatieve gevolgen van de crisis: her-instroom in de bijstand van statushouders door baanverlies en minder kansen op (ander) werk.

Over dit onderzoek

Dit is de vijfde 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 arbeidstoeleiding als 'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'. Dat kan direct betaald werk zijn, maar ook een opleiding, sollicitatietraining of een start met vrijwilligerswerk. Dit jaar omvat de enquête ook vragen aan gemeenten over de wijze waarop zij zich aan het voorbereiden zijn op de nieuwe Wet inburgering.

De publicaties van de monitors uit 2016, 2017, 2018 en 2019 vindt u [hier](#).

In 2020 is 72% van de Nederlandse gemeenten vertegenwoordigd in de monitor; dat zijn 254 van de 355 gemeenten. Hiermee hebben we een respons bereikt die representatief is en waarmee we uitspraken kunnen doen over alle gemeenten in Nederland.



1.1 Belangrijkste uitkomsten monitor 2020

In deze paragraaf geven we puntsgewijs de belangrijkste uitkomsten van de monitor 2020 weer. In de volgende paragrafen lichten we dit toe, en in paragraaf 1.8 doen we aanbevelingen.

Arbeidstoeleiding in gemeenten:

- Gemeenten lopen tegen grenzen aan van wat ze kunnen bereiken met het huidige inburgeringsstelsel. Er is een groep statushouders waarmee gemeenten niet echt verder komen als het gaat om gerichte toeleiding naar werk of opleiding. De nieuwe Wet inburgering geeft gemeenten meer mogelijkheden voor een geïntegreerde aanpak.
- Er is veel diversiteit tussen gemeenten wat betreft de intensiteit en passendheid van de aanpak. Gemeenten die de statushouders leren kennen en een goede diagnose stellen (leerbaarheid in kaart brengen) en klantmanagers met een lagere caseload inzetten, hebben hogere uitstroomcijfers naar werk en scholing.
- Gemeenten hebben goeddeels hun achterstanden in het oproepen van statushouders ingelopen. In een derde van de gemeenten worden op dit moment alle statushouders ondersteund. Als statushouders nog niet geholpen worden, komt dat meestal doordat de persoonlijke situatie van de statushouder participatie belemmert.
- Het aandeel statushouders dat direct naar werk wordt bemiddeld stukt. Statushouders met de beste kansen op de arbeidsmarkt lijken eerst te worden bemiddeld, maar voor statushouders die (nog) niet 'arbeidsfit' zijn, zijn er meer, en meer langdurige, inspanningen nodig waarbij er perspectief op werk is.
- Gemeenten hebben steeds meer oog voor nazorg voor statushouders en werkgevers in een betaalde baan. Mede door de gevolgen van de coronacrisis raakt men door drongen van het belang van duurzame uitstroom uit de bijstand.
- Instroom in het onderwijs blijft lager dan dat gemeenten zelf wenselijk vinden. Acht op de tien statushouders beschikt naar schatting niet over een startkwalificatie, en dit bemoeilijkt instroom in betaald werk.

Voorbereidingen op de nieuwe Wet inburgering:

- Voorbereidingen op de nieuwe Wet inburgering zijn in volle gang. Gemeenten moeten nog veel doen om te zorgen dat zij op 1 juli 2021 volgens de nieuwe wet kunnen gaan werken. Er is een uitgebreid programma van het ministerie van SZW in samenwerking met de VNG en Divosa om gemeenten te informeren en ondersteunen bij de voorbereiding hun nieuwe regierol, en gemeenten maken hier veelvuldig gebruik van.
- Gemeenten schatten het te behalen taalniveau van inburgeraars in het toekomstige stelsel (veel) lager in dan de wetgever.
- Samenwerking is een sleutelwoord voor gemeenten die zich voorbereiden op de Wet inburgering. Met name kleinere gemeenten noemen het belang van regionale samenwerking om het gewenste aanbod te kunnen bieden en om kennis, expertise en ervaringen te delen. Daarnaast vinden gemeenten samenwerking met stakeholders en samenwerking binnen afdelingen van de gemeenten belangrijk om een kwalitatief hoogwaardig aanbod van taal en participatie te kunnen bieden, waarbij de verschillende onderdelen goed op elkaar afgestemd zijn.



1.2 Intensieve begeleiding werkt

We zien dat door de jaren heen, steeds meer gemeenten, steeds meer – al dan niet beproefde – maatregelen inzetten bij de arbeidstoeleiding van statushouders. In 2016 werden in 52% van de gemeenten duale trajecten – waarin werken en leren wordt gecombineerd – ingezet. In 2020 is dit opgelopen tot 83%. En in een stabiele 85% van de gemeenten worden zogenaamde *dedicated* klantmanagers ingezet, die specifiek voor en met statushouders werken. Op dit moment kunnen in de grote meerderheid van de gemeenten statushouders vrijwilligerswerk doen als opstap naar betaald werk, zijn er werkervaringsplaatsen beschikbaar en wordt vanuit de meeste gemeenten aanvullend taalaanbod aangeboden. Ook is er meer oog voor randvoorwaarden die nodig zijn om arbeidstoeleiding mogelijk te maken. Zo faciliteerde in 2019 54% van de gemeenten kinderopvang, in 2020 is dit percentage gestegen tot 72%.

In de monitor brengen we tendensen in beeld, en geven we inzicht in beleid en ontwikkelingen ten aanzien van de arbeidstoeleiding van statushouders. En alhoewel gemeenten dezelfde kant op bewegen – richting eerder na huisvesting starten en meer duaal aanbod – bestaat tussen gemeenten veel diversiteit. Zo schat bijvoorbeeld een gemeente dat 5% van de statushouders direct bemiddeld is naar werk, terwijl een andere, in grootte vergelijkbare gemeente zegt dat 35% van de statushouders direct is uitgestroomd naar werk. Omdat de monitor vooral uit gesloten vragen bestaat die anoniem worden verwerkt, is het lastig om vergaande conclusies te trekken over succesvolle, dan wel minder succesvolle (aanpakken van) gemeenten als het gaat om resultaten van arbeidstoeleiding. Hiervoor is diepgaander onderzoek nodig, zoals bijvoorbeeld is uitgevoerd naar de Amsterdamse Aanpak Statushouders.² Toch lukt het om op basis van de monitor iets te zeggen over de relatie tussen het aanbod in gemeenten en de resultaten die zij hiermee bereiken. Ten aanzien van twee typen aanbod vonden we een (statistisch significant) verband met de resultaten van arbeidstoeleiding van statushouders in gemeenten. Het gaat om de inzet van een *klantmanager met een lagere caseload* en de inzet van de *leerbaarheidstoets*. Gemeenten die (een van) deze instrumenten inzetten, hebben een significant hogere uitstroom op werk en opleiding. Hoewel er mogelijk andere beïnvloedende factoren zijn, lijkt het er sterk op dat het loont om een klantmanager in te zetten met specifieke kennis en vaardigheden en voldoende tijd, en om (vooraf) een goede diagnose te stellen wat betreft de leerbaarheid van de statushouder.

1.3 Gerichte inspanningen nodig voor uitstroom naar werk en opleiding

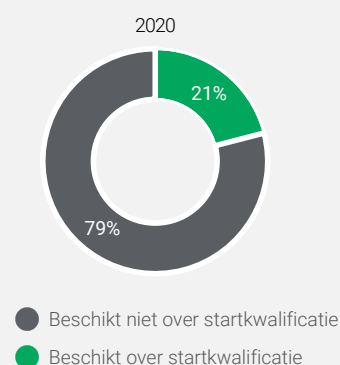
Wij vragen gemeenten jaarlijks een schatting te maken van de resultaten van hun inspanningen om statushouders te ondersteunen bij het vinden van werk. Uit de antwoorden blijkt dat steeds meer gemeenten achterstanden in het oproepen en het doen van een ondersteuningsaanbod hebben ingelopen. Het percentage 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 2020 heeft 10% van de statushouders nog geen ondersteuning gekregen. En in een derde van de gemeenten (34%) worden op dit moment alle statushouders ondersteund. Als statushouders nog niet geholpen worden, komt dat meestal doordat de persoonlijke situatie van de statushouder participatie belemmert.

Startkwalificatie voorwaarde voor betaalde baan?

Volgens een schatting van gemeenten is zo'n 14% van de statushouders die sinds 2015 in de gemeente wonen begeleid naar werk. Dat is een lichte daling van 3% ten opzichte van 2019. Het feit dat de uitstroom naar werk niet toe lijkt te nemen, brengen we in verband met het feit dat gemeenten schatten dat gemiddeld 79% van hun populatie statushouders niet over een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt beschikt. Zonder deze startkwalificatie is het lastig om (direct) werk te vinden (zie grafiek 1.1).

Een derde van de statushouders (35%) krijgt aanbod van activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt, zoals een sollicitatietraining of een training die gericht is op werknemersvaardigheden. Veel gemeenten geven aan dat dergelijke trajecten nodig zijn om statushouders klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. De weg naar werk is er een van een lange adem – waarbij veel tussenstappen nodig zijn –, aldus gemeenten.

Grafiek 1.1 Hoeveel procent van de statushouders in uw gemeente beschikt naar schatting over een startkwalificatie? (n=231)



Instroom in onderwijs stijgt niet

In 2020 werd – naar schatting van gemeenten - 17% van de statushouders bemiddeld richting onderwijs/opleiding. Dit percentage is niet gestegen ten opzichte van vorig jaar. Daarmee is nog steeds sprake van een aanzienlijk ‘gat’ tussen het percentage statushouders dat daadwerkelijk een opleiding volgt en het percentage statushouders waarvoor dit volgens gemeenten de beste route naar werk zou zijn (40%). Statushouders die een opleiding volgen, zullen volgens gemeenten veel vaker duurzaam aan het werk komen, dan statushouders die geen opleiding gevolgd hebben. Niet alleen is het gemakkelijker om passend betaald werk te vinden, ook is een eventuele vervolgbaan gemakkelijker te vinden, waardoor (terug)stroom in de bijstand kan worden voorkómen.

Uit de antwoorden van gemeenten blijkt dat het veelal het adagium geldt dat voor jonge statushouders altijd (eerst) wordt gekeken welke mogelijkheden er zijn om een Nederlandse opleiding te volgen. Dit lukt echter niet altijd, bijvoorbeeld als het gaat om analfabete jongeren, bij wie het langer duurt voordat het Nederlands op het juiste niveau is. Daarnaast lijkt het erop dat jonge statushouders vaak starten op entree-niveau. Als dit ook het eindstation is van hun opleiding, dan beschikken zij na afronding nog niet over een startkwalificatie.

Voor oudere statushouders zijn er blijkens de antwoorden van de gemeenten vaak veel minder mogelijkheden om voltijd onderwijs te volgen als route naar betaald werk, hoewel studeren met behoud van uitkering in de helft van de gemeenten onder (strengere) voorwaarden mogelijk is.³ Dit verklaart het ‘gat’ dat bestaat tussen het percentage in onderwijs ingestroomde statushouders (17%) en het percentage van de groep statushouders voor wie het volgen van een opleiding hen volgens gemeenten de beste kansen zou bieden op werk (40%). Veel gemeenten geven aan dat er geen middelen en/of politiek draagvlak zijn om oudere statushouders een opleiding te laten volgen. Daarnaast vinden gemeenten duale trajecten, waarin tegelijkertijd wordt gewerkt en geleerd, geschikt voor deze doelgroep. In dat kader is het van belang dat aan een bredere groep statushouders duale trajecten worden aangeboden, waarin beroepsgericht leren centraal staat.

Langdurige, gerichte begeleiding nodig voor deel van de groep

Een kwart van het totaal aantal statushouders (27%) is volgens gemeenten naar schatting (nu) niet bemiddelbaar naar werk en krijgt daarom ondersteuning bij maatschappelijke participatie. Alle gemeenten hebben (eventueel in samenwerking met andere organisaties) aanbod beschikbaar voor de activering of maatschappelijke participatie van deze groep. Het aanbod wordt bovendien betrekkelijk breed ingezet: veel statushouders met

een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hiervan profiteren. Toch lijkt dit aanbod statushouders niet dichterbij betaald werk te brengen: de groep neemt in omvang nauwelijks af, terwijl de instroom van nieuwe statushouders al een aantal jaren relatief laag is. De wellicht impliciete veronderstelling dat nu nog niet bemiddelbare statushouders via activiteiten gericht op maatschappelijke participatie arbeidsfit worden, lijkt niet breed op te gaan. Het perspectief op werk (via tussenstappen) moet voor deze groep statushouders duidelijker zijn.

Ook mensen die niet arbeidsfit zijn, kunnen profiteren van het leren van de taal en opdoen van werknemersvaardigheden in een werksetting. Op dit moment lijkt dergelijk aanbod (bijvoorbeeld werkervaringsplekken) vaker beschikbaar voor mensen die al arbeidsfit zijn, dus mensen die al klaar zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Voor de statushouders die via maatschappelijke participatie worden bemiddeld zijn nog weinig van dergelijke duale trajecten. Het is zorgelijk dat niet meer statushouders gebruik kunnen maken van aanbod dat hen daadwerkelijk in aanraking brengt met de arbeidsmarkt en (betaald) werk.

Een aandachtsgroep zijn daarnaast de niet-werkende (overwegend vrouwelijke) partners van statushouders met een baan. We zien dat in de praktijk in de meeste gemeenten geen ondersteuning bij participatie wordt geboden aan deze groep. Om bovenstaande statushouders ook te kunnen ondersteunen, waarbij er perspectief op werk blijft, zijn langdurige en gerichte inspanningen nodig. Het lijkt erop dat gemeenten onder het huidige inburgeringsstelsel niet voldoende tijd en middelen hebben om ook deze groepen richting werk te begeleiden.

1.4 Uitstroom uit de bijstand tijdelijk

De relatieve stagnatie in uitstroom via de verschillende integratieroutes zien we niet terug in de cijfers over uitstroom uit de bijstand. De bijstandsafhankelijkheid van statushouders die sinds 2015 in de gemeenten wonen, neemt af. Gemeenten schatten dat 47% van de statushouders is uitgestroomd uit de bijstand (waarvan 17% gedeeltelijk en 30% volledig uitgestroomd uit de bijstand). In 2018 was dit nog 28% en in 2019 38%. Als we naar de cijfers over de integratieroutes kijken, dan kunnen we de afname van bijstandsafhankelijkheid hierdoor niet geheel verklaren. De relatief hoge uitstroom uit de bijstand wordt ook verklaard doordat niet-werkende partners van statushouders met een baan ook uit de bijstand stromen, zonder dat zij zelf zijn gaan werken. Als een van de partners gaat werken en voldoende inkomen genereert, dan stopt immers de bijstandsuitkering voor het gehele gezin. De helft van de gemeenten biedt op zo’n moment nog wel ondersteuning bij arbeidstoeleiding aan,



aan de niet-werkende partner. In de praktijk wordt dit sporadisch ingezet, met name voor diegenen die al bezig waren met een traject.

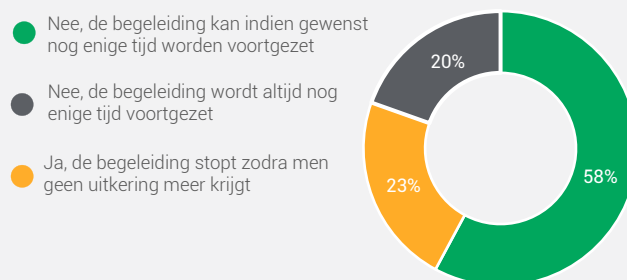
Nazorg essentieel voor duurzame uitstroom

Gemeenten typeren de uitstroom uit de bijstand dit jaar voor gemiddeld 41% als 'duurzaam'. Duurzaam betekent in dit verband voor gemeenten dat zij de uitstromer niet terugzien in de bijstand als bijvoorbeeld het tijdelijke contract afloopt. Dit percentage is vergelijkbaar met vorig jaar. Voor bijna zes op de tien gevallen schatten gemeenten dat uitstroom uit de bijstand niet duurzaam is.

Gemeenten raken er steeds meer van doordrongen dat zij een rol kunnen spelen bij het terugdringen van het aantal statushouders dat door verlies van hun (tijdelijke) baan opnieuw instroomt in de bijstand. In acht op de tien gemeenten (78%) kan de begeleiding van statushouders die al aan het werk zijn nog enige tijd worden doorgezet. Dit is meestal vrijwillig en/of als de statushouder daarom vraagt, maar in 20% van de gemeenten is de doorlopende begeleiding inmiddels standaard. In sommige gemeenten wordt deze begeleiding verzorgd door een jobcoach, die zowel kan inspelen op vragen van de statushouder, als die van de werkgever. Deze vorm van 'nazorg' blijkt volgens de gemeenten die hiermee werken van belang om zowel culturele als praktische barrières weg te nemen (zie [grafiek 1.2](#)).

Diverse gemeenten geven aan ook beleid omtrent nazorg te ontwikkelen om de negatieve gevolgen van de coronacrisis voor deze kwetsbare groep op de arbeidsmarkt te beperken. Een voorbeeld hiervan is begeleiding door de gemeenten bij het zoeken naar werk, ook als de statushouder inmiddels door eerder werk recht op WW heeft opgebouwd, en daardoor geen aanspraak hoeft te maken op een bijstandsuitkering. Er zijn ook gemeenten die pleiten voor het uitbreiden of verlengen van de financiële tegemoetkoming aan werkgevers om een statushouder in dienst te nemen en te houden. Al met al zijn gemeenten zich in toenemende mate bewust dat het belangrijk is om op maat ondersteuning te blijven bieden aan statushouders die recent zijn uitgestroomd naar de veelal kwetsbare onderkant van de arbeidsmarkt.

Grafiek 1.2 Wanneer een statushouder een betaalde baan heeft gevonden en geen uitkering meer nodig is, stopt dan de begeleiding door de gemeente? (n=235)



1.5 Op weg naar een nieuw stelsel

Het nieuwe inburgeringsstelsel (zie het kader op de volgende pagina) is er op gericht om gemeenten meer mogelijkheden te geven om de inburgering en participatie zodanig te combineren dat inburgeraars zo snel mogelijk op het gewenste taalniveau en participatie – liefst via betaald werk – komen. We zien dat in de arbeidstoeleiding van de huidige groep statushouders, de (geest van de) nieuwe inburgeringswet al doorsijpelt. Dit is enerzijds het gevolg van voortschrijdend inzicht in de praktijk van arbeidstoeleiding in de gemeenten. Zo doet inmiddels 80% van de gemeenten een vorm van uitgebreide intake met nieuwe statushouders, omdat is gebleken dat het de arbeidstoeleiding ten goede komt, als grondig inzicht bestaat in de leefsituatie, achtergrond en wensen. Anderzijds wordt het werken in de geest van de nieuwe wet actief gestimuleerd. Zo heeft de overheid voor de periode 2019–2020 bestuurlijke afspraken gemaakt met gemeenten over de ondersteuning en begeleiding van de zogenaamde 'en ondertussengroep': statushouders die zich in gemeenten vestigen voordat de nieuwe wet van kracht wordt en aldus nog onder het oude stelsel zullen vallen. Gemeenten besteden deze middelen onder andere aan duale trajecten, extra taalondersteuning en advisering over vervolgstappen in het proces van taalverwerving. Ook het SZW pilotprogramma Veranderopgave Inburgering (VOI), maakt het via middelen voor pilots, onderzoek en deskundigheidsbevordering mogelijk dat gemeenten al experimenteren met onderdelen, bevoegdheden of werkwijzen van de nieuwe wet. Zo'n honderd gemeenten⁴ doen mee aan de VOI-pilots waarbij geëxperimenteerd wordt met onderdelen van de nieuwe wet en/of met de evaluatie van bestaande initiatieven die in de geest van de nieuwe wet worden uitgevoerd.



Wet inburgering in het kort

In het nieuwe inburgeringsstelsel krijgen gemeenten regie over de uitvoering van de inburgering. De inburgering van nieuwkomers in Nederland dient eraan bij te dragen dat zij zo snel mogelijk meedoen in Nederland, het liefst via betaald werk. Om dit te bereiken wordt de taaleis verhoogd van niveau A2 naar niveau B1. Het nieuwe inburgeringsstelsel moet 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.

Binnen het nieuwe inburgeringsstelsel is voorzien dat gemeenten met alle statushouders een brede intake voeren, waarin zij een PIP (Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie) opstellen. Daarin staan afspraken over het traject van inburgering en participatie.

Leerroutes

Er komen drie leerroutes in het nieuwe inburgeringsstelsel:

- De *B1-route* maakt het mogelijk dat de meeste inburgeraars zo snel mogelijk 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 *Onderwijsroute* is gericht op het behalen van een erkend diploma binnen het Nederlands onderwijs voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Met name jonge inburgeringsplichtigen worden daarop voorbereid door het volgen van een taalschakeltraject waarin zij niet alleen de Nederlandse taal leren op minimaal niveau B1, maar ook andere vakken en vaardigheden leren om succesvol te kunnen instromen in een mbo-, hbo- of universitaire opleiding.
- De *Zelfredzaamheidsroute* (Z-route) is voor degenen voor wie de onderwijs- en B1-route buiten bereik liggen. Het is een intensief traject, gericht op het zelfstandig kunnen meedraaien in de maatschappij.

Ontzorgen

In het nieuwe stelsel gaan 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 Wet inburgering wordt naar verwachting in juli 2021 van kracht.⁵

1.6 Nieuwe Wet inburgering biedt kansen

Gemeenten zijn volop bezig met de voorbereidingen op de invoering van de nieuwe Wet inburgering (per 1 juli 2021). Zo maakten bijna alle gemeenten afspraken over (regionale) samenwerking (tussen gemeenten, binnen gemeenten en met andere stakeholders), is ongeveer drie kwart bezig met de ontwikkeling van de brede intake en het Persoonlijk plan Inburgering en Participatie (PIP) en heeft de helft een marktconsultatie met mogelijke samenwerkingspartners gehouden. We hebben de indruk dat gemeenten zich, toen zij in de periode april-juni de enquête invulden, veelal nog in een oriëntatiefase bevonden, hoewel er sprake is van grote diversiteit tussen de gemeenten. De enquête is een momentopname – gemeenten hebben sindsdien hun voorbereidende activiteiten voortgezet.

Voorbereidingen zijn in volle gang

Via de enquête hebben we enig zicht gekregen op de wijze waarop gemeenten diverse onderdelen van de nieuwe wet willen gaan inrichten. Een kleine helft van de gemeenten is bijvoorbeeld voornemens om de brede intake zelf uit te gaan voeren (47%), een derde wist dit op moment van uitvraag nog niet.

Kenmerken van de uitvoering die door gemeenten meest genoemd worden, zijn: één regievoerder/aanspreekpunt voor de statushouder en een intake die bestaat uit meerdere gesprekken. Als het gaat om het moment, of de locatie van de intake voor statushouders in het nieuwe stelsel, dan zien we dat een derde deel van de gemeenten (36%) hierover nog niet besloten heeft. Ruim een derde (37%) van de gemeenten geeft aan de Brede Intake in het AZC te willen afnemen. Dit sluit aan bij de ambitie om zo snel mogelijk te beginnen met de inburgering.



We zien in de enquête dat de ambitie om de begeleiding door de gemeente snel na statusverlening in het AZC te laten starten, op dit moment slechts in een handvol gemeenten gerealiseerd wordt.

Twee derde van de gemeenten weet nog niet wat zij precies gaat aanbieden in het kader van het verplichte ontzorgen: conform de wettelijke minimeisen (19% heeft dit besloten) of via uitgebreidere vorm van budgetbeheer (14% heeft dit besloten). De gemeenten die al weten hoe zij de financiële zelfredzaamheid van statushouders gaan versterken, kiezen voor een combinatie van groepsgewijze training en individuele budgetbegeleiding. Zes op de tien gemeenten heeft (nog) geen plannen om gezinsmigranten meer te bieden dan de wettelijke vereisten (brede intake en pip, voortgangsgesprekken, MAP en PVT), terwijl de overige gemeenten wel plannen hebben om (delen van) het aanbod voor statushouders ook beschikbaar te maken voor deze doelgroep.

Gemeenten zijn ook nog volop bezig om te onderzoeken welke partijen de diverse onderdelen van de nieuwe wet gaan uitvoeren: gaat de gemeenten dit bijvoorbeeld zelf doen, inbesteden aan een Gemeenschappelijke Regeling of inkopen en aanbesteden bij derden? In veel gevallen had men hier ten tijde van onze raadpleging nog geen beslissing over genomen. Bij de B1-route en Onderwijsroute is hier al het vaakst duidelijkheid over: gemeenten kiezen voor inbesteden en aankopen bij derden, omdat het bij deze twee routes evident is dat externe partners onontbeerlijk zijn voor de uitvoering. Voor de andere onderdelen (Z-route, PVT, MAP en financieel zelfredzaamheid versterken binnen het ontzorgen) had gemiddeld de helft nog geen beslissing genomen. De gemeenten die hierover al wel een beslissing hebben gemaakt, kiezen voor diverse arrangementen: aanbesteden, zelf uitvoeren, inbesteden of een combinatie hiervan.

Desgevraagd vertellen gemeenten dat zij al veel samenwerken met sleutelpersonen⁶, met name om wensen en behoeften van inburgeraars beter in beeld te krijgen en/of om tolkwerkzaamheden te verzetten. Sleutelpersonen zijn nog minder vaak betrokken bij de voorbereidingen op de nieuwe wet.

1.7 De leerroutes in het nieuwe inburgeringsstelsel

In het nieuwe inburgeringsstelsel komen drie leerroutes die inburgeraars kunnen doorlopen. Het gaat om de onderwijsroute, de B1-route en de Zelfredzaamheidsroute (Z-route). Wij vroegen gemeenten hoeveel procent van de inburgeraars in de gemeente naar schatting welke leerroute zal gaan doorlopen. We legden deze schatting naast de percentages die gehanteerd worden door de wetgever.

Gemeenten schatten dat 35% van de inburgeraars de B1-route zullen doorlopen, terwijl bij de inrichting van het nieuwe stelsel wordt uitgegaan van een percentage van 60%. De schattingen van gemeenten en de rijksoverheid over het percentage statushouders in de onderwijsroute komen goed overeen (gemeenten schatten 21% tegenover 25% door de landelijke overheid). Wel zien we in de toelichtingen van gemeenten dat zij veronderstellen dat laag leerbare en/of analfabete jongeren, die niet in de onderwijsroute kunnen instromen, terecht zullen komen in de Z-route. Gemeenten schatten gemiddeld dat 44% van de statushouders de Z-route zullen volgen.

Dit wijkt aanzienlijk af van de schatting van 15% van de landelijke overheid. Met andere woorden: gemeenten schatten het te behalen taalniveau van inburgeraars in het toekomstige stelsel (veel) lager in dan de wetgever.

Wij zien twee verklaringen waarom de gemiddelde schattingen van gemeenten zo afwijken van die van de wetgever. Allereerst: de nieuwe wet moet nog ingaan en de uitwerking van diverse onderdelen is nog in volle gang. Gemeenten kunnen hierdoor een ander beeld hebben van de bedoeling, reikwijdte en invulling van de leerroutes. We zien dit terug in toelichtingen van gemeenten. Zo lichten enkele gemeenten toe dat zij van plan zijn om inburgeraars van wie zij verwachten dat het B1 taalniveau in eerste instantie niet haalbaar is, zullen plaatsen in de Z-route. Daarbij merken ze op dat voor deze groep het behalen van het B1 niveau eventueel later nog in het verschiet ligt. De wetgever redeneert andersom: binnen de B1-route is B1 het ambitieniveau, maar kan indien nodig worden afgeschaald naar A2. In het voorbeeld hierboven zou de wetgever deze inburgeraars in de B1-route plaatsen (mits de leerbaarheidstoets laat zien dat het B1 niveau binnen drie jaar in het verschiet ligt), en daarbinnen streven naar het hoogst haalbare taalniveau.

Daarnaast zien we dat gemeenten daadwerkelijk een andere inschatting maken van het niveau van de groep inburgeraars. Uit de toelichtingen bij de antwoorden maken we op dat gemeenten soms menen dat juist in *hun* gemeente veel inburgeraars met een lage leerbaarheid wonen. Er zijn geen aanwijzingen dat sprake is van een ongelijke spreiding over de gemeenten van hoger opgeleiden, of juist analfabeten. Waarschijnlijker is het dat gemeenten afgaan op de aantallen inburgeraars die de afgelopen jaren een ontheffing hebben gekregen op basis van aantoonbaar geleverde inspanningen. Gemeenten zien daarnaast dat het behalen van het A2 niveau voor (de meeste) statushouders al een enorme opgave is. Op basis hiervan concluderen sommige gemeenten dat bij de wetgever sprake is van een onrealistisch ambitieniveau als het gaat om het te realiseren eindniveau van de inburgering van een deel van de statushouders.



1.8 Aanbevelingen

Gemeenten verwachten dat de nieuwe Wet inburgering hen vanwege de synergie tussen inburgering en participatie meer mogelijkheden zal bieden om betere resultaten op deze terreinen te behalen. Hieronder doen wij hiertoe een aantal aanbevelingen aan gemeenten. Enkele aanbevelingen zijn specifiek gericht op het nieuwe inburgeringsstelsel, maar de meeste aanbevelingen gelden ook voor de statushouders die nu al in Nederland zijn, en diegenen die voor de invoering van de nieuwe wet een verblijfsvergunning krijgen. Ook voor deze groep geldt dat een intensieve ondersteuning nodig is om te zorgen dat het proces van inburgering en participatie zo goed mogelijk verloopt, en zij volwaardig mee kunnen doen in Nederland.

- Goede ondersteuning en begeleiding van inburgeringsplichtigen kost tijd. Investeer in het goed leren kennen van de inburgeraar bij de start van het traject. *Dedicated* klantmanagers met een lage caseload zijn effectief in de begeleiding van inburgeraars op hun weg naar participatie. De brede intake, de leerbaarheidstoets en het gezamenlijk opstellen van het PIP zijn belangrijke instrumenten in het nieuwe inburgeringsstelsel om een goed beeld te krijgen van mogelijkheden en wensen van inburgeraars.
- De Nederlandse taal leer je vooral in de praktijk. Investeer in het ontwikkelen van meer, en meer diverse duale trajecten, met name voor inburgeraars die nog niet 'arbeidsfit' zijn. Zorg ervoor dat statushouders daadwerkelijk Nederlands kunnen oefenen en men de taal kan leren die men in de (werk)praktijk nodig heeft.
- Organiseer nazorg (richting werkgever en inburgeraar) als men is uitgestroomd naar werk, om onnodige uitval te voorkómen. Als statushouders starten in een opstartbaan, zorg dan voor ondersteuning bij het zetten van een volgende stap, bijvoorbeeld via ondersteuning van een jobcoach of dedicated klantmanager.
- Draag actief bij aan het realiseren van uitstroom naar betaald werk van statushouders, door als gemeente zelf vaker arbeidsplaatsen aan te bieden. Dit biedt de unieke kans om zelf als werkgever ervaring op te doen met de mogelijke kansen en belemmeringen die zich voordoen bij werken van en met statushouders.
- Werk regionaal samen om – binnen het nieuwe inburgeringsstelsel – voldoende, kwalitatief goed en gevarieerd inburgeringsaanbod te kunnen aanbieden. Het gaat om samenwerking tussen gemeenten, maar ook om samenwerking met andere stakeholders, zoals werkgevers, opleiders en maatschappelijke organisaties. Zorg dat de inburgering en participatie in de praktijk goed op elkaar aansluiten (qua belasting en tijden) en elkaar inhoudelijk versterken.
- In het nieuwe inburgeringsstelsel wordt de intake bij voorkeur en indien mogelijk in het AZC georganiseerd, en vindt er een drie- of vierpartijen gesprek in de opvang plaats als start van het traject. Om dit te kunnen realiseren, moeten praktische en organisatorische belemmeringen die vroegtijdig contact van de gemeente met statushouders in de opvang in de weg staan, zoals afstand tot het AZC of het gegeven dat sommige gemeenten statushouders huisvesten afkomstig van veel verschillende AZC's, nog moeten worden geadresseerd.
- Zorg ook in de Z-route voor perspectief op werk, via duale trajecten (gericht op praktische toepassing van taal op de werkvloer en het opdoen van werknemersvaardigheden), de inzet van werkervaringsplaatsen en begeleiding op de werkvloer.
- Besteed aandacht aan de niet-werkende partner. Op dit moment valt ondersteuning bij arbeidstoeleiding meestal weg als gezin uit de uitkering stroomt. Ontbreken van randvoorwaarden zoals reiskosten, kinderopvangfaciliteiten, etc. gaan dan zwaar tellen, ook bij de groep die intrinsiek gemotiveerd is om hun traject af te maken. Het nieuwe stelsel biedt gemeenten mogelijkheden om deze groep ondersteuning op weg naar werk te bieden.
- Voor gezinsmigranten is nog een wereld te winnen. Breng in kaart wat de behoeften aan ondersteuning zijn voor deze groep als het gaat om toetreding tot de arbeidsmarkt en overweeg om het participatie-aanbod open te stellen voor gezinsmigranten. Monitor of en waarom gezinsmigranten wel of niet van aanbod gebruik (willen) maken en deel 'good practices' met andere gemeenten.
- Benut de ervaringen van statushouders die al langer in Nederland zijn bij de verdere ontwikkeling en implementatie van de nieuwe Wet inburgering. Dit kan door bijvoorbeeld sleutelpersonen in te zetten in de uitvoering van het inburgeringsaanbod, maar ook door hen te betrekken bij de (beleids)ontwikkeling. Vraag advies om antwoord te krijgen op de vraag: doen we de goede dingen (goed)?



2

Introductie

Kennisplatform Integratie & Samenleving voert jaarlijks een monitor uit onder gemeenten, waarmee we de ontwikkelingen en resultaten rondom arbeidsmarkttoeleiding van statushouders (vluchtelingen met een verblijfsvergunning) in kaart brengen. Uit de eerdere onderzoeken is gebleken dat gemeenten voortvarend bezig zijn met het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vluchtelingen. Dit jaar herhalen we de enquête voor de vijfde keer, in nauwe samenwerking met Divosa, VluchtelingenWerk Nederland, Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De eerdere publicaties vindt u [hier](#).

Nieuw dit jaar, is dat we, naast arbeidstoeleiding, ook aandacht besteden aan het nieuwe inburgeringsstelsel dat naar verwachting op 1 juli 2021 ingaat.⁷ Onder de nieuwe Wet inburgering krijgen gemeenten de regie op het proces van inburgering. De aanpassingen van het inburgeringsstelsel moeten bijdragen aan het vergroten van de samenhang tussen inburgering en participatie. Met het nieuwe stelsel krijgen gemeenten meer regie over de uitvoering van inburgering, en daardoor meer mogelijkheden om nieuwkomers te ondersteunen zo snel mogelijk aan het werk en op het vereiste taalniveau te komen.

Dit rapport bestaat daarom dit jaar uit twee delen. In het eerste deel van de monitor gaat het om de arbeidstoeleiding van statushouders in de gemeenten op dit moment. We definiëren arbeidstoeleiding als 'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'. Dat kan direct betaald werk zijn, maar ook een opleiding, sollicitatietraining of een start met vrijwilligerswerk. Veel onderwerpen uit eerdere monitors komen terug in het eerste deel. Onderwerpen in dit onderdeel zijn:

- Aanbod en bereik van het aanbod voor de arbeidstoeleiding statushouders.
- Begeleiding van verschillende groepen statushouders.
- Randvoorwaarden voor arbeidstoeleiding.
- Resultaten en werkzame elementen arbeidstoeleiding.

In het tweede deel van de monitor gaat het over de voorbereidingen op de nieuwe Wet inburgering in de gemeenten. Inburgering wordt in het nieuwe stelsel gepositioneerd als onderdeel van het sociaal domein. Met het nieuwe stelsel krijgen gemeenten meer mogelijkheden om nieuwkomers te ondersteunen zo snel mogelijk aan het werk en op het vereiste taalniveau te komen. In dit onderdeel van de vragenlijst willen we weten hoe gemeenten zich aan het voorbereiden zijn op de nieuwe Wet inburgering. Onderwerpen in dit tweede onderdeel van de monitor zijn:

- Voorbereidingen op de Wet inburgering en de behoeftes van gemeenten.
- Plannen van de gemeenten per onderdeel van de Wet inburgering.
- Geleerde lessen van gemeenten m.b.t. de Veranderopgave Inburgering.

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 en de Sociaal-Economische Raad (SER) voor hun constructieve feedback.

Aan de hand van de resultaten van deze monitor krijgen gemeenten inzicht in het eigen beleid en kennis over de arbeidsmarkttoeleiding in andere gemeenten. Gemeenten krijgen daarnaast zicht op de voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering in hun, en in andere gemeenten. Met de resultaten van dit onderzoek kunnen Kennisplatform Integratie & Samenleving, Divosa en andere stakeholders hun onderzoek en activiteiten goed afstemmen op de behoeften van gemeenten en van de betrokken statushouders.



2.1 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 14 april 2020 en 4 juni 2020. De vragenlijst werd uitgezet ten tijde van de coronacrisis, wat ertoe leidde dat de respons in eerste instantie moeilijk op gang kwam: gemeenten hadden het erg druk en waren niet in de gelegenheid om de vragenlijst in te vullen. Om toch een zo hoog mogelijke respons te behalen hebben we de deadline van de vragenlijst uitgesteld (tot 4 juni). Daarnaast hebben we – net als in voorgaande jaren – de gemeenten tussentijds gebeld met het verzoek de vragenlijst in te vullen, en de regiocoördinatoren vanuit Divosa hadden 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!

2.2 Respons

Van de Nederlandse gemeenten is 72% vertegenwoordigd in dit onderzoek, dat zijn 254 gemeenten. De volledige G4 (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht) en 34 gemeenten van het G40 Stedennetwerk hebben meegedaan aan het onderzoek.⁸ De deelnemende gemeenten zijn een goede afspiegeling van alle gemeentegroottes in Nederland (zie [tabel 2.1](#)). 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	34	40
Middelgrote/kleine gemeenten	216	311
Totaal	254	355

Wie hebben de enquête ingevuld?

De enquête is ingevuld door 221 respondenten die samen de 254 gemeenten vertegenwoordigen (veel gemeenten werken samen rond arbeidstoeleiding van statushouders).⁹ 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 30% als team- of projectleider werkzaam en ongeveer 10% is werkzaam als klant-manager of coördinator.

Veel van de respondenten zijn werkzaam in het Sociaal Domein, op de afdelingen Werk & Inkomen en Maatschappelijke Ontwikkeling.

Verdieping onderzoeksresultaten

In het rapport geven we alle resultaten van de enquêtevragen weer. De antwoorden op gesloten vragen illustreren we aan de hand van open toelichtingen van gemeenten. Ook staan door het gehele rapport kaders met aanvullende informatie over, en verwijzingen naar andere onderzoeken en/of handreikingen. Op deze manier kan de lezer gericht en snel meer informatie over een specifiek onderwerp vinden.

Daarnaast is in deze rapportage is een zestal voorbeelden opgenomen van gemeenten die – vooruitlopend op de invoering van het nieuwe inburgeringstelsel – experimenteren met nieuwe werkwijzen of aanpakken. Zij doen dit in een door het ministerie van SZW gefinancierd pilotprogramma. Dit '[Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering](#)' heeft betrekking op zes thema's waarmee minder praktijkervaring voorhanden is. De thema's zijn: B1-route; Brede Intake en PIP; (kwetsbare groepen in) Duale trajecten; Ontzorgen; Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten en Zelfredzaamheidsroute. Doel is om de lessen en ervaringen uit de pilots mee te nemen bij de ontwikkeling van het nieuwe, lerende inburgeringsstelsel.¹⁰ In deze rapportage lichten we van elke pilot een voorbeeldgemeente uit. Deze voorbeelden verdiepen de enquêteresultaten en laten zien op welke innovatieve wijzen gemeenten werken rondom statushouders in aanloop naar het nieuwe inburgeringsstelsel.

Ten slotte organiseerden wij op 22 september 2020 een (online) expertmeeting voor onze samenwerkingspartners. Voorafgaand aan deze bijeenkomst presenteerden we de eerste onderzoeksresultaten, conclusies en aanbevelingen. We hebben deze in de bijeenkomst besproken, geduid en gevalideerd.



2.3 Leeswijzer

Dit rapport valt uiteen in twee delen. Het eerste deel gaat over de huidige arbeidstoeleiding in gemeenten. Het tweede deel bespreekt de voorbereidingen van gemeenten op het nieuwe inburgeringsstelsel. Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 1 staan conclusies en aanbevelingen, zowel met de betrekking tot de huidige arbeidstoeleiding als met betrekking tot het nieuwe inburgeringsstelsel. In hoofdstuk 3 en hoofdstuk 9 staan de belangrijkste resultaten samengevat van respectievelijk deel 1 en 2. In hoofdstuk 4 tot en met 8 beschrijven we de antwoorden op de vragen in de monitor met betrekking tot de arbeidstoeleiding van statushouders op dit moment. Waar relevant maken we een vergelijking met de antwoorden die gemeenten in de monitors van 2016, 2017, 2018 en 2019 gaven. In hoofdstuk 10 tot en met 15 beschrijven we hoe gemeenten zich aan het voorbereiden zijn op de nieuwe Wet inburgering, en welke lessen zij tot nu toe hebben geleerd. De voorbeelden van gemeenten die zich via een pilot voorbereiding op de Wet inburgering, staan in kaders in deze hoofdstukken



3

Samenvatting deel 1: arbeidstoeleiding van statushouders in de gemeenten

In dit eerste deel van de monitor gaat het om de arbeidstoeleiding van statushouders in de gemeenten op dit moment. We definiëren arbeidstoeleiding als 'alle stappen richting zo regulier mogelijk werk'. Dat kan direct betaald werk zijn, maar ook een opleiding, sollicitatietraining of vrijwilligerswerk. We hebben gemeenten vragen gesteld over het aanbod aan arbeidstoeleiding van statushouders en het bereik hiervan; de begeleiding van diverse groepen statushouders, de randvoorwaarden bij arbeidstoeleiding en de resultaten en werkzame elementen van het gevoerde arbeidstoeleidingsbeleid. De antwoorden op de vragen kunnen we vergelijken met de antwoorden die gemeenten in eerdere edities van de monitor gaven.

3.1 Ondersteuningsaanbod in de gemeenten

We hebben gemeenten gevraagd welk ondersteuningsaanbod zij hebben voor statushouders. Het aanbod is divers, maar net als vorig jaar is het ondersteuningsaanbod dat in de meeste gemeenten aangeboden wordt, gericht op het opdoen van werkervaring via werkervaringsplekken. In bijna alle gemeenten (93%) wordt dit aangeboden. In eenzelfde percentage gemeenten wordt vrijwilligerswerk ingezet als stap richting werk. Hoewel in iets minder gemeenten aangeboden dan vorig jaar (toen in 91%), zijn ook leerwerktrajecten in de meeste gemeenten (83%) beschikbaar.

Gemeenten hebben diverse maatregelen die erop zijn gericht om statushouders en hun ondersteuningsbehoeften beter in beeld te brengen. In een stabiele 85% van de gemeenten worden zogenaamde dedicated klantmanagers ingezet, die specifiek voor en met statushouders werken (in 2018 en 2019 was het percentage 84%). In ruim een derde van de gemeenten hebben deze klantmanagers een lagere caseload waardoor zij meer tijd aan de arbeidstoeleiding van een statushouder kunnen besteden. Een lichte stijging is te zien in het percentage gemeenten dat een uitgebreide intake organiseert (van 75% in 2019 naar 80% in 2020).

Ander ondersteuningsaanbod voor statushouders dat in tenminste 80% van de gemeente aanwezig is, is gericht op taalverwerking. In 81% van de gemeenten bestaat de mogelijkheid om met een taalmaatje het Nederlands in de praktijk te oefenen. En in 80% van de gemeenten worden aanvullende taallessen aangeboden. Een opvallende stijging is te zien bij het percentage gemeenten dat kinderopvang faciliteert. Dit is fors gestegen van 54% in 2019 naar 72% in 2020.

In de monitor van 2019 constateerden we dat het feit dat er ondersteuningsaanbod in een gemeente aanwezig is, niet betekent dat alle statushouders hier ook gebruik van kunnen maken. Dit blijkt – net als vorig jaar – heel divers te zijn voor de verschillende soorten aanbod. Als er in een gemeente dedicated klantmanagers zijn, dan worden die ingezet voor de gehele groep statushouders. Ook de uitgebreide intake wordt toegepast bij alle statushouders. Maar andere vormen van ondersteuning worden – zo blijkt uit de antwoorden van gemeenten – maar voor een (klein) deel van de statushouders ingezet, zoals werker-varingsplekken of extra taallessen.

Start arbeidstoeleiding

Een van de in de monitor terugkerende thema's is met moment van het van start gaan van de arbeidstoeleiding van statushouders. Sinds eind 2015 de Policy Brief *'Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten'*¹¹ werd gepubliceerd, is er een breed gedragen besef dat het proces van integratie en participatie 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.¹² Tot nu toe lukt het niet om deze ambitie te realiseren. In 2020 is het percentage gemeente waarbij de arbeidstoeleiding start in het AZC zelfs gedaald naar 8% (12% in 2019). Het percentage gemeenten dat met de arbeidstoeleiding start zodra een statushouder in de gemeente komt wonen stijgt nog steeds licht: van 68% in 2019 naar 70% in 2020. In 2016 was dit slechts 37% en startte in ruim een derde van de gemeente de arbeidstoeleiding pas als de verplichte inburgering was afgerond. We concluderen dat inspanningen om snel te starten binnen de gemeente hun vruchten hebben afgeworpen.



De inspanningen hebben er echter niet toe geleid dat starten in het AZC gemeengoed is geworden. In de praktijk betekent dit dat statushouders na koppeling met de gemeente vaak lang moeten wachten voordat zij ondersteuning krijgen bij de weg naar werk.¹³

De overdracht van statushouders vanuit het COA naar het AZC verloopt idealiter via een drie- of vierpartijengesprek met het COA, de gemeente, de statushouders en een eventuele partij als VluchtelingenWerk.¹⁴ In 2020 worden in 17% van de gemeenten dergelijke gesprekken georganiseerd. Desgevraagd zegt de helft van de gemeenten (52%) dat er geen persoonlijk contact is met het COA rondom de overdracht van statushouders. Deze overdracht verloopt dan enkel via het TaakstellingsVolgSysteem en klantprofiel.

3.2 Begeleiding van statushouders

In bijna acht op de tien gemeenten (77%) kunnen statushouders die werk vinden (desgewenst) nog enige tijd begeleid worden door de gemeente. Deze begeleiding wordt het vaakst ingezet als de situatie, of de statushouder, daarom vraagt, maar in 20% van de gemeenten is een doorlopende begeleiding standaard. In die gevallen is vaak sprake van begeleiding van de statushouder op de werkvloer, bijvoorbeeld door een jobcoach. Gemeenten leggen dit jaar meer nadruk op het belang van deze vormen van 'nazorg', om een duurzame uitstroom uit de bijstand te bewerkstelligen. In een kwart (23%) van de gemeenten is de begeleiding direct gekoppeld aan de bijstandsuitkering. Als deze stopt, stopt de begeleiding automatisch.

De begeleiding richting werk vindt plaats in het kader van de Participatiewet. We vroegen gemeenten net als vorig jaar of zij begeleiding aanbieden aan statushouders wiens partner een betaalde baan heeft gevonden (en het gezin al dan niet tijdelijk, is uitgestroomd uit de bijstand). In 2019 bood 46% van de gemeenten ondersteuning aan de niet-werkende partner. Dat percentage is dit jaar licht gestegen tot 50%. De begeleiding omvat dan doorgaans het aanbod zoals dat beschikbaar is voor uitkeringsgerechtigde statushouders. Niet-werkende partners zitten in veel gevallen ook al in een eigen traject, dat zij dan mogen afmaken. Daarnaast wordt aan niet-werkende partners taalondersteuning, faciliteiten voor kinderopvang en activeringsactiviteiten aangeboden. Het ondersteuningsaanbod aan de niet werkende partner is vrijwillig en in verreweg de meeste gevallen vraaggestuurd. Dat wil zeggen dat de mogelijkheid tot ondersteuning bestaat, maar dat de niet-werkende partner hier wel om moet vragen.

Dat dit geen gemeengoed is, is terug te zien in het antwoord van gemeenten op de vraag hoe vaak de partner van de werkende statushouder daadwerkelijk gebruik maakt van het ondersteuningsaanbod. Zes op de tien (61%) gemeenten zegt dat dit (bijna) nooit gebeurt.

Voor een deel van de statushouders is de afstand tot de arbeidsmarkt lang en werk nog niet in zicht. Alle gemeenten hebben (eventueel in samenwerking met andere organisaties) aanbod voor de activering of maatschappelijke participatie van deze groep. In bijna alle gemeenten is het mogelijk mogelijk dat statushouders vrijwilligerswerk kunnen uitvoeren en in acht op de tien gemeenten is het mogelijk om deel te nemen aan activiteiten gericht op het verbeteren van de taalvaardigheid. In twee derde van de gemeenten worden activiteiten ingezet die gericht zijn op het vergroten van vaardigheden of verbreding van het netwerk van statushouders die (nog) niet arbeidsfit zijn. Het aanbod wordt betrekkelijk breed ingezet: veel statushouders met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hiervan profiteren.

3.3 Randvoorwaarden

Gemeenten spreken gemiddeld vijf verschillende budgetten aan voor de arbeidstoeleiding van statushouders. Bijna alle gemeenten (95%) van de gemeenten maakt gebruik van de re-integratiemiddelen. Daarnaast worden ook middelen uit de decentralisatie-uitkering 2019–2020 (48%), het budget voor maatschappelijke begeleiding (51%), WEB-middelen (49%), de Bijzondere Bijstand (46%) en middelen uit de bestuurlijke afspraken 2019–2020 (33%) ingezet. In een derde van de gemeenten maakt men ook gebruik van Europese middelen en 30% van de gemeenten noemt dat zij ook algemene middelen inzet ten behoeve van de arbeidstoeleiding van statushouders. Er is een daling te zien van het gemiddeld geschatte aandeel andere middelen dan die van de Participatiewet. In 2019 schatten gemeenten nog dat zij voor de financiering van de arbeidstoeleiding van statushouders voor 36% afhankelijk waren van middelen buiten de Participatiewet. In 2020 is dit teruggelopen tot 28%. Net als in 2019 is het beleid voor arbeidstoeleiding van statushouders vaak een mix tussen tijdelijk, of projectmatig en structureel beleid.



3.4 Resultaten

Het gemiddeld geschatte percentage statushouders dat over een startkwalificatie voor de Nederlandse arbeidsmarkt beschikt, is nagenoeg gelijk gebleven (21% t.o.v. 22% in 2019). Bijna acht op de tien statushouders beschikt naar schatting van de gemeente dus niet over de juiste 'papieren' voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

In de enquête vragen we gemeenten jaarlijks een schatting te maken via welke integratieroutes statushouders die sinds 2015 zijn ingestroomd in de gemeente bemiddeld zijn. We zien dat hierin ten opzichte van vorig jaar geen grote verschuivingen hebben plaatsgevonden. In vergelijking met 2019 zijn gemiddeld naar schatting van de gemeenten iets minder statushouders uitgestroomd via de integratieroute werk (14% t.o.v. 17% in 2019). Het gemiddeld geschatte percentage statushouders dat uitstroomde in de integratieroute onderwijs/opleiding bleef met 17% gelijk. Daarmee is nog steeds sprake van een aanzienlijk 'gat' tussen het percentage statushouders dat daadwerkelijk een opleiding volgt en het percentage statushouders voor wie dit volgens gemeenten de beste route naar werk zou zijn (40%). De percentages die we hier noemen, geven de gemiddelde uitstroom op de verschillende integratieroutes weer.¹⁵ Tussen gemeenten zitten grote verschillen te zitten, die deels te maken lijken te hebben met de intensiteit en passendheid van het aanbod.

Iets meer statushouders maken in 2020 gebruik van activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt (35% t.o.v. 32% vorig jaar). Er is een afname te zien in het gemiddelde percentage statushouders dat activiteiten rondom 'maatschappelijke participatie' krijgt aangeboden (omdat zij nog niet bemiddelbaar zijn naar de arbeidsmarkt). In 2019 ging het om gemiddeld 32% van de statushouders, in 2020 is dit 27%. Het percentage statushouders dat nog helemaal geen ondersteuning krijgt, neemt nog steeds gestaag af. Ging het in 2017 nog om gemiddeld 37% van de statushouders; in 2020 is dit teruggelopen tot 10%. En in een derde van de gemeenten worden alle statushouders bereikt met het ondersteuningsaanbod.

De uitstroom uit de bijstand neemt toe. Gemeenten schatten dat 47% van de statushouders is uitgestroomd uit de bijstand, waarvan 17% gedeeltelijk en 30% volledig. In 2018 was dit nog 28% en in 2019 38%. Desgevraagd typeren gemeenten de uitstroom uit de bijstand dit jaar voor gemiddeld 41% als 'duurzaam'. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar. Gemeenten vrezen dat de coronacrisis statushouders hard zal treffen, omdat zij voornamelijk op flexibele arbeidscontracten werken.

In enkele gemeenten was ten tijde van onze uitvraag (tussen april en juni 2020) al zichtbaar dat statushouders (opnieuw) werkloos raakten. Het percentage gemeenten dat aangeeft zelf een of meerdere statushouders in dienst te hebben, is nagenoeg gelijk gebleven (54% t.o.v. 55% in 2019).

3.5 Werkzame elementen

We vroegen gemeenten wat volgens hen de werkzame elementen in hun ondersteuning zijn geweest, waardoor statushouders in de gemeente hebben kunnen uitstromen naar betaald werk of een opleiding. Gemeenten benadrukken dat het niet om één werkzaam element gaat, maar dat juist de samenhang tussen maatregelen tezamen voor resultaat zorgt. Niettemin springt één werkzaam element eruit. Dat wordt door maar liefst 73% van de gemeenten als belangrijkste genoemd: de inzet van dedicated klantmanagers. Die zijn in staat om intensieve begeleiding op maat te bieden, volgens gemeenten. In combinatie met een uitgebreide intake lukt het om de statushouder goed te leren kennen, een passend traject aan te bieden en ze hierin te begeleiden. Met name dedicated klantmanagers met een lage caseload kunnen deze benodigde intensieve begeleiding en persoonlijke aandacht bieden, blijkt uit een analyse van de resultaten: het inzetten van de leerbaarheidstoets en het werken met dedicated klantmanagers met een lage(re) caseload vertonen significante samenhang met de uitstroom van statushouders naar werk of een opleiding. Het inzetten van dedicated klantmanagers aan sich toont geen significante verbanden met uitstroom naar werk en opleiding.

Een ander werkzaam element dat onveranderd belangrijk blijft, is het onderhouden van warme contacten met werkgevers, om op die manier voldoende werk(ervarings)plekken te creëren, aldus de gemeenten. En als een werkplek is gevonden, dan noemen gemeenten nazorg door de klantmanager en de inzet van jobcoaches als werkzame elementen. Deze jobcoach begeleidt niet alleen de statushouder op de werkvloer, maar is er ook voor de werkgever.



4

Aanbod en bereik van het aanbod

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Welk ondersteuningsaanbod hebben de gemeenten voor statushouders?
- Hoeveel statushouders worden bereikt met het aanbod van de gemeenten?
- Op welk moment starten gemeenten met de arbeidstoeleiding van statushouders?
- Hoe verloopt de informatieoverdracht tussen het COA en de gemeenten?

4.1 Ondersteuningsaanbod

Wij vroegen gemeenten welk aanbod zij (eventueel in samenwerking met partners) op dit moment voor statushouders hebben. Wij presenteerden hiervoor een lijst van zestien mogelijke maatregelen (zoals klantmanagers die specifiek voor statushouders werken, taalstages en faciliteren van instroom in een opleiding) en de mogelijkheid andere maatregelen te noemen. Alle antwoorden zijn te zien in [tabel 4.1](#).¹⁶ Ook hebben wij gemeenten gevraagd naar het bereik van hun aanbod: hoe vaak kunnen statushouders in de gemeenten daadwerkelijk profiteren van de mogelijkheden die er zijn? De antwoorden over het bereik van het aanbod zijn te vinden in paragraaf 4.2.

Wat opvalt is dat er een lichte stijging te zien is van het aantal gemeenten dat ondersteuningsaanbod ten behoeve van de arbeidstoeleiding van statushouders heeft. Zo is er een stijging te zien in het percentage gemeenten dat zegt dat zij statushouders (kunnen) ondersteunen bij ondernemerschap: van 53% van de gemeenten vorig jaar, naar 68% van de gemeenten dit jaar. Ook worden in meer gemeenten matchingevents georganiseerd, waar werkgevers en statushouders elkaar ontmoeten (in 2019 in 57% van de gemeenten, nu in 63% van de gemeenten). Ook is het percentage gemeenten dat aangeeft kinderopvang te faciliteren fors gestegen: van 54% naar 72%. Het faciliteren van kinderopvang neemt verschillende vormen aan, zoals voorlichting geven over kinderopvang, ondersteuning bij het aanvragen van toeslagen en het stimuleren van deelname aan een programma voor- en voegschoolse educatie.

Tabel 4.1 Welk aanbod heeft uw gemeente (eventueel in samenwerking met andere partners) specifiek voor statushouders? (n=286)*

Aanbod	Percentage
Werkervaringsplekken	93%
Vrijwilligerswerk	93%
Klantmanagers die specifiek voor statushouders werken (dedicated klantmanagers)	85%
Sollicitatietrainingen / trainingen werknemersvaardigheden	84%
Leer-werktrajecten	83%
Faciliteren van instroom in onderwijs/opleiding	82%
Taalmaatjes	81%
(Uitgebreide) intake; leren kennen van de statushouder	80%
Extra taallessen	80%
Faciliteren van kinderopvang	72%
Ondersteuning bij ondernemerschap	68%
Matchingevents waar werkgevers en statushouders elkaar ontmoeten	63%
Taalstages	59%
Klantmanagers met een lagere caseload	35%
Een uitgebreid, op statushouders gericht assessment	34%
Leerbaarheidstoets	33%
Anders	22%

* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 11,5 antwoorden.



Hieronder noemen we het aanbod dat het vaakst voorkomt in de gemeenten.

Opdoen van werkervaring

Net als vorig jaar is het ondersteuningsaanbod dat in de meeste gemeenten aangeboden wordt, gericht op het opdoen van werkervaring via werkervaringsplekken (dit kan in 93% van de gemeenten). Daarnaast zet 93% van de gemeenten vrijwilligerswerk in als stap in het proces van arbeidstoeleiding (dit is iets hoger dan vorig jaar, toen was dit 85%). Leerwerktrajecten worden iets minder vaak aangeboden dan vorig jaar, maar alsnog is dit in 83% van de gemeenten mogelijk (in 2019 was dit 91%).

Statushouder leren kennen

Het percentage gemeenten dat met dedicated klantmanagers werkt (klantmanagers die specifiek voor en met statushouders werken) blijft stabiel over de jaren. Dit jaar is dit in 85% van de gemeenten het geval, in 2018 en 2019 was dat in 84% van de gemeenten het geval. Enkele gemeenten geven als toelichting aan dat zij met ervaringsdeskundige klantmanagers werken die statushouders begeleiden. In 35% van de gemeenten hebben klantmanagers een lagere caseload (38% in 2019).

In 80% van de gemeenten wordt er een (uitgebreide) intake georganiseerd om de statushouder beter te leren kennen. Vorig jaar was dit in 75% van de gemeenten het geval, hier is dus een lichte stijging te zien. In een derde van de gemeenten (34%) wordt gewerkt met uitgebreide, op statushouders gerichte assessment en tevens wordt in een derde van de gemeenten een leerbaarheidstoets uitgevoerd.

Aanvullend taalaanbod

De meerderheid van de gemeenten biedt statushouders de kans om naast de inburgering extra taallessen te krijgen. 81% van de gemeenten werkt met taalmaatjes met wie statushouders de taal in de praktijk kunnen oefenen. Daarnaast biedt 80% van de gemeenten aanvullende taallessen aan, en in 59% van de gemeenten kunnen statushouders een taalstage lopen bij een werkgever.

Overig aanbod

Naast de in de lijst gepresenteerde zaken, noemden gemeenten zelf verscheidene typen aanbod. Zo geven enkele gemeenten aan dat zij specifiek een training of pilot voor vrouwen hebben ontwikkeld:

"Vanuit het innovatiefonds ontwikkelen we een training voor vrouwelijke nareizigers."

"Laagdrempelige workshops (bijv. sieraden maken) voor statushouders waarbij ook Nederlandse vrouwen aansluiten. Doel: oefenen taal en bevorderen wederzijds begrip."

Enkele gemeenten benadrukken dat het genoemde aanbod niet altijd alleen op statushouders gericht is, maar voor alle bijstandsgerechtigden beschikbaar:

"Matchcafé, maar dit is niet specifiek voor statushouders."

4.2 Bereik van het ondersteuningsaanbod

Dat gemeenten ondersteuningsaanbod hebben voor statushouders, betekent niet dat alle statushouders in de gemeenten daadwerkelijk profiteren van de mogelijkheden die er zijn. Daarom hebben wij gemeenten ook dit jaar gevraagd hoe vaak statushouders van het aanbod dat er is, gebruik (kunnen) maken. Gemeenten konden op een schaal van 1 tot 5 aangeven hoe vaak zij beschikbaar aanbod inzetten, waarbij 1 nooit is en 5 altijd.

Uit de analyse van de antwoorden blijkt dat (in de gemeenten waar zij aangesteld zijn) dedicated klantmanagers bijna alle statushouders ondersteunen. Tevens krijgen bijna alle statushouders een (uitgebreide) intake, in de gemeenten die dat aanbieden.

De assessment en leerbaarheidstoets worden (indien beschikbaar) ook regelmatig ingezet, maar niet voor alle statushouders, waarbij de assessment een stuk vaker wordt ingezet dan de leerbaarheidstoets.



Voor het overige aanbod geldt dat dit voor een (klein) deel van de statushouders daadwerkelijk wordt ingezet. Als we kijken naar activiteiten gericht op opdoen van werkervaring komen sollicitatietrainingen / trainingen werknemersvaardigheden in de praktijk het vaakst voor, gevolgd door leerwerktrajecten, werkervaringsplekken en daarna; vrijwilligerswerk. Werkervaringsplekken worden in de meeste gemeenten wel aangeboden, alleen daarvoor blijft gelden dat er een substantieel deel van de statushouders is, voor wie het niet ingezet wordt.

Top 3 maatregelen die de meeste statushouders bereiken

Klantmanagers die specifiek voor statushouders werken

**Uitgebreide intake:
leren kennen van de statushouder**

Werkervaringsplekken

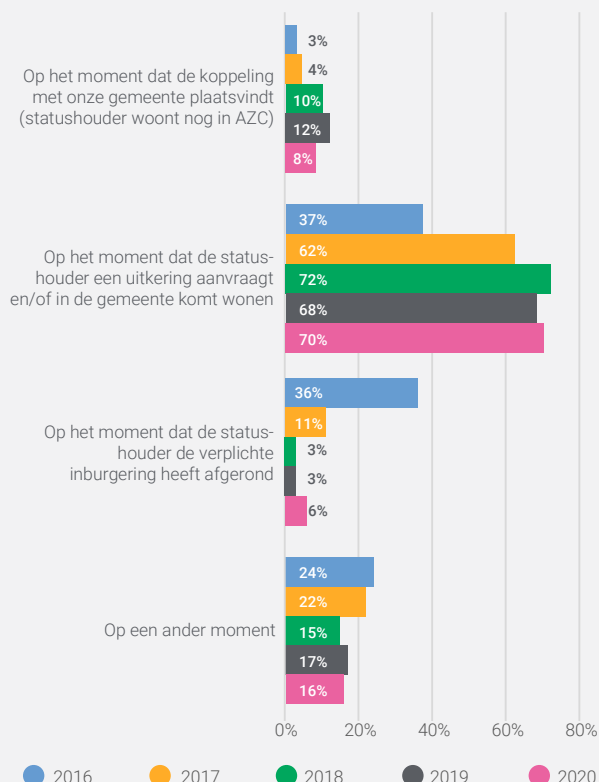
Met betrekking tot aanvullende taalondersteuning zien we dat statushouders vooral een taalmaatje hebben, vaker dan dat zij extra taallessen krijgen. Taalstages lijken het moeilijkst te organiseren.

Het aanbod dat in de gemeenten het minst vaak daadwerkelijk wordt ingezet, is ondersteuning bij ondernemerschap. Dus ondanks dat het aantal gemeenten waar dit tot de mogelijkheden behoort, stijgt, blijft daadwerkelijke ondersteuning bij ondernemerschap gering.

4.3 Start van de arbeidstoeleiding

Elk jaar vragen we gemeenten op welk moment de arbeidstoeleiding van statushouders start. Sinds 2016 is een verschuiving te zien waarbij steeds meer gemeenten al vroeg starten met de arbeidstoeleiding, meestal op het moment dat de statushouder in de gemeente komt wonen (zie [grafiek 4.3](#)). Ook dit jaar geeft het merendeel van de gemeenten (70%) aan dat de arbeidstoeleiding start op het moment dat de statushouder een uitkering aanvraagt/in de gemeente komt wonen.

Grafiek 4.3 Op welk moment start, over het algemeen, het traject van arbeidstoeleiding voor statushouders in uw gemeente?



Er is een kleine teruggang te zien in het percentage gemeenten dat aangeeft al met de arbeidstoeleiding te starten als de statushouder nog in een asielzoekerscentrum (AZC) woont. Dat was met 12% al laag (gezien de ambitie van veel gemeenten om dit te doen), en is dit jaar gezakt naar 8%. Van de gemeenten zegt 6% te wachten met arbeidstoeleiding tot de statushouder zijn of haar verplichte inburgeringstraject heeft afgerond.

16% van de gemeenten noemt een ander moment waarop gestart wordt met de arbeidstoeleiding. Een deel van hen hanteert een tijdsperiode als leidraad. Hierbij wordt 3 tot 6 maanden na vestiging in de gemeente het vaakst genoemd, anderen noemen een periode van 9 maanden of een jaar. Statushouders beginnen in deze gevallen eerst aan hun inburgeringstraject, en in de loop (of na afloop) van het inburgeringstraject starten ze ook met een participatietraject.

"Als gestart is met de inburgering na 3-6 maanden over het algemeen."

"Tijdens of na het inburgeringstraject."

Enkele gemeenten geven aan dat gestart wordt als statushouders gewend zijn, anderen zeggen te starten nadat een brede intake is afgenomen. Ook dit jaar geeft een deel van de gemeenten aan dat het maatwerk is wanneer gestart kan worden met arbeidstoeleiding:

"Dit is maatwerk. Op het moment dat de statushouder voldoende gesetteld is en alle randvoorwaarden op orde zijn en als hij/zij er aan toe is om te gaan werken. Pas dan heeft het ook echt kans van slagen om duurzaam aan de slag te gaan."

"Afhankelijk van de persoon en het taalniveau gebeurt dit in begin van het traject of later. Het is maatwerk!"

Meer lezen over starten in het AZC?

Het blijkt in de praktijk van een veelvoud aan factoren af te hangen of het gemeenten lukt om al in het AZC een start te maken met arbeidstoeleiding. Deze procesevaluatie (van een pilot voor kleinschalige regionale opvang van statushouders en kansrijke asielzoekers) biedt aanknopingspunten voor gemeenten die al in het AZC willen starten met het leren kennen en begeleiden van de aan hun gemeente gekoppelde statushouders.

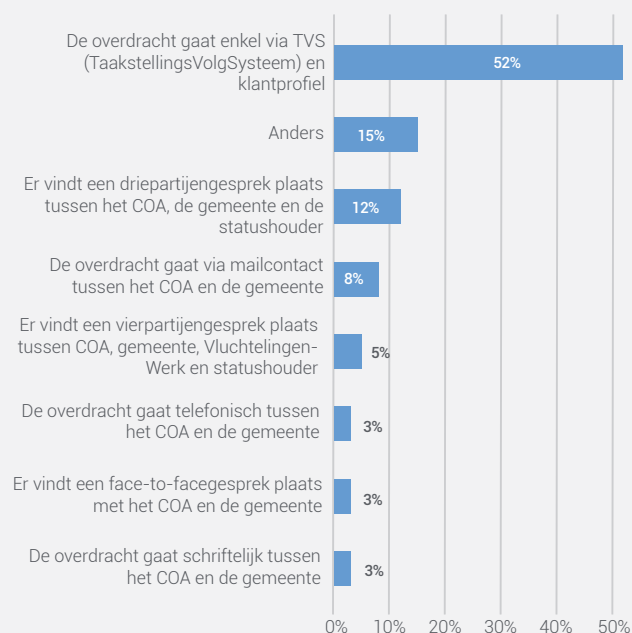
4.4 Informatieoverdracht vanuit het COA

Wij vroegen gemeenten hoe de overdracht verloopt van statushouders die vanuit een asielzoekerscentrum komen: welk contact is er in de meeste gevallen met het COA en wie zijn er betrokken tijdens dit contactmoment? In de helft van de gemeenten (52%) blijkt er geen persoonlijk contact te zijn tussen het COA en de gemeente: de overdracht gaat enkel via TVS (TaakstellingsVolgSysteem) en klantprofiel (zie [grafiek 4.4](#)).

In 17% van de gemeenten vindt een drie- of vierpartijengesprek plaats. Dat is een gesprek tussen COA, de gemeente en de statushouder (in 12% van de gemeenten) of een gesprek tussen COA, de gemeente, statushouder en VluchtelingenWerk (in 5% van de gemeenten).

In respectievelijk 8% en 3% van de gemeenten is mailcontact of schriftelijke contact tussen COA en de gemeente de meest voorkomende vorm van communicatie. En in 3% van de gevallen is er een face-to-face gesprek of is er telefonisch contact tussen het COA en de gemeente.

Grafiek 4.4 Hoe verloopt op dit moment in uw gemeente in de meeste gevallen de overdracht van statushouders vanuit het COA? (n=232)



Enkele gemeenten geven een ander antwoord. Een deel van hen zegt dat het contact in principe alleen via TVS verloopt, maar dat er aanvullend (telefonisch) contact is indien nodig.

"Voornamelijk via TVS en zo nodig contact met de consultant van het AZC."

Anderen geven aan dat er geen contact met het COA is, maar wel met VluchtelingenWerk:

"Via TVS en VluchtelingenWerk, geen contact tussen COA en gemeente."

In enkele gemeenten is er een specifiek persoon aangesteld die het contact met het COA op zich neemt:

"In onze arbeidsmarktregio werken we met een kansenverkenner die in een vroeg stadium de statushouder bezoekt in het AZC en de intake doet. Hij draagt over aan de gemeente."

Ten slotte is de manier waarop er contact is afhankelijk van het specifieke AZC en de afstand van het AZC tot de gemeente: is een AZC dichterbij, dan is er meer contact.

*"Deels is dit via een driepartijengesprek, deels telefonisch.
Dat is afhankelijk van afstand tot AZC."*

"Overdracht is face-to-face voor mensen die in het AZC in onze gemeente wonen. Daarnaast telefonisch, en via TVS. Onze klantmanagers zitten 4 dagen per week op AZC in onze gemeente."

We hebben in deze vraag gevraagd welke contactmethode in de meeste gevallen wordt gehanteerd. In de praktijk zullen er bij sommige gemeenten meerdere communicatiemanieren zijn. Zo illustreerden de open antwoorden hierboven dat de manier waarop de overdracht plaatsvindt, afhankelijk is van (de locatie van) het AZC waarin de statushouders woont, of dat het TVS afdoende informatie geeft, maar dat in sommige gevallen aanvullend telefonisch contact nodig is.



5

Begeleiding verschillende groepen statushouders

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

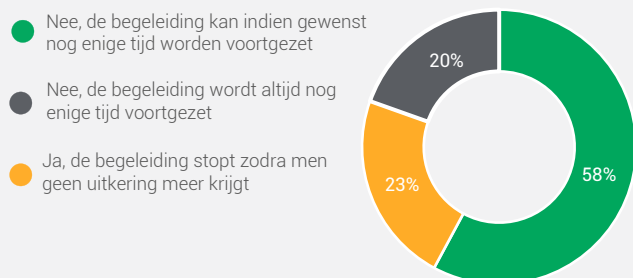
- Begeleiden de gemeenten statushouders, ook nadat zij een baan gevonden hebben?
- Bieden de gemeenten partners van statushouders die een baan gevonden hebben, nog ondersteuning aan, en hoe vaak wordt die ondersteuning in de praktijk ingezet?
- Welk aanbod hebben gemeenten voor statushouders met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, en hoe vaak wordt dit aanbod in de praktijk ingezet?

5.1 Begeleiding na uitstroom richting werk

Wij vroegen gemeenten of zij statushouders die een betaalde baan hebben gevonden nog begeleiden. De meeste gemeenten (58%) geven aan dat deze begeleiding indien gewenst nog enige tijd voortgezet kan worden. Een vijfde van de gemeenten (20%) zet de begeleiding altijd nog enige tijd door. Hierbij is de inzet van jobcoaches – die de statushouder ondersteunen op de werkvloer – van belang, aldus gemeenten (zie hoofdstuk 8 Werkzame elementen).

In een kwart van de gemeenten (23%) stopt de begeleiding zodra de statushouder geen uitkering meer ontvangt (zie [grafiek 5.1](#)).

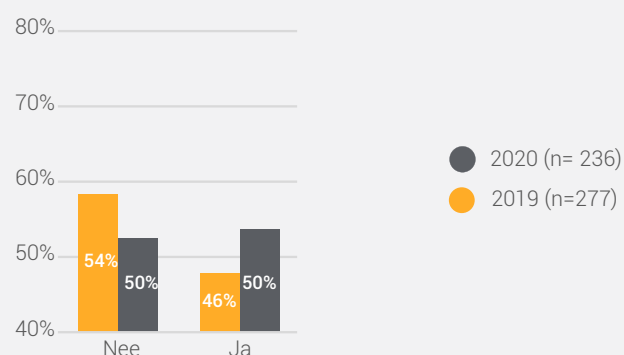
Grafiek 5.1 Wanneer een statushouder een betaalde baan heeft gevonden en geen uitkering meer nodig is, stopt dan de begeleiding door de gemeente? (n=235)



5.2 Ondersteuning niet-werkende partner

Vanuit de Participatiewet wordt aan gezinnen van statushouders die geen werk hebben een gezinsuitkering 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.

Grafiek 5.2 Wanneer één van de partners van een echtpaar 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?



Wij vroegen gemeenten of de niet-werkende partner nog ondersteuning gericht op arbeidstoeleiding krijgt, op het moment dat zijn/haar partner een betaalde baan heeft gevonden (en het gezin al dan niet tijdelijk is uitgestroomd uit de bijstand). Precies de helft van de gemeenten biedt deze ondersteuning wel, en de andere vijftig procent van de gemeenten biedt deze ondersteuning niet aan (zie [grafiek 5.2](#)). Dit is een lichte stijging ten opzicht van vorig jaar (toen bood 46% ondersteuning gericht op arbeidstoeleiding aan de niet-werkende partner).

Gevraagd naar het type ondersteuning, geven de meeste gemeenten aan dat dit gaat om een compleet aanbod van ondersteuning gericht op arbeidstoeleiding. Dus; ondersteuning bij het vinden van werk, starten met een opleiding of andere stapjes die



nodig zijn op weg naar werk. Mensen die al in een traject zaten, mogen dit afmaken.

“Traject re-integratie wordt voor iedereen ingezet en bij uitstroom uitkering kan de kandidaat (partner zonder werk) dit nog afronden.”

“Ongewijzigde inzet op begeleiding en bemiddeling naar werk.”

“Ondersteuning bij Inburgering, participatie, taal, werk/op-leiding, financiën, zelfstandig ondernemerschap.”

Andere vormen van ondersteuning die gemeenten noemen, zijn gericht op (sociale) activering en empowerment en op taalondersteuning. Ook geven gemeenten aan dat partners van werkende statushouders gebruik kunnen maken van het aanbod dat er is voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers).

Ondersteuning is vraaggestuurd en vrijwillig

Opvallend is dat veel gemeenten in hun toelichting aangeven dat de ondersteuning aan de partner vraaggestuurd en vrijwillig is. In de praktijk betekent dit dat er weinig gebruik gemaakt wordt van het aanbod: als we gemeenten vragen hoe vaak de partner (van de werkende statushouder) daadwerkelijk gebruik maakt van dit aanbod, blijkt dat sporadisch te zijn. Gemeenten konden op een schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd) aangeven hoe vaak de niet-werkende partner naar schatting daadwerkelijk gebruik van de ondersteuning. Te zien is dat een groot deel van de gemeenten schat dat het antwoord dicht tegen nooit of soms aanligt. Praktisch geen enkele gemeente geeft aan dat dit altijd of bijna altijd gebeurt (zie [tabel 5.3](#)).

Tabel 5.3 Hoe vaak maakt de partner (van de werkende statushouder) gebruik van de ondersteuning – schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd).*

1 (Nooit)	2	3	4	5 (Altijd)
3%	58%	33%	6%	1%

* Respondenten konden kiezen uit een schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd).

5.3 Aanbod indien de afstand tot de arbeidsmarkt groot is

Voor een deel van de statushouders is de afstand tot de arbeidsmarkt groot, en werk nog niet in zicht. Wij vroegen gemeenten of zij (eventueel in samenwerking met andere organisaties) ook aanbod hebben voor de activering/participatie van deze groep en zo ja, welk aanbod?

Alle gemeenten hebben een dergelijk aanbod. Praktische alle gemeenten (97%) kunnen mensen voor wie werk nog lang niet in zicht is, vrijwilligerswerk aanbieden. Daarnaast is het aanbod veelal gericht op verbetering van de taalvaardigheid, zoals middels de inzet van taalmaatjes (in 82% van de gemeenten) en aanvullende taallessen (in 81%) van de gemeenten.

Ander aanbod voor statushouders die nog (lang) niet arbeidsfit zijn, bestaat uit cursussen gericht op het versterken van vaardigheden (66%), activiteiten om hun netwerk te verbreden (64%), voorlichtingsbijeenkomsten (bv. over gezondheid of opvoeding) (58%), empowermenttrainingen (52%) of sporten (48%). In 29% van de gevallen zijn er activiteiten in het kader van het verrichten van tegenprestatie in de bijstand. Voor een compleet overzicht van de activiteiten, zie [grafiek 5.4](#).

Grafiek 5.4 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=235)*



* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 6,0 antwoorden.*

Ander aanbod dat gemeenten noemen is of gericht op werk (bijvoorbeeld via laagdrempelige werkstages of werkfit-trajecten) of ondersteunt statushouders op andere leefdomeinen (zoals op gebied van gezondheid of financiën). Meestal is er in de gemeenten een breed ondersteuningsaanbod: gemeenten bieden gemiddeld gezien zo'n zes typen activiteiten aan.

Desgevraagd geven gemeenten aan dat veel statushouders met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kunnen profiteren van het beschikbare aanbod. In een derde van de gemeenten (32%) wordt er altijd aanbod ingezet voor statushouders die nog (lang) niet arbeidsfit zijn (zie [tabel 5.5](#)). In de overige gemeenten gebeurt dit in de praktijk vaak of soms. (Gemeenten konden dit aangeven op een schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd)).

Tabel 5.5 Hoe vaak wordt het aanbod voor statushouders voor wie werk nog lang niet in zicht is, ingezet? (n=235)*

1 (Nooit)	2	3	4	5 (Altijd)
0%	3%	22%	43%	32%

* Respondenten konden kiezen uit een schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd)



6

Randvoorwaarden arbeidstoeleiding

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Van welke budgetten maken de gemeente gebruik ten behoeve van de arbeidstoeleiding van statushouders?
- Zijn aanpakken projectmatig of structureel van aard?

6.1 Financiering van de arbeidstoeleiding

Desgevraagd geven gemeenten – net als in eerdere jaren – aan dat zij meerdere budgetten aan kunnen spreken voor de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders: gemiddeld gezien maken gemeenten gebruik van vijf typen budgetten om de arbeidstoeleiding te financieren (in 2019 waren dat er ook 5, in 2018 4 en in 2016 slechts 2). Bijna alle gemeenten (95%) maken gebruik van de re-integratiemiddelen. De decentralisatie-uitkering 2019 en 2020 wordt door de helft van de gemeenten (48%) gebruikt en een derde van de gemeenten maakt gebruik van de middelen uit de bestuurlijke afspraken 'en ondertussen' (2019-2020).¹⁷

Ongeveer de helft van de gemeenten (51%) 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) en van middelen vanuit de Bijzondere Bijstand (46%). 39% van de gemeenten maakt gebruik van Europese middelen. In 18% van de gemeenten wordt (een deel van) het inburgeringsbudget van de statushouder (de DUO-lening) gebruikt ten behoeve van de arbeidstoeleiding.

Andere budgetten die gemeenten inzetten zijn bijvoorbeeld provinciale subsidies of middelen vanuit de arbeidsmarktregio. Een gemeente geeft aan dat bepaalde budgetten niet direct, maar wel indirect kunnen bijdragen aan de arbeidstoeleiding, zoals de maatschappelijke begeleiding:

"Maatschappelijke begeleiding door VluchtelingenWerk is indirect dienstbaar, aan de arbeidsmarkttoeleiding, want het neemt belemmeringen weg of heft deficiënties op."

Voor een volledig overzicht van de ingezette budgetten zie [tabel 6.1](#).

Tabel 6.1 Van welke budgetten/middelen maakt uw gemeente gebruik, ten bate van de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders? (n=239)*

Budgetten / middelen	%
Reïntegratiemiddelen	95%
Maatschappelijke begeleiding	51%
WEB-middelen (Wet Educatie Beroepsonderwijs)	49%
Decentralisatie-uitkering 2019 en 2020	48%
Bijzondere bijstand	46%
Europese middelen	39%
Financiële bijdrage pilotprogramma Veranderopgave inburgering van SZW	37%
Middelen bestuurlijke afspraken en ondertussen (2019 – 2020)	33%
Algemene middelen	30%
Vermogensfondsen / fondsen van NGOs (bijvoorbeeld UAF)	22%
Inburgeringsbudget van de statushouder	18%
Anders, namelijk	15%
Financiering in het kader van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) van SZW	4%
O&O fondsen	1%

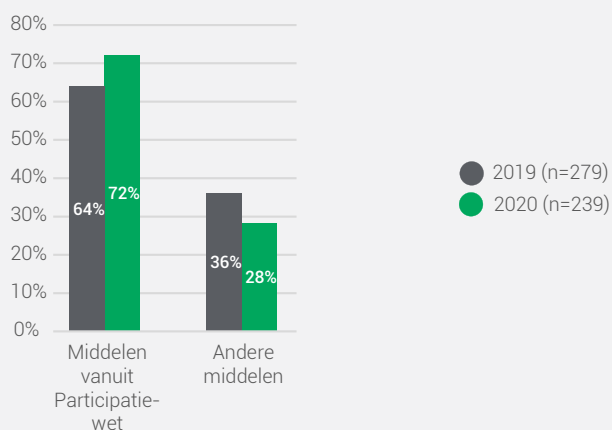
* Respondenten konden meerdere antwoorden geven op deze vraag. Gemiddeld gaven respondenten 4,9 antwoorden.*



Middelen naast budget Participatiewet

Wij vroegen gemeenten hoe groot het aandeel aan andere middelen (dan die van de Participatiewet) is dat zij daadwerkelijk inzetten om uitvoering te kunnen geven aan de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders. Gemeenten schatten in dat ongeveer 28% van het budget uit andere financieringsstromen komt (zie [grafiek 6.2](#)). Vorig jaar schatten gemeenten dat percentage hoger in, op 36%. Er is – net als in eerdere jaren – een grote spreiding in de antwoorden te zien, dit lijkt dus (erg) te verschillen per gemeente.

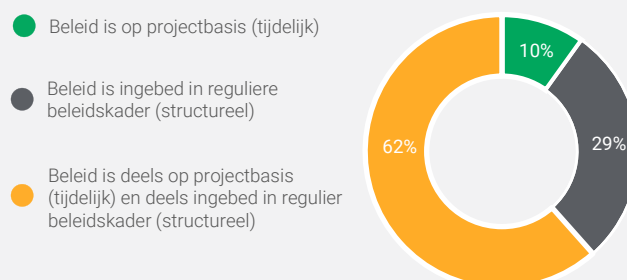
Grafiek 6.2 Hoe groot is het aandeel uit andere middelen dan die van de Participatiewet, dat u daadwerkelijk inzet om uitvoering te kunnen geven aan de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders? (n=239)



6.2 Projectmatige versus structurele aanpakken

Desgevraagd geeft 62% van de gemeenten aan dat het beleid voor de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders deels op tijdelijke basis is, en deels is ingebed in structureel meerjarig beleid. 10% van de gemeenten zegt dat al het beleid op tijdelijke, projectmatige basis is en in 29% van de gemeenten is het beleid volledig ingebed in het reguliere beleidskader (zie [grafiek 6.3](#)).

Grafiek 6.3 Is het beleid voor de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders op tijdelijke basis, of ingebed in structureel meerjarig beleid? (n=242)



7

Resultaten arbeidstoeleiding

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? Wie krijgt geen ondersteuning en waarom niet?
- Wat is het percentage statushouders dat is uitgestroomd uit de bijstand? En hoeveel procent is naar schatting van gemeenten duurzaam uitgestroomd?
- Hoeveel procent van de statushouders heeft naar schatting een startkwalificatie en wat zijn de uitstroomcijfers richting onderwijs?
- Bieden gemeenten zelf betaalde werkplekken aan voor statushouders?

7.1 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 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 te verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten’.¹⁸ (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. In [tabel 7.1](#) zijn de resultaten te zien, vanaf 2017 tot nu.

Veel gemeenten hebben cijfers paraat om deze vraag mee te beantwoorden, alhoewel de vorm van de beschikbare data vaak niet precies overeenkomt met de uitvraag in de enquête. Het blijft daarom een (ruwe) schatting maar deze lijkt – vergeleken met eerdere jaren – in veel gemeenten gebaseerd te zijn op enige vorm van monitoring of observatie (er zijn echter ook gemeenten die een grove schatting geven).

De resultaten

Gemeenten schatten dat 14% van de statushouders, die sinds 2015 in de gemeente zijn komen wonen, is uitgestroomd via de integratieroute (directe) bemiddeling naar werk. Ter vergelijking: vorig jaar was dat 17%. Daarnaast schatten gemeenten – net als vorig jaar – dat 17% is bemiddeld via de integratieroute richting onderwijs/opleiding.

Iets meer statushouders maken in 2020 gebruik van activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt (35% t.o.v. 32% vorig jaar). Er is een afname te zien in het gemiddelde percentage statushouders dat activiteiten rondom ‘maatschappelijke participatie’ krijgt aangeboden, omdat zij (nog) niet bemiddelbaar zijn naar de arbeidsmarkt (27% t.o.v. 32% vorig jaar).

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%, in 2019 was dit percentage 14% en dit jaar heeft 10% van de statushouders nog geen ondersteuning gekregen.

Tabel 7.1 Welk percentage van de statushouders in uw gemeente is via welke integratieroute bemiddeld?*

	2017 (n=202)	2018 (n=253)	2019 (n=250)	2020 (n=205)
Route 1: Directe bemiddeling naar de arbeidsmarkt	8%	13%	17%	14%
Route 2: Bemiddeling naar/via onderwijs	12%	16%	17%	17%
Route 3: Inzet op activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt	25%	33%	32%	35%
Route 4: Inzet op maatschappelijke participatie ((nog) niet bemiddelbaar naar de arbeidsmarkt)	25%	32%	32%	27%
(Nog) geen inzet op een van bovenstaande integratieroutes	37%	20%	14%	10%

* Gemiddeld percentage statushouders dat naar schatting via deze integratieroute is bemiddeld. Sommige statushouders worden bemiddeld via verschillende routes, waardoor de percentages optellen tot iets over 100%.*



7.2 Bemiddeling naar werk

Gemeenten schatten in dat 14% van de statushouders is bemiddeld naar werk. Dit is meer dan op het eerste meetmoment in 2017, toen gemeenten schatten dat 8% van de statushouders via deze bemiddeling aan het werk was. Het is echter iets minder dan afgelopen jaar; toen schatten gemeenten dat 17% bemiddeld was naar werk.

In de toelichting vinden we enkele mogelijk verklaringen waarom het percentage niet verder is opgelopen. Zo geven veel gemeenten aan dat statushouders eerst trajecten nodig hebben die hen klaarstomen voor de arbeidsmarkt, zij zijn nog bezig met dergelijke trajecten:

"Alleen enkele statushouders kun je direct bemiddelen, de meeste moeten geactiveerd worden richting werk, of eerst vrijwilligerswerk verrichten."

"Het merendeel van de statushouders is niet werkfit, vanwege een taalachterstand en andere problemen (gezondheid, gezinssituatie). Inzet op activering en maatschappelijke begeleiding ondersteunt het proces richting werkfit en betaald werk."

De weg naar werk is er een van een lange adem, aldus gemeenten. Er zijn veel tussenstappen nodig voor uiteindelijk het einddoel, duurzaam werk, bereikt kan worden:

"Er zijn nog maar weinig mensen uitgestroomd. De meeste mensen uit de doelgroep hebben een lang traject nodig om duurzaam te kunnen uitstromen."

De gemeenten vinden het belangrijk dat statushouders in elk geval geactiveerd zijn. Als dat niet meteen via de integratieroutes gericht op werk en opleiding kan zijn, dan eerst via andere participatie-activiteiten:

"Tijdens de inburgering start onze gemeente al met het naar werk begeleiden, maar niet elke statushouder is direct bemiddelbaar. Wel dragen we zorg dat statushouders al vanaf dag één geactiveerd worden. Dit hoeft niet uitsluitend naar werk te zijn."

"De meerderheid van onze statushouders heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. We vinden het wel belangrijk dat ze meedoen (structuur, werkritme, netwerk opbouwen enzovoorts) en daarom is het grootste deel wel actief maar nog niet direct bemiddelbaar naar werk."

Zoals de voorbeelden hierboven al tonen, is er veelal sprake van duale trajecten, waarin gelijktijdig aandacht is voor taalverwerving en (voorbereiding op) werk. Deze trajecten voor inburgeraars trachten de scheidslijnen tussen inburgering enerzijds en participatie anderzijds op te heffen door in de ondersteuning van de doelgroep tegelijkertijd aan beide aspecten aandacht te besteden.¹⁹

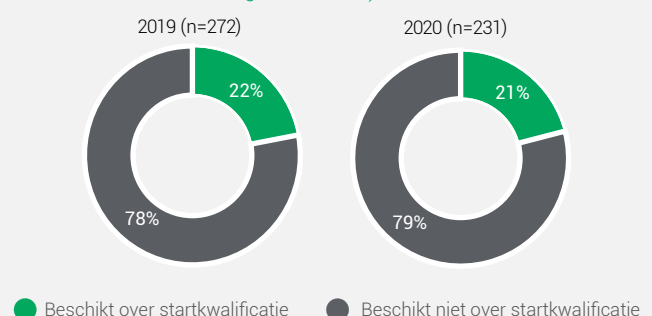
7.3 Startkwalificatie en onderwijs

We vroegen gemeenten een schatting te maken van het percentage statushouders dat over een startkwalificatie²⁰ voor de Nederlandse arbeidsmarkt beschikt (zie [grafiek 7.2](#)). De (ruwe) schatting van gemeenten komt uit op 21% van de statushouders die een startkwalificatie heeft.²¹ Hier is geen verandering te zien ten opzichte van vorig jaar. 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. En andersom: het niet hebben van een startkwalificatie bemoeilijkt de mogelijkheid om werk te vinden, zo geven ook onderstaande gemeenten aan.

"Het komt zelden voor dat statushouders direct bemiddelbaar zijn, doordat ze geen Nederlands spreken, vaak geen of nauwelijks Engels spreken, plus geen startkwalificatie hebben."

"Taal, basisvaardigheden en startkwalificaties zijn basisbenodigdheden voor een start op de arbeidsmarkt. Deze ontbreken vaak bij aanvang van de uitkering. Hieraan wordt eerst gewerkt alvorens men bemiddeld kan worden. Een belemmering voor bemiddeling is de behoefte op de arbeidsmarkt voor een diploma op MBO0niveau. Dit is voor een deel van de statushouders niet haalbaar, waardoor zij moeilijk bemiddelbaar zijn."

Grafiek 7.2 Hoeveel procent van de statushouders in uw gemeente beschikt naar schatting over een startkwalificatie (inclusief statushouders wiens buitenlandse diploma in Nederland is gewaardeerd)?



Instroom in onderwijs

In de vorige edities van deze monitor zagen we dat het daadwerkelijke aantal statushouder dat instroomt in een opleiding sterk achterblijft bij het aantal statushouders dat – volgens de gemeenten – gebaat zou zijn bij het volgen van een opleiding. Dit jaar geven gemeenten aan dat het aantal volwassen statushouders dat is bemiddeld naar een opleiding naar schatting 17% is, hetzelfde percentage als vorig jaar. Net als vorig jaar blijft dit percentage sterk achter bij het percentage statushouders voor wie een opleiding een goede werk richting werk zal zijn: gemeenten gaven vorige jaren aan dat 40% het beste via een opleiding bemiddeld kan worden, op weg naar duurzame uitstroom.

Via de toelichtingen van gemeenten krijgen we enig zicht op welke statushouders het lukt om een opleiding te gaan volgen. Dit zijn met name jonge statushouders (tot 27 jaar). Voor deze jonge mensen kijken veel gemeenten naar onderwijsmogelijkheden:

“Veel kandidaten zijn niet meteen bemiddelbaar naar werk. Zij moeten eerst een voortraject volgen voordat ze werkfit zijn. Bij jongeren wordt altijd gekeken of ze nog een opleiding kunnen volgen”

“Jongeren worden altijd toegeleid naar onderwijs. Voor statushouders boven de 27 jaar wordt meestal een combinatie van activering en maatschappelijke participatie ingezet.”

Veelal noemen gemeenten dat statushouders instromen in een Entree-opleiding op niveau MBO1.²² Deze opleiding leidt niet tot een startkwalificatie.

“Lastig, in ieder geval is de intentie dat alle jongeren doorminstromen naar regulier onderwijs. De meeste gaan naar een Entree-opleiding en een kleine groep stroomt door naar het hoger onderwijs. Een aantal 30plussers stromen met behulp van het UAF door naar hoger onderwijs.”

In sommige gevallen kunnen statushouders boven de 27 (of 30) jaar ook een opleiding volgen, bijvoorbeeld als ze in hun land van herkomst al met een opleiding waren begonnen, of als ze een opleiding voor een schaatseberoep, waarbinnen een tekort aan arbeidskrachten is, willen volgen. In deze gevallen krijgen zij vaak steun vanuit UAF. Vaker echter, lijkt het dat ‘oudere’ statushouders bemiddeld worden richting werk.

“De jongeren die hoogopgeleid in Nederland zijn aangekomen krijgen de kans om een UAF-scholingsprogramma te doen. Ze gaan hiervoor naar de pré bachelor voordat ze instromen in het hoger onderwijs.”

7.4 Nog geen inzet op de integratieroutes

Het percentage statushouders dat nog geen ondersteuning vanuit de gemeente krijgt, is elk jaar kleiner. Dit jaar gaat het om 10% van de mensen. Een derde van de gemeenten (34%) geeft aan dat alle statushouders in de gemeente een aanbod krijgen.

Er zijn weinig gemeenten waarin veel statushouders in de wachtrij staan: slechts in 4% van de gemeenten krijgt de helft van de statushouders nog geen aanbod. Hogere percentages statushouders die nog niet begeleid worden, worden niet genoemd.

In voorgaande jaren zagen we dat gemeenten twee typen verklaringen geven waarom een deel van de statushouders nog geen ondersteuning krijgt: 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.

Dit jaar valt op dat de verklaringen die te maken hebben met de situatie van statushouders in de meerderheid zijn. De mensen die nog niet bemiddeld zijn, hebben veelal medische problemen, geven de gemeenten aan. Statushouders met psychische of fysieke gezondheidsproblemen krijgen dan ondersteuning vanuit de zorg, maar worden (nog) niet bemiddeld richting werk/activering.

“We kennen (uitzonderlijke) gevallen waarbij er sprake is van dusdanig zware problematiek dat in overleg met o.a. de Wmo-consulent is besloten om de persoon nog niet te ‘pushen’ naar wat voor soort participatie dan ook. Soms is het belangrijk dat iemand eerst aan zichzelf werkt met professionele zorg.”

“Een gedeelte van de groep statushouders kampt met medische en/of psychische problematiek, waarbij er (eerst) aandacht gegeven moet worden aan behandeling, voordat er ingezet kan worden op integratie.”

Andere belemmeringen die gemeenten noemen zijn psychosociale problemen, (hogere) leeftijd, onvoldoende taalbeheersing, zorgtaken, zorgen rond gezinshereniging, een beperkt leervermogen of iemand heeft eerst tijd nodig om te settelen/aarden in Nederland.



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):

"Soms is de problematiek (financiën, sociaal-medisch, het nog niet aanwezig zijn van gezinsleden) dusdanig dat een traject geen toegevoegde waarde heeft op dit moment. En de taal is soms gewoon een probleem, we merken dit vooral met mensen uit Eritrea of Ethiopië, of mensen die laagopgeleid zijn."

"Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden niet gere-integreerd. Dit zijn vooral statushouders op leeftijd zonder enige werkervaring of scholing in het land van herkomst."

Ook zwangerschap wordt meermaals genoemd als reden om (tijdelijk) geen begeleiding te bieden:

"We merken dat er een grote groep zwangere vrouwen is waarbij vrijwilligerswerk geen mogelijkheid is. We maken een kosten-batenafweging; wat levert het op, wat kost het traject, inzet op partner, behalen inburgering, inzet kinderopvang; kortom in veel gevallen wordt dan niet ingezet op maatschappelijke participatie."

Naast belemmeringen vanuit het leven van de statushouders, liggen er ook belemmeringen vanuit de ondersteuningsstructuur van gemeenten ten grondslag aan het gegeven dat niet iedereen begeleid wordt. Nog niet alle statushouders zijn in beeld bij de gemeente, en er zijn gemeenten die nog niet de tijd en ruimte gevonden om iedereen te begeleiden. In vergelijking met de afgelopen jaren, zijn er echter al veel meer statushouders in beeld, en er is nog slechts een kleine groep die om bovengenoemde redenen geen ondersteuning krijgt.

"Instroom 2015/ 2016 was zo hoog dat niet alle statushouders bemiddeld konden worden. Die achterstand wordt nog steeds ingelopen."

"Deze mensen vallen nog onder de groep die we nog niet in beeld hebben. Dit komt o.a. doordat we vanaf 2017 een enorme inhaalslag hebben gemaakt en nog niet iedereen hebben kunnen spreken."

Wat we ook dit jaar zien, is dat statushouders soms geen ondersteuning krijgen als er een partner is die of al werkt of die als 'kansrijker' wordt ingeschat. Uit eerdere edities van de monitor is bekend dat in dat laatste geval de ondersteuning praktisch altijd op de man gericht is, en dat vrouwen (en met name nareizigers) minder gebruik kunnen maken van het beschikbare ondersteuningsaanbod. Een dergelijk signaal krijgen we ook dit jaar vanuit de toelichtingen van gemeenten:

"In gezinnen waarin één van de volwassenen werkt en er geen Participatiewet-uitkering wordt verstrekt, wordt niet ingezet op een traject voor de andere volwassene."

"Inzet op integratieroutes is alleen mogelijk als de persoonlijke (thuis)situatie het toelaat om in te zetten op een traject. Bij gezinnen met kinderen maken we vaak de keuze voor de ouder met de meeste kansen op de arbeidsmarkt."

"Op de vrouwen (die vaak nareizigers zijn) wordt niet altijd direct ingezet i.v.m. zorgtaken thuis. Dan wordt er vaak alleen op de man ingezet."

"Sommige statushouders zijn uit beeld geraakt: bijvoorbeeld wanneer de man al een baan heeft en het gezin uitstroomt uit de uitkering, dan heeft de vrouw soms nog geen enkele begeleiding gehad (nareiziger)."

Daarnaast noemen enkele gemeenten een praktisch bezwaar. Zij noemen dat statushouders voor werk grote afstanden moeten afleggen, en dat er (vanwege de afgezonderde ligging van de woongemeente) beperkte (openbaar)vervoersmogelijkheden zijn. Dat kan het in de praktijk lastig maken om mensen een participatie-aanbod te doen, zo geven deze gemeenten aan.

7.5 Verschillen tussen gemeenten

De percentages die we hierboven noemen, geven de gemiddelde uitstroom op de verschillende integratieroutes weer.²³ Wat de percentages niet laten zien, is dat er tussen gemeenten grote verschillen kunnen zitten. Zo zijn er gemeenten die aangeven dat 5% van de statushouders direct bemiddeld is naar werk, en gemeenten die zeggen dat 35% is uitgestroomd via werk. Deze diversiteit in uitstroomcijfers kunnen we illustreren aan de hand van de schattingen van twee afzonderlijke, in grootte vergelijkbare gemeenten. Gemeenten vullen de enquête anoniem in, daarom noemen we ze in onderstaande [tabel 7.3](#) gemeente 1 en gemeente 2.

Tabel 7.3 Illustratie uitstroomcijfers van twee afzonderlijke gemeenten

Integratieroute	Uitstroomcijfers in gemeente 1 (inschatting)	Uitstroomcijfers in gemeente 2 (inschatting)
Directe bemiddeling naar de arbeidsmarkt.	35%	5%
Bemiddeling naar/via onderwijs.	30%	5%
Inzet op activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de Arbeidsmarkt.	30%	15%
Inzet op maatschappelijke participatie ((nog)niet bemiddelbaar naar de arbeidsmarkt).	5%	25%
(Nog) geen inzet op bovenstaande integratieroutes.	0%	50%

Zoals te zien in bovenstaande voorbeeld, zijn de uitstroomcijfers richting werk en opleiding sterk verschillend in beide gemeenten: in gemeente 1 is meer dan de helft van de statushouders (55%) uitgestroomd naar werk of een opleiding, in de gemeente 2 is dit 10%. Beide gemeenten begeleiden statushouders d.m.v. dedicated klantmanagers. Het verschil zit erin dat in gemeente 1 de begeleiding intensief is en er een aanbod op maat wordt aangeboden, waar statushouders in gemeente 2 gebruikmaken van regulier aanbod voor alle bijstandsgerechtigden, dat naar eigen zeggen niet altijd aansluit op de mogelijkheden en leerbehoeften van de statushouder. Hieronder lichtten beide gemeenten hun aanpak toe, en worden deze verschillen duidelijk:

Gemeente 1:

"Alle statushouders die sinds 2013 zijn ingestroomd in de gemeente krijgen persoonlijke, intensieve begeleiding op maat. Sommigen van hen kunnen direct starten met een opleiding of worden direct naar werk bemiddeld. Anderen hebben in de eerste periode een grote afstand tot de arbeidsmarkt, omdat zij de taal nog niet goed beheersen, weinig werk- of leerervaring hebben, werknemersvaardigheden missen of zich nog moeten oriënteren op hun wensen en mogelijkheden. Voor hen worden activeringsactiviteiten ingezet om hen voor te bereiden op participeren, leren en werken in de gemeente. Voor statushouders voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is zetten we in op de participatie-activiteiten. Iedere statushouder krijgt persoonlijke begeleiding."

Gemeente 2:

"Statushouders maken binnen deze gemeente gebruik van de reguliere routes. Voor een grote groep is er geen maatwerk beschikbaar, waardoor er niet altijd een passend traject beschikbaar is."

Dit voorbeeld lijkt erop te wijzen dat er een relatie is tussen de intensiteit en passendheid van het aanbod en de uitstroom naar werk en opleiding.

7.6 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. Gemeenten schatten dat bijna de helft van de statushouders (47%) is uitgestroomd uit de bijstand, waarvan 17% gedeeltelijk, en 30% volledig is uitgestroomd. Ter vergelijking: in 2019 is 23% van alle bijstandsgerechtigden in Nederland volledig uitgestroomd uit de bijstand.²⁴

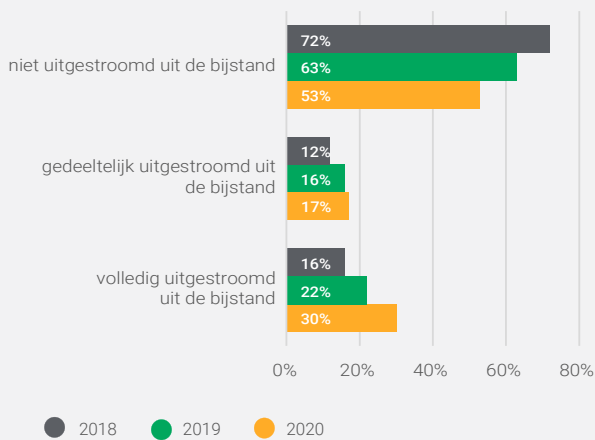
We zien over de jaren een stijging in de uitstroom van statushouders uit de bijstand: in 2018 was de uitstroom (volledig en gedeeltelijk bij elkaar opgeteld) uit de bijstand 28%, in 2019 was dat gestegen naar 38% en nu gaat het dus om bijna de helft van de statushouders die geheel of gedeeltelijk uitgestroomd is uit de bijstand is (zie [grafiek 7.4](#)).

Uitstroom uit de bijstand kan het gevolg zijn van het feit dat iemand werk of een opleiding gevonden heeft. Daarnaast zijn er veel andere redenen voor uitstroom uit de bijstand: bijvoorbeeld omdat de partner werk heeft gevonden en daardoor het gezin als geheel uitstroomt uit de bijstand, vanwege verhuizing of beëindiging van de uitkering op basis van rechtmatigheid. Een respondent geeft aan welke redenen er binnen zijn/haar gemeenten zijn om uit te stromen uit de bijstand:

"Er zijn vele redenen van uitstroom uit de bijstand. De reden uitstroom naar werk omvat een klein deel van de totale uitstroom. Bij de meeste andere redenen van uitstroom is er sprake van duurzame uitstroom (bijvoorbeeld verhuizing, onderwijs, fraude, andere uitkering (arbeidsongeschiktheid) enz.)."



Grafiek 7.4 Hoeveel procent van de statushouders in uw gemeente is, naar uw schatting, uitgestroomd uit de bijstand?*

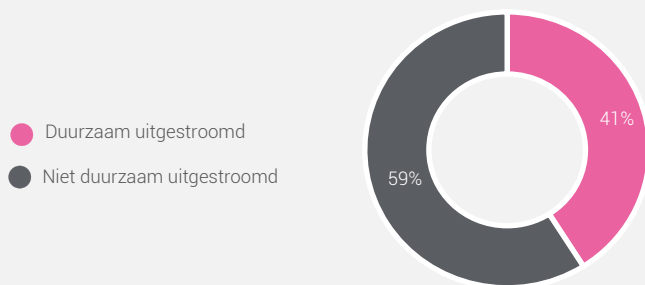


* Gemiddelde van geschatte percentages.

7.7 Duurzame uitstroom?

Wij vroegen aan gemeenten hoe zij de uitstroom uit de bijstand typeren: verwachten zij dat dit duurzame uitstroom is?²⁵ Volgens de schatting van gemeenten is gemiddeld twee vijfde (41%) van de statushouders die zijn uitgestroomd uit de bijstand, duurzaam uitgestroomd uit de bijstand. Dit komt overeen met vorig jaar (zie grafiek 7.5). De helft van de gemeenten denkt dat dit percentage lager ligt, namelijk op of onder de 30%.

Grafiek 7.5 Hoeveel procent van de statushouders die zijn uitgestroomd uit de bijstand, is naar uw schatting duurzaam uitgestroomd? (n=205)



Veel gemeenten kunnen zich bij deze vraag op cijfers baseren (waarbij zij duurzaam veelal definiëren als 'binnen een periode van zes maanden niet teruggekeerd in de uitkering'), andere gemeenten maken een schatting (bijvoorbeeld omdat ze geen zicht meer hebben op de uitstromers). Wij behandelen de cijfers als een schatting.

Hieronder geven we aan wat volgens gemeenten de redenen zijn dat statushouders niet duurzaam uitstromen uit de bijstand, en manieren waarop deze duurzame uitstroom wel tot stand kan komen.

Uitstroom niet duurzaam: tijdelijke contracten

In hun toelichting noemen gemeenten redenen waardoor statushouders terugkeren in de bijstand. De belangrijkste oorzaak is dat statushouders vaak in tijdelijke contracten werken. Doordat zij geen vast contract hebben, zijn ze kwetsbaarder om (opnieuw) werkloos te worden. De gemeenten hebben de vrees dat de coronacrisis statushouders hard zal treffen, juist omdat zij voornamelijk in flexbanen werken. In enkele gemeenten was dit ten tijde van onze uitvraag (tussen april en juni 2020) al zichtbaar:

"Mensen krijgen regelmatig uitzendcontracten, nulurencontracten of tijdelijke contracten. Zeker vanwege corona is de kans nu groter dat mensen hun werk verliezen en weer terug instromen (nu al zichtbaar)."

"Jammer genoeg krijgen we nu een aantal statushouders terug in de bijstand bij wie we al aannamen dat zij duurzaam uitstroomden. Maar door de coronacrisis wordt een aantal statushouders ontslagen en moet opnieuw bijstand aanvragen."

"Veel statushouders hadden nog een baan in de flexschil van bedrijven vóór het uitbreken van de coronacrisis. We zijn nu bezig met een programma om eventuele uitvallers weer snel op te pakken (ook als ze al een WW recht hebben opgebouwd)."

"We zien in best wat gevallen dat statushouders, na een tijdelijk contract te hebben gehad, via de WW weer terugkomen in de bijstand. Met de komst van de coronacrisis is de verwachting dat dit weer gaat toenemen."

Een andere reden die gemeenten geven, is dat het inwerken en begeleiden van statushouders lang duurt, en vaak langer dan de werkgever in eerste instantie verwachtte. Veelal stoppen de begeleiding en financiële tegemoetkomingen aan werkgevers al voordat iemand volledig mee kan draaien op de werkvloer. De werkgever moet dan gedurende langere tijd veel investeren. Dat is een reden om contracten niet te verlengen, merken de gemeenten:

"De statushouder wordt vaker geplaatst met een vorm van tijdelijke loonkostensubsidie aan de werkgever. Zodra dat deze subsidie wegvalt kost het de werkgever vaak te veel tijd om de statushouder optimaal te begeleiden, waardoor een contract niet verlengd word."

"We merken regelmatig dat statushouders aan het werk zijn, maar dat de werkgever blijkbaar meer verwachtingen had. Het contract wordt dan na een proefperiode bijvoorbeeld niet verlengd. Er zijn statushouders die regelmatig na een proeftijd weer terug in de bijstand terecht komen. Als gemeente willen we hier meer aandacht aan gaan besteden, o.a. door statushouders beter voor te bereiden op het werken in Nederland (werknemersvaardigheden, vaktaal), werkgevers beter informeren wat ze kunnen verwachten, de statushouder meer coachen op de werkvloer en de werkgevers (hierdoor) ontzorgen. We willen beter vinger aan de pols houden bij de werkgever hoe het gaat met de statushouder, zodat we tijdig kunnen bijsturen om te voorkomen dat het contract van de statushouder niet verlengd wordt."

Ook de ontevredenheid van de statushouder zelf met de baan kan een reden zijn waardoor iemand op een gegeven moment zelf besluit te stoppen, of niet gemotiveerd (meer) is om het werk uit te voeren. Dit kan met name gebeuren als de eerste baan een 'broodbaan' is, en ver afzit van de 'droombaan' die iemand uiteindelijk wil gaan uitvoeren, zo geeft onderstaande gemeente aan:

"Duurzame uitstroom is nog te beperkt omdat statushouders vaak banen moeten aannemen die niet helemaal matchen met interesse, werkervaring en beroepen land van herkomst. Het zijn niet de droombanen van de statushouders."

Duurzame uitstroom: onderwijs

Veel gemeenten waar statushouders duurzaam uitstromen uit de bijstand, geven aan dat dit komt doordat zij in onderwijs instromen. Het feit dat mensen een opleiding volgen is een directe reden voor langdurige uitstroom uit de bijstand. Zij ontvangen immers studiefinanciering, en geen bijstand meer. Maar ook na afronden van een opleiding, of na het behalen van een certificaat, is het risico op terugkeer in de bijstand kleiner, denken gemeenten:

"Men heeft, via opleidingstrajecten of het behalen van diploma's, VCA e.d. een goede start op de arbeidsmarkt. Dit blijkt tevens uit het feit dat deze mensen geen beroep doen op de bijstand in de afgelopen jaren, nadat zij zijn uitgestroomd."

"Mensen die een ontwikkeling kunnen doormaken: heftruckcertificaat, opleiding, rijbewijs behalen, hebben meer kans op duurzame uitstroom. Uitstroom uit de bijstand door opleiding (studiefinanciering) is ook mogelijk."

"Van duurzame uitstroom is sprake wanneer de statushouder zelfredzaam is op de arbeidsmarkt. Dit zijn met name de statushouders die een vakgerichte opleiding hebben gevolgd in Nederland en hun diploma hebben behaald (bijvoorbeeld in de logistiek). Zij kunnen na baanverlies makkelijker doorstromen naar nieuw werk."

Hieronder een voorbeeld van een gemeente die leerwerktrajecten organiseert waar een baangarantie aan vastzit:

"Naast de uitstroom van individuele cliënten, organiseren we leerwerkprojecten met baanintentie/baangarantie. Bij afronding van het traject krijgen de deelnemers een contract van minimaal 6 maanden."

Duurzame uitstroom: nazorg en goede contacten met werkgevers

Een ander werkzaam element voor duurzame uitstroom is het onderhouden van goed contact met werkgevers, aldus de gemeenten. Allereerst aan de voorkant, om te zorgen dat werkgevers bereid zijn statushouders een kans te geven binnen hun organisatie:

"Door een stevig WerkgeversServicePunt is er een groot netwerk van werkgevers. Vanuit het WSP zijn er ook dedicated jobhunters betrokken bij team Statushouders. Het gaat vooral om relatie en onderhoud daarvan."

Vervolgens in de matching, waarbij statushouders werk vinden dat bij hen past en er een match is tussen de werkgever en de statushouders:

"We proberen mensen te begeleiden naar werk dat bij hen past. Soms duurt dat wat langer maar ons beleid is gebaseerd op duurzame uitstroom."

Daarnaast is begeleiding tijdens het werken ook heel belangrijk, aldus de gemeenten. Enerzijds gaat dit om het ondersteunen en ontzorgen van de werkgever, bijvoorbeeld door financiële tegemoetkomingen en een vast aanspreekpunt voor vragen. Anderzijds is begeleiding en nazorg voor de statushouder belangrijk. Gemeenten zetten hiervoor een jobcoach in, en de dedicated klantmanager kan nazorg bieden:

"Het is zowel bij banen als bij uitstroom naar onderwijs van belang dat zowel de werkgever als de statushouder nog terecht kan bij de begeleiding voor vragen/opmerkingen."

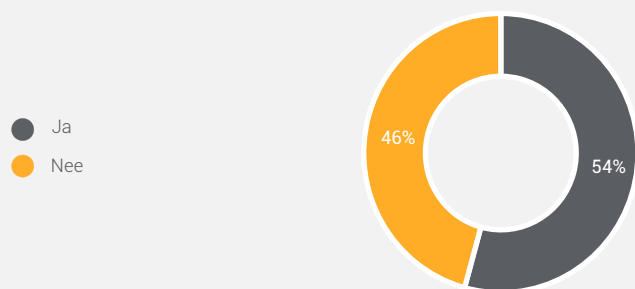
“Voor duurzame uitstroom is het bieden van nazorg door de werkconsulent erg belangrijk en indien nodig ook met inzet van een jobcoach.”

“We zetten stimuleringsregelingen in voor werkgevers. Deze regelingen vergroten de kans op duurzame uitstroom”.

7.8 Werken binnen de gemeente

De gemeente zelf is ook werkgever en kan diensgevolge 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 7.6](#)).

Grafiek 7.6 Hebben statushouders het afgelopen jaar binnen uw gemeentelijke organisatie betaald werk gevonden (dus geen vrijwilligerswerk)? (n= 223)



In 54% van de gemeenten zijn statushouders aan de slag op een betaalde functie (in 2019 gold dit voor 55% van de gemeenten). De overige 46% 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. Het komt het vaakst voor dat gemeenten één, twee of drie betaalde werkplekken aangeboden hebben aan statushouders.



8

Werkzame elementen van arbeidstoeleiding statushouders

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Wat zijn volgens gemeenten de werkzame elementen om statushouders richting werk te begeleiden?
- Welke (significante) relaties zijn er te vinden tussen werkzame elementen en uitstroom naar werk of opleiding?

8.1 Werkzame elementen: dedicated klantmanagers

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.²⁶ We legden hen een lijst van 22 mogelijke werkzame elementen (en de optie ‘anders, nl.’) voor en daarnaast was er uitgebreid de mogelijkheid dit toe te lichten. Net als in eerdere jaren geeft een deel van de gemeenten aan dat het moeilijk is om er enkele werkzame elementen uit te pikken, omdat het juist de samenhang tussen alle maatregelen is die tezamen zorgen dat een aanpak werkt. Een integrale aanpak, is belangrijk, aldus deze gemeenten:

“Wij zien dat juist een combinatie van ingezette elementen het gewenste effect bereikt. [...] Specifieke aandacht voor de statushouder en zijn situatie is essentieel. Daarnaast zien wij dat bij bijna alle statushouders er zaken spelen op de andere levensgebieden die belemmerend werken voor de kansen op werk.”

“Doordat er aandacht is voor alle leefgebieden, kunnen we de belemmeringen naar werk wegnemen en statushouders op basis van hun talenten, wensen en mogelijkheden bemiddelen naar duurzaam en structureel werk of opleiding.”

Toch springt één van de elementen erbovenuit en dat zijn de klantmanagers die specifiek voor statushouders werken (dedicated klantmanagers). Drie kwart van de gemeenten (73%) noemt dit als belangrijkste werkzame element. Het tweede (meest) werkzame element – werkervaringsplekken – wordt door fors minder gemeenten genoemd: door 33% van de gemeenten. De klantmanagers hebben de afgelopen jaren duidelijk hun meerwaarde bewezen. Zij komen met name tot hun recht op het moment dat zij statushouders intensieve begeleiding kunnen bieden:

“Wanneer je klantmanagers hebt die zich volledig kunnen richten op een qua omvang beperkte specifieke doelgroep dan bereik je de grootste resultaten. Deze doelgroep vraagt een forse tijdsinvestering per persoon maar dat wordt dubbel en dwars terugverdiend als je die tijd er in steekt.”

In [tabel 8.1](#) staat een overzicht van hoe gemeenten alle werkzame elementen waarderen. In de paragrafen hieronder gaan we in meer detail in op de werkzame elementen die gemeenten genoemd hebben.



Tabel 8.1 Wat zijn volgens u de werkzame elementen in de ondersteuning geweest waardoor de statushouders in uw gemeente uitgestroomd zijn naar betaald werk? (n=216)*

Werkzaam element	%
Klantmanagers die specifiek voor statushouders werken (dedicated klantmanagers)	73%
Werkervaringsplekken	33%
(Uitgebreide) intake; leren kennen van statushouder	30%
Nauwe samenwerking met werkgevers	21%
Samenwerking met ketenpartners	17%
Extra taallessen	16%
Jobhunters	16%
Jobcoaches	14%
Sollicitatietrainingen / trainingen werknemersvaardigheden	14%
Faciliteren van instroom in onderwijs/opleiding	12%
Financiële ondersteuning van werkgevers die statushouders een werk(ervarings)plek bieden	12%
Klantmanagers met een lagere caseload	11%
Anders, namelijk	9%
Afstemming met andere levensgebieden die van invloed zijn op kansen op werk	5%
Taalstages	5%
Vrijwilligerswerk	5%
Taalmaatjes	3%
Een uitgebreid, op statushouders gericht assessment	3%
Ondersteuning bij ondernemerschap	3%
Activiteiten om het netwerk van statushouders te verbreden	2%
Faciliteren van kinderopvang	2%
Matchingsevents waar werkgevers en statushouders elkaar ontmoeten	1%
Trainingen in digitale en/of financiële vaardigheden	1%

* Respondenten konden maximaal 3 antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 3,0.

8.2 Intensieve begeleiding en persoonlijke aandacht

Net als vorig jaar geven gemeenten aan dat intensieve begeleiding, persoonlijke aandacht en elkaar goed leren kennen belangrijke werkzame elementen zijn van een succesvolle toeliding richting werk. De inzet van de *dedicated* klantmanager, bij voorkeur met een lage caseload, is cruciaal, aldus de gemeenten.

"Dedicated consulenten kunnen rekening houden met cultureel bepaalde verschillen waardoor misverstanden kunnen worden voorkomen. Ze werken aan het opbouwen van een vertrouwensband en vanuit hun methodische ervaring kan een gerichte dienstverlening plaatsvinden. Door te werken met een lagere caseload, heeft de consulent meer ruimte om persoonlijk contact te onderhouden met de statushouders."

"Bij elke bijstandsgerechtigde gaat het om aandacht. Aandacht voor de persoon en omstandigheden. En regelmatig (elke week) contact hebben. Dit kan mondeling, via whatsapp, e-mail."

Ook de uitgebreide intake is een belangrijk instrument om de statushouder goed te leren kennen en te kunnen bepalen wat een passend traject zou zijn, aldus de gemeenten:

"De uitgebreide intake is een werkzaam element omdat op deze manier de statushouder goed in beeld komt, er is goed inzicht in competenties en vaardigheden en daarvoor is goed te bemiddelen naar werk."

Het kennen van de personen, via de intake maar ook via intensief persoonlijke contact wordt door meerdere gemeenten als werkzaam element benoemd:

"Het belangrijkste is het kennen van de statushouders (en werkgevers!), mensen frequent, intensief en persoonlijk begeleiden. Goed kijken naar de thuissituatie. In deze gezinnen speelt vaak veel meer op de achtergrond. Wanneer deze zaken niet aangepakt worden zal duurzame uitstroom naar werk nog niet lukken. Aandacht, contact en het kennen van de statushouder dus!"

"Het kennen van de klant leidt tot betrokkenheid van beide kanten."



De intensieve ondersteuning betekent niet alleen veel contactmomenten, maar soms ook samen met de statushouder op pad gaan, zoals onderstaande gemeente aangeeft:

"Praktische ondersteuning werkt goed zoals het meegaan met een sollicitatiegesprek of iemand helpen opstarten in de eerste weken van een nieuwe baan."

8.3 Creëren van voldoende werk(ervarings)plekken

Goede contacten met werkgevers is een heel belangrijke factor in de arbeidstoeleiding van statushouders, aldus de gemeenten. Zonder werkgevers geen werk, geen werkervaringsplekken, taalstages of vrijwilligerswerk. Directe, warme contacten met werkgevers zijn behulpzaam in het vinden/creëren van werk(ervarings)plekken:

*"Nauwe samenwerking met de plaatselijke werkgevers waardoor we kunnen beschikken over voldoende werker-
varingsplekken."*

"We hebben specifieke job/werkcoaches met kennis van de regionale arbeidsmarkt en een uitgebreid netwerk die statushouders met geduld en met maatwerk naar werk brengen."

Gemeenten geven aan dat werkervaringsplekken een goede manier zijn om werkgevers op laagdrempelige manier kennis te laten maken met de statushouder(s) in kwestie. Andersom biedt het statushouders de kans om de (vak)taal te leren in een praktijkomgeving (bijvoorbeeld via een taalstage) en om werknemersvaardigheden op te doen. Ook krijgen statushouders meer inzicht in wat een bepaalde functie binnen de Nederlandse werkcontext inhoudt.

"Als een werkgever eenmaal een statushouder kent dan is hij/zij eerder geneigd deze een baan aan te bieden. Dus via vrijwilligerswerk of stage werkt goed."

"Belangrijkste is nauwe samenwerking met werkgevers. Het is belangrijk om de werkgever te ontzorgen. Met name in de eerste fase is het wennen voor de statushouders om te werken en spelen er verschillende cultuurverschillen. Het is belangrijk dat de problemen die ontstaan meteen opgepakt worden door de klantmanager. Ook werkervaringsplekken zorgen ervoor dat de werkgever een duidelijk beeld krijgt van de statushouders."

"Werkervaringsplekken geven de statushouders ervaring, maar de werkgever kan ook de kwaliteiten van de statushouders beoordelen en zien dat de vooroordelen niet kloppen. Taalstages helpen de statushouders hun taalvaardigheden in de praktijk te verbeteren en door financiële ondersteuning zijn de werkgevers eerder bereid om statushouders aan te nemen."

In het contact met werkgevers is het belangrijk om belemmeringen weg te nemen, benadrukken gemeenten. Zo kunnen gemeenten (in de eerste periode) financieel bijdragen (bv. via loonkostensubsidie). Daarnaast is begeleiding en ondersteuning van werkgever én statushouder van belang: zowel vooraf als tijdens het werk, aldus de gemeenten. Dit is belangrijk om verwachtingen te managen, beide partijen goed voor te bereiden en om problemen tijdig te kunnen signaleren en aanpakken.

"Werkgevers zien belemmeringen om statushouders aan te nemen. Door goed contact en goede begeleiding bij de werkgever als een statushouder daar komt te werken, worden deze belemmeringen weggenomen. Extra taallessen zijn vaak ook essentieel, om vaktaal machtig te worden. Werknemersvaardigheden zorgen ervoor dat werknemer en werkgever dezelfde verwachtingen hebben."

"Vaak zijn werkgevers eerder bereid een plek te creëren als er een mogelijkheid van proefplaatsing of subsidie is."

Gemeenten geven aan dat jobhunters – die een groot netwerk van werkgevers hebben – belangrijk zijn in het interesseren van werkgevers om statushouders een kans te bieden, ofwel via een bestaande vacature ofwel op een speciaal voor de persoon gecreëerde plek.

"De (in de doelgroep gespecialiseerde) klantmanager heeft de statushouder in beeld en kan vervolgens snel schakelen met de jobhunter om de statushouder te bemiddelen naar werk. De jobhunters staan zelf in nauw contact met ondernemers uit onze gemeente om statushouders te plaatsen op bestaande vacatures of werkervaringsplekken te creëren voor statushouders."

"Dedicated Jobhunters kennen de markt, werkgevers en tevens de doelgroep. Zij kunnen een prima match maken. Daarnaast werken zij en jobcoaches nauw samen met werkgevers. Zij ontzorgen werkgevers zodat de indienstname van een statushouder zo soepel mogelijk verloopt. "Het is erg belangrijk dat de dedicated klantmanager de statushouder goed kan leren kennen. Zo weten we waar de minder goede punten liggen van de statushouder. Daarop kan je vervolgens jobcarving en jobhunting inzetten om een beroep wel haalbaar te maken. Als je daar een flinke som subsidie tegenover zet dan is het mogelijk om iemand te laten uitstromen. Vervolgens moet diegene zichzelf bewijzen en dan is het mogelijk dat iemand duurzaam uitstroomt. Er is echter aan de werkgeverskant ook veel nodig om iemand over te halen een statushouder die vaak nog gebrekkig Nederlands spreekt aan te nemen."

8.4 De inzet van jobcoaches en nazorg

In de paragraaf hierboven kwam het al aan bod; het is belangrijk om ook begeleiding te bieden als iemand aan het werk is of een werkervaringsplek heeft. Jobcoaches spelen hier een belangrijke rol, aldus gemeenten. Zij kunnen de statushouder ondersteuning bieden op de werkvloer:

"Jobcoaches zijn effectief voor het verklaren en verkleinen van de culturele kloof op de werkvloer. Door middel van werkervaringsplaatsen leert men de werkvloer kennen en leert de werkgever de werknemer kennen zonder enig risico voor de werkgever."

"In die gevallen die succesvol bleken waren dedicated klantmanagers betrokken in samenwerking met een speciale jobcoach."

Naast begeleiding op de werkvloer is het ook belangrijk om op andere terreinen begeleiding aan te blijven bieden, zo geven enkele gemeenten aan. Zo kunnen er gebeurtenissen plaatsvinden die invloed hebben op het functioneren van de statushouder, bijvoorbeeld als hij/zij gezondheidsproblemen krijgt of er wat verandert in de gezinssituatie/rond gezinshereniging. Ook het werken zelf kan veranderingen teweeg brengen, in de taakverdeling thuis of bijvoorbeeld rondom het inkomen. Een gemeente illustreert dit via onderstaand citaat:

"Om het succes te behouden is nazorg tijdens het werk uiterst belangrijk. Als een statushouder fulltime aan het werk gaat verandert er een hoop in zijn situatie. Denk aan de financiële gevolgen, toeslagen, gezin e.d. Met nazorg kan je hierbij ondersteunen."

Meer lezen over het bij elkaar brengen van werkgevers en statushouders?

In de gemeente Den Haag worden diverse inspanningen geleverd om vergunninghouders te bemiddelen naar werk. Belangrijke instrumenten die de gemeente inzet zijn Matchmaking, Werkervaringsplaatsen en Vrijwilligerswerk. In deze publicatie wordt in kaart gebracht in hoeverre deze instrumenten leiden tot veranderingen in houding, kennis en vaardigheden bij zowel vergunninghouders als werkgevers.

8.5 Taalverbetering

Eerder zagen we dat de meeste gemeenten aanvullend taal aanbod organiseren naast de verplichte inburgering. Dit gaat om taalmaatjes, aanvullende taallessen (soms gericht op vaktaal) en taalstages. De extra taallessen sorteren het meeste effect, hebben de gemeenten ondervonden.

"Het inkopen van extra taallessen maakt dat je klanten beter kan toerusten op werk en participatie."

"Taalstages helpen voor de taal- en werknemersvaardigheden maar zijn soms ook het begin van een nuttig netwerk."

"Taalmaatjes en vrijwilligerswerk hebben een positieve invloed op de mondelinge vaardigheden waardoor mensen sneller werk vinden."

8.6 Ketensamenwerking

Veel gemeenten benadrukken in de open antwoorden dat samenwerking en afstemming met ketenpartners (zoals zorg- en welzijnsinstellingen, onderwijsinstellingen en werkgevers) een belangrijk werkzaam element is. Dit is onder andere van belang om statushouders op alle leefgebieden de benodigde ondersteuning te kunnen bieden en om deze begeleiding goed op elkaar af te kunnen stemmen, om voldoende werkplekken te kunnen creëren en om te zorgen voor een soepele in- en doorstroom in het regulier onderwijs.

"Er is nauwe samenwerking met alle disciplines in het Sociaal Domein. Hierdoor is er makkelijk een brede blik op mogelijkheden voor de statushouder en er zijn korte lijnen tussen de disciplines. Verder hebben we ook nauw contact met werkgevers."

"Door de ruime contacten en samenwerkingsverbanden met bijv. MBO Rijnland, Hogeschool Leiden, Servicepunt Werk en VWN is de duurzame uitstroom in onze gemeente tot op heden hoog."

"We zoeken altijd een traject dat werkt voor die persoon. We zetten hierbij partners in die al bij het gezin betrokken zijn, bijvoorbeeld een buurman, of een vrijwilliger van VluchtelingenWerk, of de kerk, of... We hebben focus op duurzame uitstroom en we blijven mensen begeleiden, ook al zijn ze aan het werk."

8.7 Overige werkzame elementen

Andere elementen die gemeenten noemen, zijn onder andere deskundigheidsbevordering van klantmanagers, de inzet van sleutelpersonen en rolmodellen, empowermenttrainingen, faciliteren van kinderopvang en inzetten op instroom in opleidingen. In hoofdstuk 7 zagen we al dat gemeenten aangeven dat het volgen van een opleiding belangrijk is om duurzame uitstroom richting werk te verwezenlijken.

"Door de extra aandacht en ondersteuning van sleutelpersonen hebben we veel beter inzicht gekregen in de problematiek en behoeften van de klanten."

"Voor jongere statushouders biedt het onderwijs de beste kansen op duurzame uitstroom en hier zetten we dan ook fors op in. Om ervoor te zorgen dat zij aansluiting vinden bij het onderwijs is het in de meeste gevallen wel nodig dat hij hierin goed worden ondersteund (met zowel de administratieve kant, als op het gebied van leervaardigheden)."

Vergeleken met eerdere edities van de monitor, zien we dat de dedicated klantmanagers (en de persoonlijke aandacht en intensieve begeleiding die zij bieden) over de jaren als belangrijkste werkzaam element gezien worden. Ook de andere werkzame elementen blijven gelijk over de jaren. We zien dit jaar een verschuiving naar het belang dat gemeenten hechten aan nazorg en de rol van jobcoaches, op het moment dat statushouders uitgestroomd zijn naar een werk(ervarings)plek.

Meer lezen over werkzame elementen bij de arbeidstoeleiding van statushouders?

Kennisplatform Integratie & Samenleving maakte op basis van nationale en internationale literatuur een overzicht van werkzame factoren die de arbeidsparticipatie van statushouders bevorderen. Daarnaast zijn er vanuit het programma 'Vakkundig aan het Werk' van ZonMw diverse effectiviteitsonderzoeken uitgevoerd naar aanpakken voor arbeidstoeleiding van statushouders. De resultaten van deze onderzoeken zijn hier te vinden.

8.8 Relatie tussen werkzame elementen en succesvolle uitstroom

We hebben onderzocht of er statistisch significante verbanden te vinden zijn tussen de verschillende typen ondersteuningsaanbod van gemeenten en de uitstroom naar werk of opleiding. Hieruit blijkt dat het inzetten van de leerbaarheidstoets en het werken met dedicated klantmanagers met een lage(re) caseload significante samenhang vertonen met de uitstroom van statushouders naar werk of een opleiding. Er zijn dus aanwijzingen dat deze twee factoren samenhangen met een succesvolle uitstroom van statushouders. Dit sluit aan bij hetgeen gemeenten zeggen over het belang van intensieve begeleiding en het goed leren kennen van de statushouders in hun gemeenten. Het inzetten van dedicated klantmanagers aan sich toont geen significante verbanden met uitstroom naar werk en opleiding.

9

Samenvatting deel 2: Voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering

In dit tweede deel van de monitor gaat het om de voorbereidingen die gemeenten treffen op de nieuwe Wet inburgering, die naar verwachting op 1 juli 2021 zal ingaan. In het nieuwe inburgeringsstelsel krijgen gemeenten regie op de uitvoering van de inburgering. Dit beoogt bij te dragen aan meer synergie tussen inburgering en participatie. In de enquête stelden we vragen over de voorbereidingen die gemeenten treffen, de eventuele behoeften of vragen die zij hierbij hebben, de plannen van gemeenten rondom de uitvoering van onderdelen van het nieuwe stelsel en de lessen die gemeenten in dit proces hebben geleerd.

9.1 Voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering

Alle gemeenten zijn bezig met de voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering. Uit een lijst met mogelijke voorbereidingsactiviteiten kozen gemeenten het vaakst dat zij onder andere bezig zijn met het maken van afspraken over regionale samenwerking. Maar liefst 91% van de gemeenten is hier mee bezig. Andere vaak genoemde voorbereidingsactiviteiten zijn de ontwikkeling van de brede intake (77% van de gemeenten) en het Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (70%). Ongeveer de helft van de gemeenten is zich aan het voorbereiden op het ontzorgen van statushouders (55%).

Desgevraagd vertellen gemeenten dat zij in grote meerderheid gebruik maken van de infrastructuur die is opgezet om gemeenten te ondersteunen bij de voorbereidingen op de nieuwe Wet inburgering. Zo maken bijna alle gemeenten (95%) gebruik van handreikingen en andere materialen ontwikkeld door Divosa en de VNG en benut 87% de expertise van de regiocoördinatoren Veranderopgave Inburgering. Ook benutten gemeenten de expertise van sleutelpersonen en van partners in de vluchtelingketen, zoals Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF of VluchtelingenWerk.

Op de vraag wat gemeenten naast financiële middelen nog meer nodig hebben om zich tijdig te kunnen voorbereiden op de nieuwe Wet inburgering, antwoorden acht op de tien gemeenten dat het voor hen van groot belang is dat er snel meer duidelijkheid komt over de financiële kaders en nadere uitwerking van de wet.²⁷ In vergelijking met vorig jaar is het percentage gemeenten dat aangeeft (meer) formatie en expertise nodig te hebben gestegen.



Wet inburgering in het kort

In het nieuwe inburgeringsstelsel krijgen gemeenten regie over de uitvoering van de inburgering. De inburgering van nieuwkomers in Nederland dient eraan bij te dragen dat zij zo snel mogelijk meedoen in Nederland, het liefst via betaald werk. Om dit te bereiken wordt de taaleis verhoogd van niveau A2 naar niveau B1. Het nieuwe inburgeringsstelsel moet 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.

Binnen het nieuwe inburgeringsstelsel is voorzien dat gemeenten met alle statushouders een brede intake voeren, waarin zij een PIP (Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie) opstellen.

Leerroutes

Daarin staan afspraken over het traject van inburgering en participatie. Er komen drie leerroutes in het nieuwe inburgeringsstelsel:

- De B1-route maakt het mogelijk dat de meeste inburgeraars zo snel mogelijk 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 *Onderwijsroute* is gericht op het behalen van een erkend diploma binnen het Nederlands onderwijs voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Met name jonge inburgeringsplichtigen worden daarop voorbereid door het volgen van een taalschakeltraject waarin zij niet alleen de Nederlandse taal leren op minimaal niveau B1, maar ook andere vakken en vaardigheden leren om succesvol te kunnen instromen in een mbo-, hbo- of universitaire opleiding.
- De *Zelfredzaamheidsroute* (Z-route) is voor degenen voor wie de onderwijs- en B1-route buiten bereik liggen. Het is een intensief traject, gericht op het zelfstandig kunnen meedraaien in de maatschappij.

Ontzorgen

In het nieuwe stelsel gaan 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 Wet inburgering wordt naar verwachting in juli 2021 van kracht.²⁸

Gezinsmigranten en overige migranten

De nieuwe Wet inburgering is van toepassing op degenen die op of na 1 juli 2021 inburgeringsplichtig zijn geworden. Er worden twee groepen inburgeraars onderscheiden: asielstatushouders en gezins- en overige migranten. De rol van gemeenten is groter voor statushouders dan voor gezins- en overige migranten. Voor gezinsmigranten en overige migranten hebben gemeenten in het nieuwe inburgeringsstelsel in elk geval de verantwoordelijkheid voor het afnemen van de intake, het opstellen van een PIP, het voeren van voortgangsgesprekken en het aanbieden van de MAP en het PVT. Wij vroegen gemeenten wat zij, naast het wettelijke aanbod, van plan zijn om voor gezins- en overige migranten nog meer aan te bieden. De meerderheid van de gemeenten (58%) heeft (nog) geen plannen om deze groepen meer aan te bieden, dan hetgeen waarvoor zij de taak vanuit de wet hebben. De andere gemeenten hebben wel aanvullende plannen. Zo gaat een kwart van de gemeenten de participatiewensen van gezins- en overige migranten in kaart brengen en hen toeleiden naar aanbod en stelt 20% van de gemeenten het aanbod voor statushouders beschikbaar voor gezinsmigranten (waarbij de kosten voor de mensen zelf zijn).

En-ondertussengroep

Om de huidige groep inburgeraars, die nog niet kunnen profiteren van het aangekondigde nieuwe beleid, te ondersteunen en om een soepele overgang naar het nieuwe inburgeringsstelsel te bevorderen, zijn er bestuurlijke afspraken²⁹ gemaakt tussen het ministerie van SZW en de VNG onder de noemer *extra impuls inburgering 'en ondertussen'*. Het kabinet heeft voor de periode 2019-2020 middelen beschikbaar gesteld aan gemeenten om huidige statushouders te ondersteunen en te activeren richting passend inburgeringsonderwijs. Wij vroegen gemeenten welke inzet er, in het kader van de bestuurlijke afspraken, wordt gedaan voor de 'en ondertussengroep'. In zes op de tien gemeenten worden duale trajecten aangeboden en in 57% van de gemeenten wordt aanvullend taalonderwijs beschikbaar gesteld. Hetzelfde percentage gemeenten geeft aan (ook) een rol te spelen bij de advisering aan statushouders over en monitoring van het inburgeringstraject. De helft van de gemeenten (49%) adviseert over vervolgstappen in het taalverwervingsproces.



9.2 De brede intake

In het nieuwe inburgeringsstelsel nemen gemeenten met iedere individuele inburgeraar een brede intake af, op basis waarvan een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) wordt opgesteld. Om de inburgeringsplichtige in staat te stellen zo snel mogelijk te beginnen met zijn of haar traject is het belangrijk dat de intake zo snel mogelijk plaatsvindt.

Voor asielstatushouders betekent dit dat de intake bij voorkeur al in het AZC plaatsvindt. Dit is echter niet altijd mogelijk.³⁰ Desgevraagd vertelt een derde van de gemeenten (36%) dat zij nog niet heeft besloten waar de brede intake zal plaatsvinden. Een derde van de gemeenten (37%) heeft de ambitie om de brede intake te laten starten in het AZC en 18% van de gemeenten geeft aan dat zij de brede intake gaan afnemen als de statushouder in de gemeente woont. 10% van de gemeenten noemt een ander moment, of geeft aan dat het afhankelijk zal zijn van bijvoorbeeld de locatie van het AZC waar de brede intake zal worden afgenomen.

Een derde (36%) weet nog niet wie de brede intake zal gaan uitvoeren: de gemeente zelf of een externe partij? Bijna de helft van de gemeenten is voornemens om de brede intake zelf uit te gaan voeren (47%). Een klein deel besteedt de uitvoering uit (6%) of oriënteert zich op een andere wijze van uitvoering (11%), bijvoorbeeld gezamenlijk met andere partijen. Desgevraagd geeft 42% van de gemeenten aan dat zij (los van de uniforme leerbaarheidstoets) nog niet weten hoe zij de brede intake vorm zullen geven. De gemeenten die hier wel al een beeld bij hebben, noemen het vaakst dat zij gaan werken met één regievoerder/aanspreekpunt voor de inburgeraar (43% van de gemeenten).

9.3 Ontzorgen

In het nieuwe inburgeringsstelsel moeten gemeenten bijstandsgerechtigde statushouders de eerste zes maanden na huisvesting in de gemeente financieel ontzorgen. Deze verplichte ontzorging bestaat uit het vanuit de bijstandsuitkering betalen van de huur, de rekeningen voor gas, water en stroom en de verplichte zorgverzekering. In de uitvoering kunnen gemeenten kiezen voor verschillende vormen van ontzorgen: van alleen bovenstaande verplichte elementen tot volledig budgetbeheer. Twee derde van de gemeenten (65%) heeft nog niet besloten hoe zij het ontzorgen willen gaan inrichten. Een vijfde van de gemeenten (19%) kiest voor het verzorgen van de in de wet vastgestelde posten (huur, gas, water, licht en zorgverzekering), terwijl 14% van de gemeenten heeft besloten een uitgebreidere vorm van budgetbeheer toe te passen.

Net als bij het ontzorgen zelf, heeft twee derde van de gemeenten (65%) nog niet besloten hoe zij tijdens de periode van ontzorgen inburgeraars gaan ondersteunen bij het financieel zelfredzaam worden. In de meeste gemeenten die dit al wel besloten hebben, wordt een combinatie ingezet van groepsgewijze training en individuele budgetbegeleiding.

9.4 Inrichting inburgeringsaanbod

Nu gemeenten de regie over het hele inburgeringstraject krijgen, moeten zij zorgen dat ze tijdig een passend inburgeringsaanbod organiseren. Wij vroegen hoe de gemeenten de verschillende onderdelen (de leerroutes, MAP, PVT en het aanbod tijdens het ontzorgen) van het inburgeringstraject gaan inrichten. Gaan zij deze onderdelen bijvoorbeeld aanbesteden en inkopen bij derden, zelf uitvoeren of investeren aan een Gemeenschappelijke Regeling?

Ongeveer een kwart van de gemeenten (23%) geeft aan dat zij van geen van de zes diensten (de drie leerroutes, PVT, MAP en ontzorgen) weten hoe zij dit gaan inrichten. Voor de Z-route, het Participatieverklaringstraject, de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) en het aanbod ter versterking van de financiële zelfredzaamheid in de ontzorgperiode geldt dat ongeveer de helft van de gemeenten nog niet heeft besloten hoe zij deze gaan inrichten. Bij de B1 route en de onderwijsroute is al vaker duidelijk welke partij het gaat uitvoeren. Meestal gaan gemeenten deze onderdelen aanbesteden en inkopen bij derden. Vergeleken met de B1-route en de Onderwijsroute zeggen gemeenten vaker dat ze de Z-route deels zelf of deels zelf en deels door anderen laten uitvoeren, alhoewel ook daar (net als bij de B1-route en Onderwijsroute) de voorkeur lijkt te liggen bij aanbesteden en inkopen bij derden. De maatschappelijke begeleiding zal in 54% van de gemeenten worden belegd bij een externe partij; 38% van de gemeenten heeft hierover nog geen beslissing genomen.

In de meeste gemeenten wordt op een of andere manier samengewerkt met sleutelpersonen bij de voorbereidingen op de nieuwe Wet inburgering. In zes op de tien gemeenten (59%) worden personen afkomstig uit de doelgroep geraadpleegd om een (beter) beeld te krijgen van de vragen/behoefte van de inburgeraars en in de helft van de gemeenten (48%) worden sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen ingezet bij tolkwerkzaamheden.



9.5 Leerroutes

In het nieuwe inburgeringsstelsel komen drie leerroutes die inburgeraars kunnen doorlopen. Het gaat om de onderwijsroute, de B1-route en de Zelfredzaamheidsroute (Z-route). Wij vroegen gemeenten hoeveel procent van de inburgeraars in de gemeente naar schatting welke leerroute zal gaan doorlopen. We legden deze schattingen naast de percentages die gehanteerd worden vanuit de Rijksoverheid.

Gemeenten schatten dat 35% van de inburgeraars de B1-route zullen doorlopen. Bij de inrichting van het nieuwe stelsel wordt uitgegaan van een percentage van 60% van statushouders die de B1-route zullen doorlopen. De schattingen van gemeenten en de rijksoverheid over het percentage statushouders in de onderwijsroute komen goed overeen: gemeenten schatten 21% tegenover 25% door de landelijke overheid. Gemeenten schatten dat 44% van de statushouders de Z-route zullen volgen. Dit wijkt aanzienlijk af van de schatting van 15% van de landelijke overheid. Gemeenten lichten in hun schatting van het percentage statushouders dat de Z-route zal volgen toe dat bij hun in de gemeente veel analfabete statushouders of personen met een lage leerbaarheid aanwezig zijn. Ook refereren zij aan het gegeven dat de afgelopen jaren (deze) statushouders een ontheffing van de inburgeringsplicht hebben gekregen. In relatie hiermee wordt door gemeenten bovendien opgemerkt dat zij verwachten dat het beoogde taalniveau voor veel statushouders niet haalbaar zal zijn. De schatting van de Rijksoverheid is erop gebaseerd dat het nieuwe inburgeringsstelsel meer mensen de kans biedt om ten minste taalniveau A2 te behalen, omdat de inburgering effectiever zal zijn, met meer begeleiding, een combinatie van inburgering en participatie en intensievere trajecten.

9.6 Lessons learned

Alle gemeenten zijn zich aan het voorbereiden op de nieuwe Wet inburgering. Wij vroegen gemeenten of ze één les kunnen noemen die zij in hun voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering al hebben geleerd. Deze vraag levert een verscheidenheid aan antwoorden op. Eén les springt eruit en dat is: investeer in regionale samenwerking en in samenwerking met alle organisaties die betrokken zijn bij het proces van integratie en participatie. De samenwerking valt uiteen in drie typen, te weten: samenwerking tussen gemeenten in de regio; samenwerking tussen de gemeente en organisaties in de gemeente die betrokken zijn bij het proces van integratie en participatie en samenwerking binnen de diverse gemeentelijke diensten. Doel van al deze typen samenwerking is om gezamenlijk te komen tot een kwalitatief hoogwaardig integraal aanbod van taal en participatie voor de inburgeraars. Regionale samenwerking is belangrijk om – ook bij lagere instroom van inburgeraars en in kleine gemeenten – dit gewenste aanbod aan te kunnen bieden. Gemeenten zijn positief over de regionale samenwerking maar zien ook knelpunten, zoals organisatorische knelpunten of dat de reisafstanden voor inburgeraars (te) groot worden. Een andere les die gemeenten noemen, is dat de voorbereidingen veel tijd en aandacht kosten (meer dan gedacht) en er soms nog onvoldoende duidelijk is over voorwaarden en financiële kaders van de wet.³¹ Ook benadrukken gemeenten dat de behoeften van de inburgeraars centraal dienen te staan.



10 Voorbereiding op de Wet inburgering

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Op welke wijze bereiden gemeenten zich voor op de nieuwe Wet inburgering, en wat hebben zij hierbij nodig?
- Op welke wijze organiseren gemeenten de benodigde expertise en deskundigheid?
- Welk aanbod willen gemeenten gaan aanbieden aan gezinsmigranten en overige migranten (naast het aanbod voor statushouders)?
- Wat doen gemeenten – in voorbereiding op de nieuwe wet – voor statushouders die nog niet onder de nieuwe Wet inburgering vallen?

10.1 De voorbereidingen in gemeenten

Wij vroegen gemeenten op welke wijze zij zich aan het voorbereiden zijn op de invoering van de nieuwe Wet inburgering.³² Wij legden hen daarvoor een lijst voor, en de optie iets anders te noemen. Uit deze uitvraag blijkt dat alle gemeenten zich aan het voorbereiden zijn op de invoering van de nieuwe wet, en dat zij op meerdere terreinen tegelijk voorbereidingen treffen.

Onderstaande resultaten geven de stand van zaken weer op het peilmoment, tussen 14 april en 4 juni 2020. Waarschijnlijk zijn gemeenten op het moment al verder met hun voorbereidingen.

Bijna alle gemeenten (91%) maken afspraken over regionale samenwerking. Daarnaast zijn de meeste gemeenten bezig met de ontwikkeling van de brede intake (77% van de gemeenten) en het Persoonlijk plan Inburgering en Participatie (70% van de gemeenten), dat verplichte onderdelen voor alle inburgeringsplichtigen zijn. Iets meer dan de helft van de gemeenten (55%) bereidt zich voor op het ontzorgen dat gemeenten voor alle statushouders moeten gaan uitvoeren.

“We hebben een notitie opgesteld over hoe we de wet gaan invoeren. We voeren regionaal overleg over samenwerking bij de brede intake, pip en leerroutes. We hebben lokaal overleg met allerlei partners die met statushouders te maken hebben. Er zijn nog geen concrete afspraken gemaakt.”

Naast regionale samenwerking zijn gemeenten ook met andere samenwerkingen bezig. Zo heeft 53% van de gemeenten een marktconsultatie met mogelijke samenwerkingspartners georganiseerd. De helft van de gemeenten werkt samen met, of benut expertise van partners in de vluchtelingenketen (bijvoorbeeld VluchtelingenWerk of UAF). Van de gemeenten is 39% bezig afspraken te maken over de maatschappelijke begeleiding en aansluiting op de Veranderopgave Inburgering.

Op gebied van onderwijs is iets minder dan de helft van de gemeenten (45%) actief. Zij maken afspraken maken met onderwijsinstellingen over opleidingstrajecten. Wat nog bijna niet gebeurt (in 9% van de gemeenten), is het organiseren van praktische kennis over toelaatbaarheid en inschrijving in onderwijs en aanvragen van studiefinanciering.

In het nieuwe inburgeringsstelsel gaan het leren van de taal en participatie-activiteiten hand in hand, en goede contacten met werkgevers zijn daarin cruciaal. Op dit moment is 21% van de gemeenten met werkgevers in gesprek over het aanbod van duale trajecten. En 32% van de gemeenten maakt afspraken met aanbieders van vrijwilligerswerk en/of activeringstrajecten.

Van de gemeenten is 31% bezig met het voorbereiden van IT-systemen. Onder de nieuwe wet zal het monitoren en evalueren van resultaten belangrijk zijn: 37% van de gemeenten is hiermee bezig.

Gemeenten zijn nog nauwelijks bezig met het in kaart brengen van (behoeftes van) de groep gezinsmigranten: 9% is hiermee bezig. Voor alle antwoorden, zie [tabel 10.1](#)

Aanvullend op de gepresenteerde lijst noemen gemeenten zelf enkele andere voorbereidende werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld de uitvoering van een haalbaarheidsonderzoek op regionaal niveau, de klantreis van statushouders in beeld brengen of in gesprek gaan met ervaringsdeskundigen (statushouders) die al langer in de gemeente wonen over hoe het nieuwe beleid vorm te geven.



Wet inburgering

In het nieuwe inburgeringsstelsel krijgen gemeenten regie over de uitvoering van de inburgering. De inburgering van nieuwkomers in Nederland dient eraan bij te dragen dat zij zo snel mogelijk meedoen in Nederland, het liefst via betaald werk. Om dit te bereiken wordt de taaleis verhoogd van niveau A2 naar niveau B1. Het nieuwe inburgeringsstelsel moet 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. Binnen het nieuwe inburgeringsstelsel is voorzien dat gemeenten met alle statushouders een brede intake voeren, waarin zij een PIP (Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie) opstellen. Daarin staan afspraken over het traject van inburgering en participatie.

Leerroutes

Er komen drie leerroutes in het nieuwe inburgeringsstelsel:

- De *B1-route* maakt het mogelijk dat de meeste inburgeraars zo snel mogelijk 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 *Onderwijsroute* is gericht op het behalen van een erkend diploma binnen het Nederlands onderwijs voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Met name jonge inburgeringsplichtigen worden daarop voorbereid door het volgen van een taalschakeltraject waarin zij niet alleen de Nederlandse taal leren op minimaal niveau B1, maar ook andere vakken en vaardigheden leren om succesvol te kunnen instromen in een mbo-, hbo- of universitaire opleiding.
- De *Zelfredzaamheidsroute* (Z-route) is voor degenen voor wie de onderwijs- en B1-route buiten bereik liggen. Het is een intensief traject, gericht op het zelfstandig kunnen meedraaien in de maatschappij.

Ontzorgen

In het nieuwe stelsel gaan 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.

Maatschappelijke begeleiding

Ook ontvangt de inburgeraar na aankomst in de woongemeente maatschappelijke begeleiding. De maatschappelijke begeleiding helpt de inburgeraar bij de eerste stappen van de inburgering. Het gaat om ondersteuning en begeleiding in praktische zaken en voorlichting over leefgebieden en maatschappelijke instituties van de Nederlandse samenleving.³³

MAP en PVT

Daarnaast moet de gemeente zorgen dat de inburgeraars het Participatieverklaringstraject (PVT) en de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) kunnen volgen. In het PVT nemen inburgeraars kennis van de Nederlandse kernwaarden. MAP is bedoeld om de competenties en arbeidskansen van de nieuwkomer inzichtelijk te krijgen. Onderdeel van MAP is daarom ook de praktische inzet op de arbeidsmarkt – denk aan vrijwilligerswerk, stage, werkervaringsplaats en betaald werk.

Typen inburgeraars

De wet onderscheidt twee groepen inburgeraars: asielstatushouders en gezins- en overige migranten. Het bovenstaande aanbod wordt in zijn geheel aan asielstatushouders aangeboden. Voor gezins- en overige migranten geldt een aanbodplicht voor de onderdelen begeleiding bij de inburgering (intake, opstellen PIP, advies en voortgangsgesprekken), MAP en PVT.

De Wet inburgering wordt naar verwachting in juli 2021 van kracht.³⁴



In het nieuwe inburgeringsstelsel gaan het leren van de taal en participatie-activiteiten hand in hand, en goede contacten met werkgevers zijn daarin cruciaal. Op dit moment is 21% van de gemeenten met werkgevers in gesprek over het aanbod van duale trajecten. En 32% van de gemeenten maakt afspraken met aanbieders van vrijwilligerswerk en/of activeringstrajecten.

Van de gemeenten is 31% bezig met het voorbereiden van IT-systemen. Onder de nieuwe wet zal het monitoren en evalueren van resultaten belangrijk zijn: 37% van de gemeenten is hiermee bezig.

Gemeenten zijn nog nauwelijks bezig met het in kaart brengen van (behoeftes van) de groep gezinsmigranten: 9% is hiermee bezig. Voor alle antwoorden, zie [tabel 10.1](#)

Aanvullend op de gepresenteerde lijst noemen gemeenten zelf enkele andere voorbereidende werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld de uitvoering van een haalbaarheidsonderzoek op regionaal niveau, de klantreis van statushouders in beeld brengen of in gesprek gaan met ervaringsdeskundigen (statushouders) die al langer in de gemeente wonen over hoe het nieuwe beleid vorm te geven.

10.2 Pilotprogramma SZW

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondersteunt gemeenten bij de voorbereiding op de nieuwe wet door onder andere het organiseren van een pilotprogramma. In het [Pilotprogramma Veranderopgave Inburgering \(VOI\)](#) kunnen gemeenten werkzame elementen en bouwstenen ontdekken binnen de verschillende onderdelen van de nieuwe inburgeringswet. Via evaluatieonderzoeken worden de ervaringen binnen de pilots vastgelegd.

Ongeveer twee vijfde van de gemeenten zegt in dit pilotprogramma te participeren. In deze rapportage hebben we een zestal voorbeelden opgenomen van gemeenten die – binnen dit pilotprogramma – experimenteren met nieuwe werkwijzen of aanpakken. Alle informatie over de pilots en de evaluatieonderzoeken is [hier](#) te vinden.

Overigens wordt er niet alleen binnen het pilotprogramma van SZW geëxperimenteerd met de elementen van de nieuwe inburgeringswet: enkele gemeenten melden dat zij eigenstandig pilots uitvoeren.

Tabel 10.1 Op welke wijze bent u zich als gemeente aan het voorbereiden op de invoering van de nieuwe Wet inburgering? (n=222)*

Type voorbereiding	%
Afspraken maken over regionale samenwerking	91%
Ontwikkeling van de brede intake	77%
Ontwikkeling van een Persoonlijk plan Inburgering en Participatie (PIP)	70%
Voorbereiden op ontzorgen van statushouders	55%
Inzet voor de en ondertussen-groep	54%
Er is een marktconsultatie geweest met mogelijke samenwerkingspartners	53%
Samenwerken met of benutten van expertise van partners in de vluchtelingenketen	50%
Deelname aan een of meerdere pilots Veranderopgave Inburgering (VOI) van SZW	45%
Afspraken maken met onderwijsinstellingen over opleidingstrajecten	45%
Deskundigheidsbevordering voor medewerkers	42%
Afspraken maken over de maatschappelijke begeleiding en aansluiting op VOI	39%
Voorbereiden monitoren en evalueren resultaten	37%
Afspraken maken met aanbieders van vrijwilligerswerk / activeringstrajecten	32%
Voorbereiden van IT-systemen	31%
Anders, namelijk	27%
Voorbereiden op communicatie met de nieuwe doelgroep	22%
Afspraken maken met werkgevers over duale trajecten	21%
Laten uitvoeren van een evaluatieonderzoek op een lopende aanpak vanuit het SZW pilotprogramma VOI	19%
Ontwikkelen inzage in kenmerken groep gezinsmigranten	9%
Organiseren van praktische kennis over toelaatbaarheid en inschrijving in onderwijs en aanvragen stufi	9%
Wij zijn ons nog niet aan het voorbereiden	0%

* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 8,3*

10.3 Expertise en deskundigheid

Wij vroegen gemeenten op welke wijze de gemeenten organiseren dat er voldoende expertise/deskundigheid 'in huis' is om de voorbereiding en uitvoering van de nieuwe Wet inburgering in goede banen te leiden. Met name Divosa speelt hierin een belangrijke rol. Maar liefst 95% van de gemeenten maakt gebruik van handreikingen en andere materialen van Divosa en VNG en 87% van de gemeenten werkt samen met, of benut de expertise van de [regiocoördinatoren](#) die door Divosa zijn aangesteld. Daarnaast neemt 84% van de gemeenten deel aan regionale of landelijke bijeenkomsten over (de thema's van) de nieuwe Wet inburgering.

In 70% van de gemeenten wordt de expertise van sleutelpersonen en/of ervaringsdeskundigen benut, en 59% benut expertise van partners in de vluchtelingenketen, zoals Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF of VluchtelingenWerk.

In 41% van de gemeenten worden trainingen voor medewerkers ontwikkeld of ingekocht, en inhuur van consultancy/advies gebeurt in 23% van de gemeenten. Ook zijn gemeenten (23%) bezig met het werven van nieuw personeel. Daarnaast geven gemeenten aan dat zij baat hebben bij regionale uitwisseling van kennis en ervaringen. Een overzicht van alle antwoorden is te vinden in [tabel 10.2](#).

10.4 Behoeftes van gemeenten

Wij vroegen gemeenten wat zij, naast financiële middelen³⁵, nog meer nodig hebben om zich tijdig te kunnen voorbereiden op het nieuwe inburgeringsstelsel. Hier geven de gemeenten aan dat zij met name duidelijkheid nodig hebben. Duidelijkheid over de financiële kaders (82% van de gemeenten geeft dit aan) en duidelijkheid over de verdere uitwerking van de nieuwe wet (81%).³⁶

"Om ons als gemeente tijdig voor te kunnen bereiden op de wetswijziging is het van belang om meer inzicht te krijgen in de uitwerking van de wet (lagere regelgeving) en de hierbij horende financiële kaders."

Formatie en expertise/deskundigheid worden door respectievelijk 60% en 47% van de gemeenten genoemd. Vergeleken met vorig jaar is de behoefte aan expertise en deskundigheid sterk toegenomen. Van de gemeenten geeft 43% aan tijd nodig te hebben, en 32% heeft (nog) politiek draagvlak nodig (zie [grafiek 10.3](#)).

Tabel 10.2 Op welke wijze organiseert uw gemeente dat er voldoende expertise/deskundigheid 'in huis' is om de voorbereiding en uitvoering van de nieuwe Wet inburgering in goede banen te leiden? (n=222)*

Type expertise	%
Gebruikmaken van handreikingen en andere materialen van Divosa, VNG	95%
Samenwerken met en benutten van expertise van regiocoördinatoren van Divosa	87%
Deelnemen aan regionale of landelijke bijeenkomsten over de nieuwe Wet inburgering	84%
Samenwerken met en benutten van de expertise van sleutelpersonen/ ervaringsdeskundigen	70%
Samenwerken met en benutten van expertise van partners in de vluchtelingenketen	59%
Ontwikkelen of inkopen van cursussen/trainingen voor medewerkers	41%
Deelname aan het pilotprogramma Veranderopgave Inburgering	39%
Werven van nieuw personeel	23%
Inhuren/inkopen van consultancy- advies	23%
Anders, namelijk	14%

* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 5,4*.

Formatie en expertise/deskundigheid worden door respectievelijk 60% en 47% van de gemeenten genoemd. Vergeleken met vorig jaar is de behoefte aan expertise en deskundigheid sterk toegenomen. Van de gemeenten geeft 43% aan tijd nodig te hebben, en 32% heeft (nog) politiek draagvlak nodig (zie [grafiek 10.3](#)).

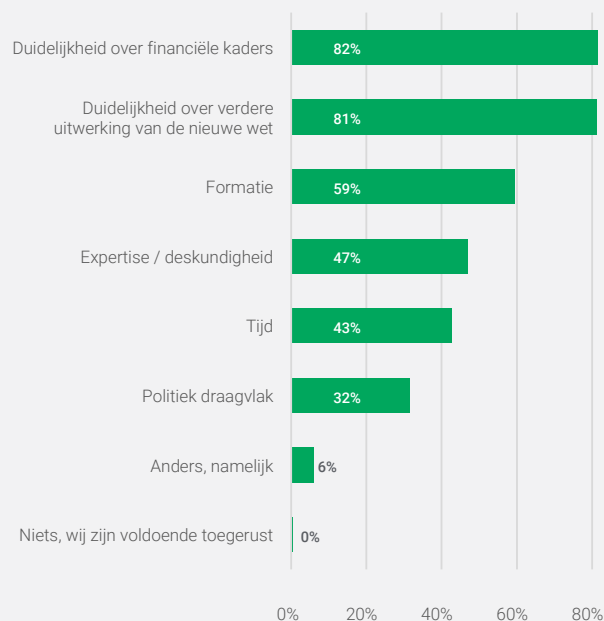
Enkele gemeenten geven een ander antwoord. Zo hebben gemeenten behoefte aan handelingsruimte: in de uitvoering van de wet, bij de invulling van lagere regelgeving en in de keuze wat lokaal en wat regionaal opgepakt wordt.

"Benoemen van doelen i.p.v. inregelen (te) gedetailleerde uitvoeringsvoorschriften."

Daarnaast noemen enkele gemeenten dat zij graag duidelijkheid willen over op welke wijze zij ondersteund worden met een ICT-omgeving.



Grafiek 10.3 Wat heeft uw gemeente naast financiële middelen meer nodig om zich tijdig voor te bereiden op de invoering van de nieuwe Wet inburgering? (n=222)*



* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 3,5*.

Meer lezen om je voor te bereiden op de Wet inburgering?

Welke stappen moeten gemeenten zetten om regie over inburgering te krijgen? Wanneer moeten ze deze stappen zetten? En wat betekent dat voor de inrichting van hun organisatie? Op de website [Veranderopgave Inburgering](#) van Divosa kunnen gemeenten informatie vinden over de nieuwe wet. Een van de documenten op de website is het Model Plan van Aanpak dat laat zien wat gemeenten moeten doen om tijdig regie over de uitvoering van inburgering te krijgen.

10.5 Gezinsmigranten en overige migranten

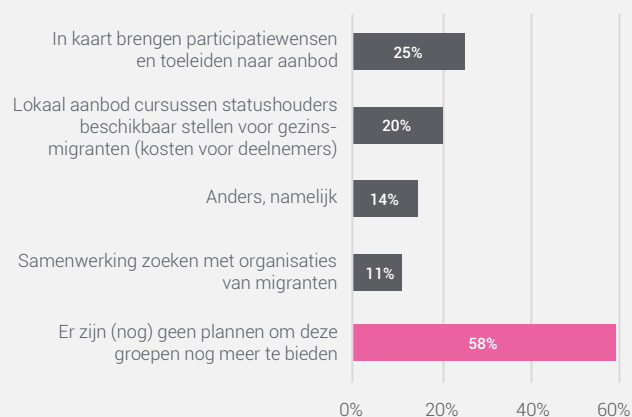
De nieuwe Wet inburgering is van toepassing op degenen die op of na 1 juli 2021 inburgeringsplichtig zijn geworden. Er worden 2 groepen inburgeraars onderscheiden: asielstatushouders en gezins- en overige migranten.³⁷ De rol van gemeenten is groter voor statushouders dan voor gezins- en overige migranten. Voor gezinsmigranten en overige migranten hebben gemeenten in het nieuwe inburgeringsstelsel een aanbodplicht voor het afnemen van de intake, het opstellen van een PIP, het voeren van voortgangsgesprekken, en het aanbieden van de MAP en het PVT.

Wij vroegen gemeenten wat zij, naast het bovenstaande aanbod, van plan zijn om voor gezins- en overige migranten nog meer aan te bieden (zie [grafiek 10.4](#)). De meerderheid van de gemeenten (58%) heeft (nog) geen plannen om deze groepen meer aan te bieden, dan hetgeen waarvoor zij de taak vanuit de wet hebben.

De andere gemeenten hebben al wel aanvullende plannen. Een kwart van de gemeenten wil participatiewensen van gezins- en overige migranten in kaart brengen en hen toeleiden naar aanbod (bv een taalvrijwilliger, cursus, vrijwilligerswerk, etc.). In 20% van de gemeenten is het plan om lokaal aanbod van cursussen voor statushouders ook beschikbaar te stellen voor gezinsmigranten (waarbij de kosten voor de mensen zelf zijn). Van de gemeenten zoekt 11% samenwerking met migrantenorganisaties.

Daarnaast geven enkele gemeenten (middels een toelichting) aan dat zij op dit moment onderzoeken, of dat zij nog moeten gaan uitzoeken wat deze doelgroep nodig heeft.

Grafiek 10.4 Voor gezinsmigranten en overige migranten hebben gemeenten in het nieuwe inburgeringsstelsel in elk geval de verantwoordelijkheid voor het afnemen van de intake, het opstellen van een PIP, het voeren van voortgangsgesprekken, en het aanbieden van de MAP en het PVT. Wat bent u als gemeente van plan om deze groepen nog meer te bieden? (n=222)*



* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 1,3*.

"We laten onderzoek doen naar gezinsmigranten in onze stad en hun ondersteuningsbehoefte. De inzichten uit het onderzoek gebruiken we ter input voor een plan van aanpak voor de ondersteuning van gezinsmigranten tot aan het nieuwe stelsel en in het nieuwe stelsel."

Ook geven enkele gemeenten aan dat aanvullend aanbod afhankelijk is van de vraag vanuit de migranten zelf: actief wordt er niets extra's aangeboden.



Vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten in Berkelland

In de gemeenten Berkelland en Bronckhorst wordt het programma 'Powervrouwen in Nederland' uitgevoerd. In dit programma van Interbeek Support wordt een groepswijze aanpak gecombineerd met individuele ondersteuning met als doel (arbeids)participatie en het vergroten van het zelfvertrouwen en zelfbewustzijn in Nederland. Dertig vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten hebben een half jaar lang groepsbijeenkomsten gevolgd over participeren in Nederland. Onderwerpen die aan bod kwamen zijn onder andere positief denken en zelfvertrouwen, opvoedingsvragen, combineren van werk en zorg, gezondheid en opleiding en werken in Nederland. Het ontzorgen van de deelnemers wat betreft kinderopvang en vervoer zorgde voor hoge opkomstpercentages bij de groepslessen.

Na(ast) de groepsbijeenkomsten is elke deelnemer gekoppeld aan een jobcoach, die hen ondersteunt bij het vinden van een baan, werkervaringsplaats of stage. In wekelijkse individuele gesprekken wordt in beeld gebracht wat de deelnemer wil, kan, en wat de mogelijkheden zijn.

Toen vanwege de coronamaatregelen fysieke bijeenkomsten niet mogelijk waren, zijn de bijeenkomsten digitaal (via Zoom) voortgezet.

De individuele jobcoach heeft de deelnemers hierbij desgewenst geholpen, en er is niemand uitgevallen.

Door het programma hebben de gemeenten veel meer zicht gekregen op de ambities en wensen van de deelnemers, die in het huidige systeem gemakkelijk uit beeld raken als hun man aan het werk gaat. Ook heeft de gemeente ervaring opgedaan met wat wel en niet werkt in het begeleiden en in beeld hebben van deze groep.

De onderlinge steun en het aansluiten bij individuele behoeften zorgen ervoor dat de deelnemers actief met hun toekomst in Nederland aan de slag zijn gegaan. Zo zijn 11 deelnemers aan het werk of begonnen met een opleiding, andere zijn hierna op weg of hebben nog meer begeleiding nodig.

Nazorg is erg belangrijk, aldus de gemeente, zeker op het moment dat een deelnemer in haar persoonlijke omgeving niet gesteund wordt in haar opleidingsplan en nog wat onzeker is. Ook is het belangrijk om de gezinnen goed in beeld te hebben.

Meer weten? Klik [hier](#).

10.6 En-ondertussengroep

Om de huidige groep inburgeraars, die nog niet kunnen profiteren van het aangekondigde beleid, te ondersteunen en om een soepele overgang naar het nieuwe inburgeringsstelsel te bevorderen, zijn [bestuurlijke afspraken](#) gemaakt tussen het ministerie van SZW en de VNG onder de noemer extra impuls inburgering 'en ondertussen'. Het kabinet heeft voor de periode 2019-2020 middelen beschikbaar gesteld aan gemeenten om huidige statushouders te ondersteunen en te activeren richting passend inburgeringsonderwijs. Hiermee wordt beoogd een bijdrage te leveren aan verbetering van het taalniveau van statushouders die nog onder het huidige stelsel inburgeren. Nevendoelen van de inzet van de extra middelen zijn het bevorderen van een soepele overgang naar het nieuwe stelsel voor gemeenten, door gemeenten breed en versterkt aan de slag te laten gaan met de beoogde nieuwe werkwijze.³⁸

Wij vroegen gemeenten welke inzet er – in het kader van middelen vanuit de bestuurlijke afspraken – wordt gedaan voor de 'en ondertussengroep'. Wij legden hen daarvoor een lijst met negen mogelijkheden voor, en de optie anders, namelijk. Voor alle antwoorden, zie [tabel 10.5](#).

59% van de gemeenten biedt duale trajecten aan waarbij taal en participatie geïntegreerd zijn. Ook biedt 57% van de gemeenten aanvullend taalonderwijs aan (dus aanvullend op de taallessen vanuit de verplichte inburgering). Daarnaast spelen gemeenten veelal ook een rol bij adviseren over en monitoren van het inburgeringstraject van de 'en-ondertussengroep'. 57% van de gemeenten adviseert over een bij de betreffende persoon passende taalcursus en cursusinstelling en 54% van de gemeenten monitort op individueel niveau hoe de taalverwerving/inburgering vordert. De helft van de gemeenten (49%) adviseert over vervolgstappen in het taalverwervingsproces.



Vergeleken met eerdere jaren hebben gemeenten al meer mogelijkheden om statushouders hierin te begeleiden en adviseren, en de voortgang te monitoren.

In 43% van de gemeenten is er sprake van begeleiding en advisering over studiekeuze, opleiding en benodigd taalniveau voor mbo en hbo/wo. Wat minder vaak voorkomt is ondersteuning bij inschrijving van de examenonderdelen (in 15% van de gemeenten) en ondersteuning bij het aanvragen van verlenging, ontheffing en/of bij (onterechte) boetes (in 27% van de gemeenten).

Tabel 10.5 Welke inzet wordt in uw gemeente gedaan als het gaat om deze 'en ondertussengroep'? (n=222)*

Inzet 'en-ondertussengroep	%
Aanbieden van duale trajecten waarbij taal een participatie geïntegreerd zijn	59%
Het adviseren/informereren over een bij betreffende persoon passende taal cursus en cursusinstelling	57%
Aanbieden van taalonderwijs (aanvullend op de verplichte inburgering)	57%
Monitoren hoe de taalverwerving/ de inburgering van betreffende personen vordert	54%
Adviseren over vervolgstappen in taalverwervingsproces (waarbij ook participatie betrokken kan worden)	49%
Begeleiding en advisering over studiekeuze, opleiding en benodigd taalniveau voor mbo en hbo/wo	43%
Anders, namelijk	27%
Ondersteuning bij het aanvragen van verlenging, ontheffing en/of bij (onterechte) boetes	20%
Ondersteuning bij inschrijving examenonderdelen	15%

* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 3,8.



11 Brede intake

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Op welk moment en waar zal de brede intake plaatsvinden?
- Wie gaat de brede intake uitvoeren en hoe geven gemeenten de intake inhoudelijk vorm?

In het nieuwe inburgeringsstelsel nemen gemeenten van iedere individuele inburgeraar een brede intake af, op basis waarvan een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) wordt opgesteld. Om de inburgeringsplichtige in staat te stellen zo snel mogelijk te beginnen met zijn of haar traject is het belangrijk dat de intake zo snel mogelijk plaatsvindt. In die gevallen waar het mogelijk is om de asielstatushouder gedurende het verblijf in het AZC al te laten starten met een of meer door de gemeente aangeboden onderdelen van het inburgeringstraject heeft dat altijd de voorkeur. Dit is echter niet altijd mogelijk.³⁹ In dit hoofdstuk inventariseren we waar gemeenten de brede intake willen gaan afnemen, en hoe zij deze willen vormgeven.

11.1 Locatie en moment brede intake

Wij vroegen gemeenten of zij al hebben besloten op welk moment en waar de brede intake wordt afgenomen (zie [grafiek 11.1](#)). In 36% van de gemeenten is dit nog niet besloten. Bij de gemeenten die hier al wel over besloten hebben, is er een tendens te zien naar het afnemen van de brede intake in het AZC (37% van de gemeenten geeft dit aan). Een kleine groep gemeenten (18%) gaat de brede intake afnemen als de statushouder in de gemeente woont, en 10% noemt een ander moment. Degenen die een ander moment noemen, geven voornamelijk aan dat dit afhankelijk is van de locatie van het AZC: als een AZC dichtbij de gemeente ligt, is het makkelijker te regelen dan als de statushouder in een AZC verder weg verblijft.

“Wordt waarschijnlijk maatwerk. Afhankelijk vanuit welk AZC (qua afstand) iemand komt.”

“Als de statushouder in het AZC in onze gemeente zit, dan is de brede intake in het AZC. Voor andere AZC's op het moment dat iemand in de gemeente komt wonen.”

“Zoals het er nu uit ziet zit de statushouder dan nog in het AZC maar reist naar onze gemeente om de eerste intake af te nemen.”

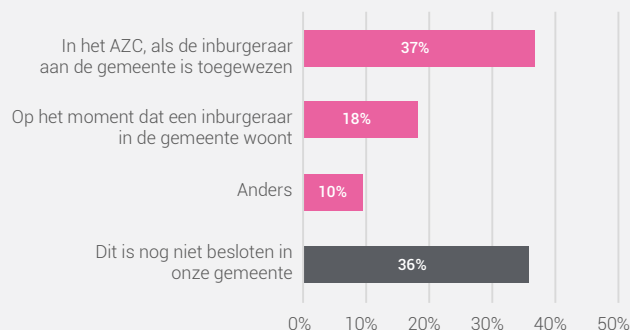
“Bij voorkeur in het AZC. Een experiment heeft echter uitgewezen, dat dit gecompliceerd lag.”

Veel gemeenten zijn dus voornemens om de brede intake al in het AZC af te nemen. Praktische hobbels, met name m.b.t. de afstand tussen AZC en vestigingsgemeente, kunnen dit in de weg staan.

Ook de termijn waarop er een woning vrijkomt, kan van invloed zijn op het moment dat de brede intake wordt afgenomen:

“Dit hangt af van op welke termijn een woning beschikbaar is voor de statushouder. Op korte termijn betekent: brede intake na settelen in eigen woning. Op langere termijn betekent: brede intake op het AZC.”

Grafiek 11.1 Waar/wanneer start in uw gemeente de brede intake? (n=221)



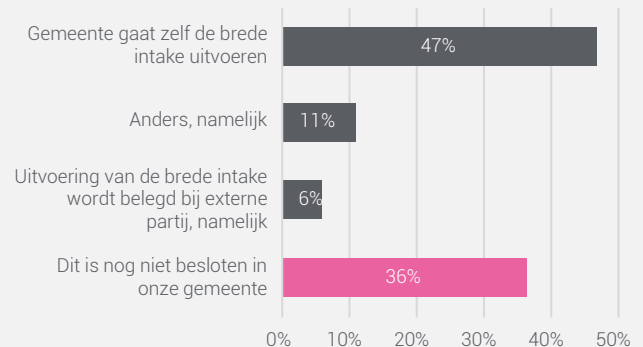
11.2 Uitvoering brede intake

Gaan gemeenten de brede intake zelf uitvoeren, of wordt dit bij een externe partij belegd? Van de gemeenten geeft 36% aan dit nog niet te weten (zie [grafiek 11.2](#)). Een groot deel van de gemeenten die hier al wel over besloten hebben (47%), geeft aan dat zij dit zelf gaan uitvoeren. Slechts 6% van de gemeenten belegt de afname van de brede intake bij een externe partij. Zij noemen verscheidene organisaties waaronder het Werkplein, de partij die maatschappelijke begeleiding uitvoert, het sociaal team of de partij die voor de gemeente de begeleiding rond inburgering en participatie doet. Daarnaast geven enkele gemeenten aan de brede intake uit te voeren samen met andere partijen:

"We voeren de intake samen uit, met de klantmanager vanuit de gemeente en de begeleider vanuit VluchtelingenWerk."

"In samenwerking met het sociale werkbedrijf."

Grafiek 11.2 Gaat uw gemeente de brede intake zelf uitvoeren, of wordt dit bij een externe partij belegd? (n=220)



Brede intake en PIP in Amsterdam

In augustus 2019 is Amsterdam gestart met een pilot brede intake / PIP (persoonlijk Plan Inburgering en Participatie). De gemeente werkt aan het ontwikkelen en vastleggen van een breed klantbeeld tijdens het intakeproces. De brede intake, die bij voorkeur start in het AZC, bestaat in Amsterdam uit een periode van twaalf weken waarin de statushouder gesprekken voert over participatie met zijn persoonlijke klantmanager, een 'Opstartklas' doorloopt van zes weken en het participatieverklaringstraject volgt. Daarnaast krijgen statushouders maatschappelijke begeleiding vanuit VluchtelingenWerk. De klantmanager heeft geregeld contact met de maatschappelijk begeleider. Beiden werken gebiedsgericht en weten elkaar onderling te vinden.

De 'Opstartklas' is een belangrijk onderdeel van de Amsterdamse brede intake. Dit intensieve taaltraject van zes weken is gericht op spreek- en luistervaardigheden.

Tegelijkertijd is het ook een meet en observatie-instrument waarin het taalniveau, leervermogen, digitale vaardigheden en andere competenties van de statushouder in beeld worden gebracht. Uit de Opstartklas volgt een persoonlijk en objectief advies voor een passend inburgeringstraject. Klantmanagers gebruiken dit advies om het vervolgtraject van de statushouders verder in te richten. Tevens verwijzen de klantmanagers hun klanten naar een geschikte, kwalitatief goede taalschool. In deze aanpak wordt leerbaarheid niet slechts getoetst op één moment d.m.v. een leerbaarheidstoets, maar juist over een langere periode aan de hand van een aantal meetmomenten. De eindrapportage van de Opstartklas en de participatiegesprekken vormen input voor het toekomstige PIP. Dit plan moet een wederzijds document worden, waar de statushouder zichzelf in herkent en zeggenschap in heeft. Amsterdam verkent op dit moment de mogelijkheid van het werken met een digitale tool voor het PIP.

Meer weten? [Klik hier](#).

11.3 Vormgeving brede intake

Het doel van de brede intake is het in beeld brengen van de startpositie en ontwikkelmogelijkheden van inburgeringsplichtigen op het gebied van inburgering en participatie. Onderdeel van de brede intake zal een leerbaarheidstoets, die landelijk vormgegeven wordt. Gemeenten krijgen de vrijheid om het werkproces van de brede intake verder zelf in te vullen. Wij vroegen gemeenten hoe zij de brede intake (naar verwachting) vorm gaan geven, los van de uniforme leerbaarheidstoets (zie [grafiek 11.3](#))

Net als bij de vorige vragen over de brede intake is hier ook een aanzienlijk deel van de gemeenten (42%) dat nog niet besloten heeft hoe de intake inhoudelijk vormgegeven wordt.

In veel gevallen zijn er meerdere partijen betrokken bij de intake: in 28% van de gemeenten wordt de intake uitgevoerd in samenwerking met VluchtelingenWerk of een soortgelijke organisatie en in een kwart van de gemeenten wordt de intake door een multidisciplinair team uitgevoerd. In 10% van de gemeenten wordt de intake uitgevoerd in samenwerking met sleutelpersonen en/of ervaringsdeskundigen.

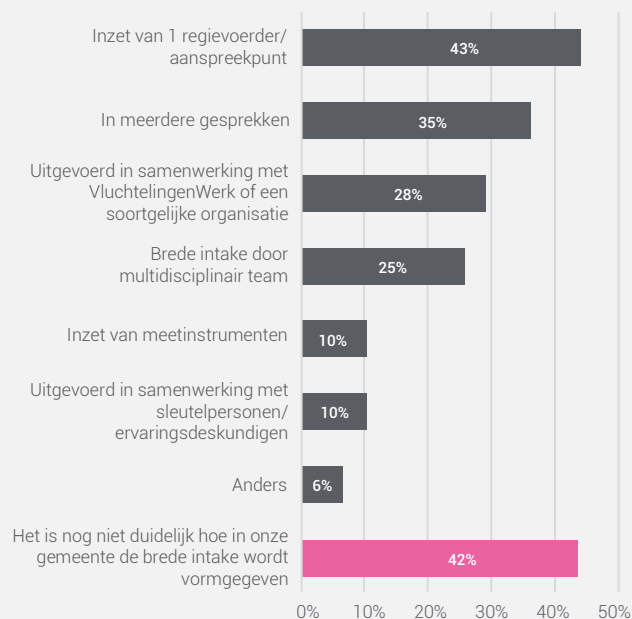
“We zijn aan het onderzoeken of we sleutelpersonen in kunnen zetten. Naast de dedicated klantmanager willen we een samenwerkingsverband met maatschappelijke begeleiding, sociaal team en een organisatie voor psychische hulpverlening onderzoeken.”

Er wordt dus veel samengewerkt. 43% van de gemeenten geeft aan dat er wel één regievoerder/aanspreekpunt voor de inburgeraar zal zijn.

35% van de gemeenten geeft aan dat de brede intake uit meerdere gesprekken zal bestaan. 10% van de gemeenten geeft aan met meetinstrumenten (naast de leerbaarheidstoets) te gaan werken. Daarbij worden de NOA Assessment, CompetenSYS en de ZelfredzaamheidMatrix (ZRM) genoemd. Andere gemeenten die met een meetinstrument willen gaan werken, moeten nog kiezen welk instrument ze willen gebruiken.

Enkele gemeenten (6%) noemen aanvullende manieren waarop ze de brede intake vorm gaan geven, zoals dat de intake bestaat uit een traject van meerdere weken.

Grafiek 11.3 Op welke wijze wordt naar verwachting in uw gemeente de brede intake vormgegeven, los van de uniforme leerbaarheidstoets? (n=220)



12 Ontzorgen

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Hoe gaan gemeenten het ontzorgen uitvoeren in het nieuwe inburgeringsstelsel?
- Wat gaan gemeenten doen om de financieel zelfredzaamheid van statushouders te stimuleren?

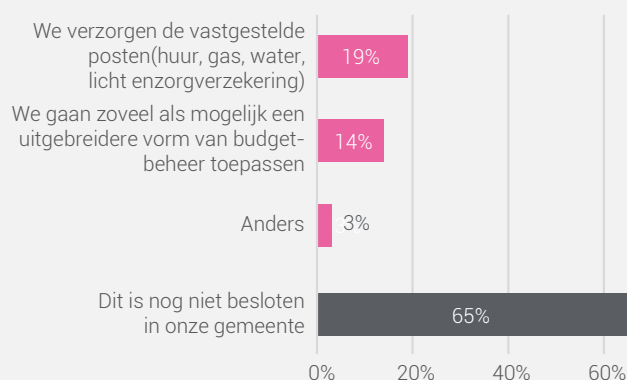
12.1 Ontzorgen

In het nieuwe inburgeringsstelsel moeten gemeenten bijstandsgerechtigde statushouders de eerste zes maanden na huisvesting in de gemeente financieel ontzorgen. Deze verplichte ontzorging bestaat uit het vanuit de bijstandsuitkering betalen van de huur, de rekeningen voor gas, water en stroom en de verplichte zorgverzekering. In de uitvoering kunnen gemeenten kiezen voor verschillende vormen van ontzorgen: van alleen bovenstaande verplichte elementen tot volledig budgetbeheer.

Wij vroegen gemeenten hoe zij de financiële ontzorging gaan uitvoeren. In de meeste gemeenten (65%) is dit nog niet besloten. Van de gemeenten heeft 14% besloten een uitgebreidere vorm van budgetbeheer toe te passen. Een vijfde van de gemeenten (19%) kiest voor het verzorgen van de in de wet vastgestelde posten (huur, gas, water, licht en zorgverzekering) (zie [grafiek 12.1](#)).

Enkele gemeenten geven een andere manier van ontzorgen aan. Zo is er een gemeente die het ontzorgen niet voor een half jaar, maar voor een jaar gaat uitvoeren. Enkele gemeenten zeggen dat indien nodig naar een uitgebreidere vorm van budgetbeheer opgeschaald wordt. Enkele gemeenten geven aan te streven naar zoveel mogelijk financiële zelfstandigheid van statushouders. Andere opmerkingen van gemeenten gaan over trainingen en andere manieren om statushouders tijdens de ontzorgperiode financieel zelfredzaam te maken (daar staan we in de volgende paragraaf uitgebreid bij stil).

Grafiek 12.1 Hoe gaat uw gemeente de financiële ontzorging uitvoeren? (n=221)*



* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 1,2.

Een gemeente heeft al ervaring met het ontzorgen, en is daarover te spreken:

"Met de ontzorging op financieel vlak zijn we een aantal jaar geleden gestart en dit blijkt succesvol. er zijn veel minder problemen op dit vlak waardoor de focus meer op participatie en inburgering kan komen te liggen."

Meer lezen over ontzorgen?

Zie voor meer informatie over ontzorgen de Handreiking Financieel ontzorgen en financiële zelfredzaamheid van Divosa.

Ontzorgen in Edam-Volendam

De gemeenten Edam-Volendam, Waterland en Landsmeer werken samen in de pilot ontzorgen. De gemeenten willen met de pilot de financiële bewustwording en financiële zelfredzaamheid vergroten en voorkomen dat er problematische schulden ontstaan bij statushouders.

De gemeente betaalt de huur, energie, water en zorgverzekering van de deelnemers aan de pilot vanuit de uitkering. De vaste lasten worden een maand vooruitbetaald om problemen bij de afronding van de pilot te voorkomen. Bij het beëindigen van het ontzorgen worden de vaste lasten ingeregeld via een automatische incasso waarbij rekening gehouden wordt met betaalmomenten van de bijstand. Deelnemers aan de pilot krijgen individuele begeleiding van een gemeentelijke klantmanager. De financiële vaardigheden van deelnemers worden bij de intake met een checklist in beeld gebracht. Indien nodig komt er een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang of wordt er budgetbeheer ingezet.

Onderdeel van de pilot is het vergroten van de financiële zelfredzaamheid van de deelnemers, zodat zij na de ontzorgperiode zelfstandig hun geldzaken kunnen regelen. Bij VluchtelingenWerk volgen deelnemers hiervoor de cursus Euro-Wijzer, en kunnen zij ook individueel terecht voor basale financiële hulp.

Binnen de pilot wordt ook gewerkt aan het versterken van het sociale netwerk van de deelnemers, zodat zij sneller onderdeel kunnen worden van de lokale samenleving. Omdat de afstanden binnen en tussen de gemeenten relatief groot zijn, blijkt het belangrijk om groepsbijeenkomsten en individuele gesprekken op goed bereikbare plaatsen, dichtbij de deelnemers te organiseren.

Meer weten? Klik [hier](#)

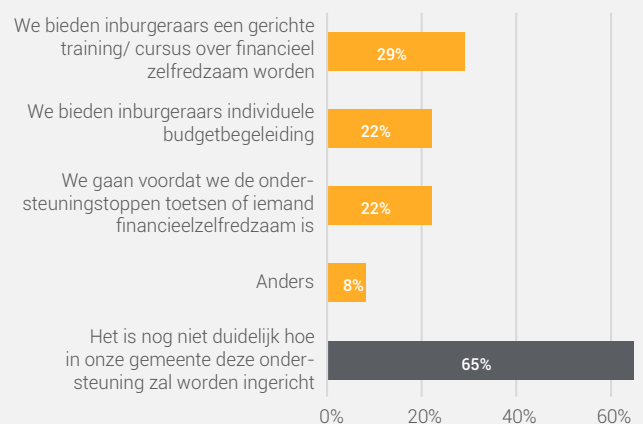
12.2 Versterken financiële zelfredzaamheid

In de periode dat de statushouder ontzorg wordt, moet er aandacht zijn voor het versterken van de financiële zelfredzaamheid. Er zijn verschillende manieren om een proces van financieel ontzorgen vorm te geven en financiële zelfredzaamheid te stimuleren. Gemeenten hebben hier beleidsvrijheid in. Wij vroegen gemeenten hoe zij (in de ontzorgperiode) inburgeraars gaan ondersteunen bij het financieel zelfredzaam worden (zie [grafiek 12.2](#)).

In 65% van de gemeenten is dit nog niet besloten. In 29% van de gemeenten is besloten om inburgeraars een gerichte training/ cursus over financieel zelfredzaam worden aan te bieden. In 22% van de gemeenten krijgen inburgeraars individuele budgetbegeleiding (bijv. budgetcoach). In de meeste van de gemeenten worden beide aanpakken tegelijk ingezet. Dus zowel een groepstraining als individuele begeleiding. Er zijn ook gemeenten die alleen groepstrainingen aanbieden en er zijn enkele gemeenten die alleen individuele begeleiding aanbieden.

"We bieden budgetcursussen aan, we organiseren een 'Huishoudboekje' en bieden begeleiding bij financiële redzaamheid."

Grafiek 12.2 Op welke manier gaat uw gemeente (in de ontzorgingsperiode) inburgeraars ondersteunen bij het (financieel) zelfredzaam worden? (n=221)*



* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 1,5.

22% van de gemeenten geeft aan dat zij van plan zijn om, voordat de ondersteuning stopt, te toetsen of iemand financieel zelfredzaam is.

"Combinatie van cursus, budgetcoach en pas stoppen als iemand er klaar voor is."

Meer lezen financiële zelfredzaamheid van statushouders?

De Inspectie SZW heeft onderzocht in hoeverre statushouders financieel zelfredzaam zijn en in hoeverre zij ondersteuning krijgen om financieel zelfredzaam te worden. De publicaties zijn [hier](#) te vinden. En in [deze publicatie](#) van Kennisplatform Integratie & Samenleving zijn bouwstenen te vinden m.b.t. het versterken van de financiële zelfredzaamheid van statushouders.



13 Inrichting inburgeringsaanbod

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen aan bod:

- Bij welke partij beleggen gemeenten de verschillende onderdelen van de Wet inburgering?
- Werken gemeenten samen met sleutelpersonen, op welke terreinen?

13.1 Organisatie inburgeringsaanbod

Nu gemeenten de regie over het hele inburgeringstraject krijgen, moeten zij zorgen dat ze tijdig een passend inburgeringsaanbod organiseren. Wij vroegen hoe de gemeenten de verschillende onderdelen (de leerroutes, MAP, PVT en het aanbod tijdens het ontzorgen) van het inburgeringstraject gaan inrichten (bijvoorbeeld aanbesteden en inkopen bij derden, zelf uitvoeren of inbesteden aan een Gemeenschappelijke Regeling).

In [tabel 13.1](#) is te zien hoe de gemeenten de verschillende diensten willen gaan inrichten. In veel gemeenten is dit nog niet duidelijk. Gemeenten hebben met name nog geen keus gemaakt over het aanbod tijdens het ontzorgen, dat gericht moet zijn op financiële zelfredzaamheid: 55% van de gemeenten geeft aan dat dit nog niet duidelijk is. En 54% van de gemeenten weet nog niet hoe zij de Module Arbeidsmarkt & Participatie (MAP) gaan aanbieden.

Voor alle zes de onderdelen geldt dat de meeste gemeenten dit gaan aanbesteden en inkopen bij derden. Dit gebeurt het vaakst bij de B1-route en de Onderwijsroute: ongeveer de helft van de gemeenten van de gemeenten zegt deze onderdelen te gaan aanbesteden en inkopen bij derden (ongeveer twee vijfde van de gemeenten weet nog niet hoe ze dit gaan inrichten). Bij deze twee routes is het evident dat externe partners onontbeerlijk zijn.

Vergeleken met de B1-route en de Onderwijsroute zeggen gemeenten vaker dat ze de Z-route deels zelf of deels zelf en deels door anderen laten uitvoeren, alhoewel ook daar (net als bij de B1-route en Onderwijsroute) de voorkeur lijkt te liggen bij aanbesteden en inkopen bij derden.

Tabel 13.1 Hoe gaat u de diensten voor de inburgeraars aanbieden? (n=220)*

	B1 route	Onderwijsroute	Z-route	Participatie-verklarings-traject	Module Arbeidsmarkt en Participatie
Aanbesteden en inkopen bij derden	50%	51%	28%	30%	23%
Zelf uitvoeren	0%	1%	5%	9%	8%
Inbesteden aan een Gemeenschappelijke Regeling	7%	3%	9%	4%	10%
Deels zelf en deels door anderen uitvoeren	7%	2%	12%	14%	6%
Anders, namelijk	5%	6%	4%	5%	5%
Dit is nog niet duidelijk voor onze gemeente	35%	41%	47%	43%	54%

* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 1,2.

Gemeenten die het voor de verschillende diensten het antwoord 'anders, namelijk' aanvinken, geven veelal aan dat ze de inkoop regionaal oppakken.

Ongeveer een kwart van de gemeenten (23%) geeft aan dat zij van geen van de zes diensten (de drie leerroutes, PVT, MAP en ontzorgen) weten hoe zij dit gaan inrichten. En 12% van de gemeenten heeft pas bij één dienst duidelijk hoe het ingericht gaat worden (over het algemeen is dit de B1-route).



Meer lezen over inkoop van het inburgeringsaanbod?

Met de invoering van het nieuwe inburgeringsstelsel (juli 2021) krijgen gemeenten de regie over de uitvoering van de inburgering. Daarbij krijgen gemeenten de wettelijke plicht om ervoor te zorgen dat inburgeringsplichtigen tijdig een inburgeringsaanbod wordt gedaan. Divosa heeft de 'Handreiking van Beleid naar Inkoop in de inburgering' opgesteld. Daarin staat welke stappen gemeenten moeten nemen om tijdig een passend inburgeringsaanbod te organiseren.

Maatschappelijke begeleiding

Op dit moment zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de maatschappelijke begeleiding van statushouders, en dat blijven zij in het nieuwe inburgeringsstelsel. Door middel van de maatschappelijke begeleiding krijgen asielstatushouders in de eerste periode van verblijf na vestiging in de gemeente ondersteuning en begeleiding in praktische zaken en voorlichting over leefgebieden en maatschappelijke instituties van de Nederlandse samenleving.

Wij vroegen gemeenten waar de maatschappelijke begeleiding belegd wordt: welke partij gaat dat uitvoeren? Dit wordt in de meerderheid van de gemeenten (54%) belegd bij een externe partij. Partijen die hierbij vaak genoemd worden zijn VluchtelingenWerk en welzijnsorganisaties. Slechts 5% van de gemeenten geeft aan de maatschappelijke begeleiding zelf uit te gaan voeren. Enkele gemeenten geven in een toelichting aan dat zij de huidige inzet van maatschappelijke begeleiding (hoogstwaarschijnlijk) continueren:

"De maatschappelijke begeleiding beleggen we al jaren bij VluchtelingenWerk. Met de nieuwe Wet inburgering hebben we hierover nog geen besluit genomen, maar het lijkt onlogisch om deze taak bij VluchtelingenWerk weg te nemen."

"We beleggen de maatschappelijke begeleiding al bij een welzijnsorganisatie en dat wordt voortgezet."

In 38% van de gemeenten is nog niet bekend welke partij de maatschappelijke begeleiding gaat uitvoeren.

Meer lezen over maatschappelijke begeleiding?

In het onderzoek 'Hoe, wat en waarom. De maatschappelijke begeleiding van vluchtelingen' is te lezen hoe gemeenten de maatschappelijke begeleiding in de praktijk vormgeven, wat het belang van maatschappelijke begeleiding is en onder welke randvoorwaarden maatschappelijke begeleiding kan bijdragen aan de integratie en inburgering van statushouders.

13.2 Samenwerking met sleutelpersonen

Wij vroegen gemeenten of zij samenwerken met sleutelpersonen en/of ervaringsdeskundigen, met een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of met migrantenorganisaties. Wij gaven een lijst met mogelijke manieren van samenwerken en ook hadden gemeenten de optie om andere samenwerkingsvormen te noemen (zie [tabel 13.2](#)).

Uit deze uitvraag blijkt dat de meeste gemeenten samenwerken met sleutelpersonen of andere ervaringsdeskundigen. De belangrijkste reden die gemeenten noemen om samen te werken is om een beter beeld te krijgen van de vragen en behoeftes van inburgeraars: 59% van de gemeenten benut de ervaringsdeskundigen hiervoor.

Sleutelpersonen worden vaak ingezet voor tolkwerkzaamheden: bijna de helft van de gemeenten (48%) geeft aan dat dit in de gemeente gebeurt. Andere werkzaamheden die ze uitvoeren, zijn voorlichting en de uitvoering van cursussen of begeleiding. Dit gebeurt in respectievelijk 28% en 27% van de gemeenten. In een kwart van de gemeenten (24%) worden sleutelpersonen ingezet voor toeleiding naar zorg en hulpverlening.

Vorbereidingen nieuwe inburgeringsstelsel

In een derde van de gemeenten (34%) zijn sleutelpersonen, inburgeringsplichtigen en/of migrantenorganisaties betrokken bij de beleidsontwikkeling rond de nieuwe Wet inburgering. In 16% van de gemeenten worden zij betrokken bij de (voorbereiding op) aanbesteding of inbesteding van diensten. Enkele gemeenten benutten de ervaringen en expertise van vluchtelingen via een klankbordgroep. In andere gemeenten heeft de persoon die de statushouders gaat begeleiden, zelf ook een vluchtelingenachtergrond. En in hoofdstuk 11 zagen we dat in 10% van de gemeenten de brede intake uitgevoerd zal gaan worden in samenwerking met sleutelpersonen en/of ervaringsdeskundigen.



In bijna een kwart van de gemeenten (23%) is (nog) geen sprake van samenwerking met ervaringsdeskundigen. Een deel van deze gemeenten geeft aan dat zij nog niet weet hoe ze de samenwerking met sleutelpersonen kan vormgeven, of dat dit nog niet gelukt is:

“Deze groepen zijn door ons nog te weinig geraadpleegd helaas.”

Meer lezen over de inzet van sleutelpersonen binnen het nieuwe inburgeringssysteem?

De inzet van sleutelpersonen sluit goed aan bij de integrale ondersteuning die gemeenten in het kader van de nieuwe wet (moeten gaan) bieden aan inburgeraars. De kracht van de inzet van sleutelpersonen is gelegen in het feit dat zij bij een opdracht, activiteit of samenwerking meerdere rollen (zoals vertaler, voorlichter of vertrouwenspersoon) tegelijkertijd inzetten en op meerdere leefgebieden ondersteuning bieden. Sleutelpersonen bedienen twee ‘doelgroepen’: zowel instanties als statushouders hebben profijt van de werkzaamheden van de sleutelpersonen. Gemeenten en hun ketenpartners kunnen meer gebruik maken van de adviesrol van sleutelpersonen bij de voorbereidingen en inrichting van de nieuwe Wet inburgering. Dit schrijven de onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut in een evaluatieonderzoek naar de inzet van sleutelpersonen in de Achterhoek. In het rapport staat beschreven welke mogelijke rollen sleutelpersonen kunnen vervullen in de voorbereiding op en uitvoering van de Wet inburgering.

Grafiek 13.2 Wordt in uw gemeente samengewerkt met sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen, een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of migrantenorganisaties? Zo ja, op welke manier(en) werkt u met hen samen? (n=220)*

Antwoord	%
Sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen, een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of migrantenorganisaties worden geraadpleegd om een (beter) beeld te krijgen van de vragen/behoeften van de inburgeraars	59%
Sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen worden ingezet bij tolkwerkzaamheden	48%
Sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen, een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of migrantenorganisaties betrokken bij de beleidsontwikkeling rondom de nieuwe Wet inburgering	34%
Sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen, een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of migrantenorganisaties worden ingezet bij voorlichting (bijvoorbeeld over de inburgering)	28%
Sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen, een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of migrantenorganisaties worden ingezet bij de uitvoering van cursussen/ begeleiding	27%
Sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen worden ingezet voor toeleiding naar zorg en hulpverlening	24%
Er wordt in onze gemeente (nog) niet samengewerkt met sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen, een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of migrantenorganisaties	23%
Sleutelpersonen/ervaringsdeskundigen, een klankbordgroep van inburgeringsplichtigen of migrantenorganisaties betrokken bij (de voorbereiding op) de aanbesteding of inbesteding van diensten	16%
Anders	10%

* Respondenten konden meerdere antwoorden selecteren. Het gemiddelde aantal antwoorden dat respondenten gaven was 2,7*.



14 Schatting aantallen per leerroute

In dit hoofdstuk komen het volgende onderwerp aan bod:

- Hoeveel procent van de inburgeraars in de gemeenten zal naar schatting welke leerroute gaan doorlopen?
- Hoe komen de schattingen van gemeenten en de Rijksoverheid over de verdeling van inburgeraars over de leerroutes tot stand?

14.1 Schatting leerroutes

Er komen drie leerroutes in het nieuwe stelsel:

- De *B1-route* maakt het mogelijk dat de meeste inburgeraars zo snel mogelijk 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 *Onderwijsroute* is gericht op het behalen van een erkend diploma binnen het Nederlands onderwijs voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. De onderwijsroute bestaat uit een taalschakeltraject dat inburgeringsplichtigen voorbereidt op instroom in een opleiding.
- De *Zelfredzaamheidsroute* (Z-route) is voor mensen voor wie de onderwijs- of B1-route buiten bereik ligt. Het is een intensief traject, gericht op het zelfstandig kunnen meedraaien in de maatschappij.

Wij vroegen gemeenten hoeveel procent van de inburgeraars in de gemeente naar schatting welke leerroute zal gaan doorlopen. De gemeenten benadrukken dat de cijfers die ze opgeven slechts een inschatting zijn, vaak zelfs een grove schatting. Zij baseren hun schattingen op verschillende waarnemingen van hun ervaringen met statushouders in de gemeente, waaronder: de samenstelling van de groep statushouders in de afgelopen jaren (kwamen er bijvoorbeeld veel jongeren naar de gemeenten, of veel analfabete statushouders), de mogelijkheden en prestaties van statushouders die de afgelopen jaren in de gemeenten woonden (welk taalniveau behaalden zij, en hoeveel mensen kregen een ontheffing) en de landelijke cijfers (enkele gemeenten hebben de landelijke schatting gebruikt om deze vraag te kunnen beantwoorden).

Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding vluchtelingen 2020

Schattingen per leerroute

In de [tabel 14.1](#) is te zien wat gemeenten inschatten. Ook is te zien wat landelijk gezien de schattingen zijn zoals de Rijksoverheid en Divosa die hanteren.⁴⁰

Tabel 14.1 Schatting percentage inburgeraars per leerroute, door gemeenten en landelijke schatting*

	Schatting van gemeenten	Landelijke schatting
B1-Route	35%	60%
Onderwijsroute	21%	25%
Z-route	44%	15%

* Gemiddeldes van alle schattingen van de respondenten.

Gemeenten schatten dat 35% van de inburgeraars de B1-route zullen doorlopen, 21% zal de onderwijsroute volgen en 44% van de inburgeraars zal de Z-route doorlopen. Het is opvallend dat gemeenten blijkbaar inschatten dat de meeste asielstatushouders de Z-route zullen volgen, terwijl het streven in de nieuwe wet is om inburgeringsplichtigen op een zo hoog mogelijk taalniveau te laten inburgeren, via de B1-route.

Schatting B1-route

De landelijke schatting is dat 60% van de inburgeraars de B1-route zal doorlopen. Van de gemeenten denkt slechts 15% dat (meer dan) 60% van de inburgeraars in de B1-route zal zitten. De gemeenten schatten gemiddeld genomen dat de B1-route voor 35% van de inburgeraars haalbaar zal zijn. Het hoogste percentage dat gemeenten noemen is 85% in de B1-route en het laagste percentage is 5% in de B1-route.

Schatting Onderwijsroute

Gemeenten schatten in dat gemiddeld 21% van de inburgeraars in hun gemeente de onderwijsroute door zal lopen. Dit komt redelijk overeen met de landelijke schatting, die met 25% net iets hoger ligt. Het laagst genoemde percentage inburgeraars dat de onderwijsroute zal doorlopen, is 5%, het hoogst genoemde percentage is 50%.



Schatting Z-Route

Het hoogste percentage inburgeraars zal de Z-Route doorlopen, schatten gemeenten in, namelijk gemiddeld 44%. Dit percentage ligt een stuk hoger dan de landelijke schatting van 15%. Slechts 3% van de ondervraagde gemeenten schat in dat het aantal inburgeraars dat de Z-route gaat doorlopen 15% of minder zal zijn. Het laagste percentage statushouders in de Z-route dat door de gemeenten genoemd wordt, is 10% en het hoogst genoemde percentage inburgeraars in de Z-Route is 80%. De schatting die gemeenten het vaakst maken, is dat 60% van de statushouders dat de Z-route zal doorlopen.

Hieronder staan drie voorbeelden/citaten van gemeenten waarin ze aangeven welke verdeling over de routes zij verwachten, en waarom. In paragraaf 14.2 staan we stil bij de vraag waarom gemeenten de verdeling over de leerroutes zoals bovenstaand inschatten, en met name; waarom gemeenten inschatten dat de Z-route veelvuldig benut zal worden? In het kader is te lezen hoe de schatting vanuit de Rijksoverheid tot stand is gekomen.

"Het grootste deel zal voor de B1-Route gaan. Voornamelijk jongeren en mensen die qua niveau nog kunnen studeren zullen naar de Onderwijsroute gaan, dat zullen er naar schatting minder zijn dan de reguliere groep. Bij de werving van de Z-route (VOI pilot) is gebleken dat er een groter animo is dan het ministerie voorspeld heeft."

"Vanuit de ervaring van de afgelopen jaren gaan wij ervan uit dat de Z-route het grootst wordt. Dit wordt een groep waarbinnen verschillende combinaties mogelijk zijn. B1 is weliswaar in de nieuwe wet de reguliere route, maar het is niet realistisch om er vanuit te gaan dat dit dan ook een grote groep gaat worden. Een grote groep is niet in staat om dit niveau te behalen. Dat geldt ook voor de onderwijsroute. E.e.a. is echter sterk afhankelijk van de samenstelling van de toekomstige groep statushouders. Denk dan aan leeftijdsopbouw (aandeel jongeren), leerbaarheid, genoten opleiding in eigen land, werkervaring, gezinssituatie, etc."

"Veel van de statushouders die in onze gemeente komen wonen, hebben een beperkte leerbaarheid wat taal betreft. A2 is al vaak lastig haalbaar momenteel. Daarom schatten we in dat 10% van de statushouders B1 gaat volgen. Wat onderwijs betreft: we merken nu dat het slechts in een aantal gevallen lukt om een statushouder te laten doorstromen naar een reguliere opleiding. We denken dat het grootste deel van de statushouders de Z-route gaat volgen."

14.2 Redenen hoge percentages in Z-route

Via een open antwoord konden gemeenten hun (ruwe) schattingen toelichten, en zo krijgen we meer zicht op de reden waarom zij inschatten dat een hoog percentage inburgeraars de Z-Route zal doorlopen. Deze redenen geven we weer in deze paragraaf.

Analfabeten, laagopgeleiden en lage leerbaarheid

De reden die het vaakst (en door veel gemeenten) genoemd wordt, is dat er – volgens de indruk van de gemeenten – in de betreffende gemeente veel statushouders zijn die analfabeet zijn, laagopgeleid en/of een lage leerbaarheid hebben. Om die reden is het voor hen niet mogelijk de B1-route of de Onderwijsroute te doorlopen, aldus de gemeenten:

"De grootste groep is moeilijk leerbaar, analfabeet of heeft een intensief zorgtraject."

"In onze regio worden hoofdzakelijk analfabeten en laaggeschoolde mensen geplaatst. Dit doordat het COA koppelingen maakt op basis van de arbeidsmarkt. In onze gemeente is er voornamelijk landbouw."

"Dit is op basis van het huidige instroomniveau in onze gemeenten. We zien een relatief zwakke doelgroep qua opleidingsniveau, gezondheid en werkervaring."

"We zien veel statushouders binnen komen die ongeletterd zijn in de moedertaal. Dan is enkel de Z-route een optie."



Toelichting schatting Rijksoverheid⁴¹

De ambitie in het nieuwe inburgeringsstelsel is om meer inburgeraars op een hoger taalniveau te laten inburgeren omdat dat van groot belang is voor het meedoen in de samenleving; op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. In het huidige inburgeringsstelsel ligt het taalniveau op A2 en daar stoppen veel inburgeraars dan ook terwijl niveau A2 voor de arbeidsmarkt door werkgevers maar ook door inburgeraars zelf als een te laag niveau wordt bestempeld.

Er is door het Rijk een analyse gemaakt van de slagingspercentages van cohorten inburgeraars in de afgelopen jaren waarbij is gekeken naar verschillende factoren zoals: welk deel haalt alle inburgeringsexamens zonder herkansingen, leeftijdsopbouw, verschillen tussen asielstatushouders en gezinsmigranten. Om te komen tot een zo'n goed mogelijke inschatting is er in de analyse door het Rijk als eerste gekeken naar de verwachte instroom in de Z-route en de Onderwijsroute. Die instroom is namelijk het beste in te schatten op basis van huidige cijfers van DUO. De overige inburgeringsplichtigen komen dan in aanmerking voor de B1-route (inclusief de mogelijkheid om na anderhalf jaar indien nodig af te schalen naar A2).

Met de drie leerroutes wordt ingezet op een hoger taalniveau. Dat geldt voor de 'reguliere groep' die de B1-route of Onderwijsroute volgt, maar ook voor mensen in de Z-route omdat het aantal lessen omhoog gaat ten opzichte van de huidige ontheffing voor aantoonbaar geleverde inspanning. Naast een hoger taalniveau richt het nieuwe inburgeringsstelsel zich ook op een effectievere inburgering: meer begeleiding, een combinatie van inburgering en participatie en intensievere trajecten. Voor het nieuwe inburgeringsstelsel is daarom ingeschat dat er meer mensen A2 kunnen halen, ook meer inburgeringsplichtigen die in het oude stelsel een ontheffing op basis van aantoonbaar geleverde inspanningen kregen. In het nieuwe stelsel wordt a) tijdig gestart met het inburgeringstraject en kan de volle termijn gebruikt worden om tot het vereiste taalniveau te komen, waarbij b) volop ruimte is voor maatwerktrajecten en passend aanbod voor inburgeraars, waardoor de mogelijkheid tot het behalen van (minimaal) het A2 niveau wordt vergroot en c) de gemeente meer begeleiding en contact met de inburgeraars heeft t.a.v. de voortgang en inhoud van het traject. Het Rijk verwacht hiervan positieve effecten en dat meer inburgeraars dan nu, in staat zullen zijn om niveau B1 of B2 te halen. En dat meer inburgeraars dan nu in staat zijn om niveau A2 of een combi van A2 en B1 te halen. B1 zal niet voor elke inburgeringsplichtige haalbaar zijn door bijvoorbeeld zijn of haar cognitieve vermogens. Daarom blijft de mogelijkheid bestaan om de examens op niveau A2 te doen binnen de B1-route, of via de Z-route te voldoen aan de inburgeringsplicht.

Bij deze schatting gaat het om een landelijk beeld en moet de kanttekening worden gemaakt dat de schatting van de verdeling van de inburgeringsplichtigen over de drie leerroutes er één is bij benadering. Dit is immers afhankelijk van de asielinstroom en achtergrondkenmerken van de inburgeringsplichtigen en de verdeling van de inburgeringsplichtigen over gemeenten. Daarmee kan de daadwerkelijke verdeling van de inburgeringsplichtigen over de drie leerroutes straks fluctueren en afwijken van de gemaakte inschatting door het Rijk.



Ontheffing

Ook geven enkele gemeenten aan dat veel statushouders de afgelopen jaren een ontheffing hebben gekregen. Degenen die een ontheffing krijgen, zullen in het nieuwe stelsel de Z-route volgen, verwachten deze gemeenten:

"Het afgelopen jaar zijn veel deelnemers afgehaakt of vrijgesteld van inburgering vanwege laag niveau of onderliggende problematiek."

"Onze ervaring is dat veel nareizigers nu in de richting gaan van 'ontheffing'."

"Het is erg lastig inschatten. We verwachten, gezien de ervaring dat veel mensen ontheffing krijgen, dat er meer mensen in de Z-route komen dan landelijk wordt aangenomen."

Daarnaast worden andere redenen genoemd die te maken hebben met de achtergrond van de statushouders, zoals gezondheidsproblemen.

Taalniveau te hoog

In hun toelichting geven gemeenten veelvuldig aan dat zij inschatten dat het taalniveau B1 te hoog is voor statushouders: velen zullen dit niveau niet kunnen behalen, en ook A2 is moeilijk gebleken, onder het huidige inburgeringsstelsel.

"Op grond van ervaringsgegevens zien we dat erg veel inburgeraars al moeite hadden om het A2 niveau te behalen."

Z-route in Midden-Groningen

In het nieuwe inburgeringsstelsel is de Z-route voor inburgeringsplichtigen bij wie tijdens de intake wordt vastgesteld dat zij zeer veel moeite zullen hebben met het leren van de Nederlandse taal en de verwachting is dat zij het A2-niveau niet zullen halen. Deze groep krijgt in het huidige stelsel vaak een ontheffing op basis van aantoonbaar geleverde inspanningen. In de pilot Z-route in Midden-Groningen doen twintig nieuwkomers die ontheven zijn van de inburgeringsplicht mee in een programma van 24 uur per week.

Met iedere deelnemer is een individueel plan gemaakt waarin de leerdoelen op het gebied van taal en werk zijn vastgesteld. Op maat kijken wat elke individuele deelnemer nodig heeft, is belangrijk in de aanpak, omdat de groep zeer divers blijkt te zijn. Voor de groepslessen is de groep gesplitst, omdat de docent ervaarde dat een groepsgrootte van twintig te groot bleek.

De deelnemers krijgen in het ochtendprogramma taallessen en daarnaast workshops over verschillende thema's zoals gezondheid, wonen en burgerschap. Deze thema's komen na een cyclus opnieuw aan bod en worden dan verder verdiept. Er wordt ook aandacht besteed aan het ontwikkelen van digitale vaardigheden. De gemeente ziet financiële zelfredzaamheid en een goede financiële huishouding als basisvoorwaarden om verder te kunnen ontwikkelen. Iedere deelnemer krijgt daarom ondersteuning van een budgetcoach om aan deze doelen te werken. In het middagprogramma gaan deelnemers aan de slag via participatie-activiteiten zoals vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats. Met een individueel taalmaatje oefenen de deelnemers de taal in de praktijk.

Meer weten? Klik [hier](#).



14.3 Schakelen tussen routes

Een deel van de gemeenten die inschatten dat relatief veel statushouders in de Z-route terecht kunnen komen, geeft aan dat dit niet het eindstation hoeft te zijn. Statushouders kunnen na verloop van tijd doorgroeien naar de B1-route. Schakelen tussen leerroutes is mogelijk in het nieuwe stelsel, daarvoor moet wel het PIP worden aangepast en er moet onderbouwing voor zijn. De termijn waarbinnen geschakeld kan worden tussen de leerroutes wordt 1,5 jaar.⁴²

"Ik denk zelf dat veel mensen starten in Z-route maar wel kunnen doorgroeien naar B1 route."

Andersom is ook mogelijk. Enkele gemeenten – die inschatten dat een hoger percentage in de B1-route start – geven aan dat afstromen altijd mogelijk is. Of door enkele of alle onderdelen op taalniveau A2 af te ronden, in de B1-route of door naar de Z-route af te stromen.

"Niet iedereen die start op de B1 route zal deze afronden op B1 niveau. Gezien de resultaten van de inburgering op dit moment is het niet te verwachten dat dit haalbaar is. Verwachting is dat veel mensen uiteindelijk zullen gaan inburgeren op A2, wellicht met een onderdeel op B1 niveau."

Ook andere gemeenten geven aan dat de B1-route mogelijk gaat zijn voor veel statushouders. Duale trajecten zullen – waarbij de taal niet alleen in de inburgeringsles wordt gebruikt maar ook in een praktijksetting – het voor meer statushouders mogelijk zullen maken op B1-niveau in te burgeren, zo licht een gemeente toe. Ook gepersonaliseerd leren is belangrijk, aldus verschillende gemeenten: maatwerk bieden en mensen de tijd gunnen op het beoogde taalniveau uit te komen.

"We proberen zoveel mogelijk inburgeraars in een B1-traject te krijgen. Dit kan door mensen met minder leer- vermogen meer tijd te bieden, een overbruggingsklas te hebben en zoveel mogelijk maatwerk binnen de B1 route in te bouwen. We voeren een pilot van A2 naar B1 uit en zien dat, met individuele leerroutes, inburgeraars een beter taalniveau kunnen bereiken dan vooraf geschat."

B1-route Den Bosch

Een van de kernpunten van het nieuwe inburgeringsstelsel is de verhoging van het vereiste taalniveau bij het inburgerings-examen van A2 naar B1. In de pilot B1-route van de gemeente Den Bosch wordt aan ruim veertig nieuwkomers, die allemaal taalniveau A2 hebben behaald, een programma aangeboden om hen op niveau B1 te krijgen. De helft van deze groep heeft werk. De deelnemers krijgen zes uur per week taallessen, verdeeld over twee dagen. Er zijn lessen in de avonden en in het weekend beschikbaar, zodat deelnemers het met hun baan kunnen combineren. De lessen bestaan uit een algemeen deel en een maatwerkdeel, waarin per deelnemer wordt gekeken wat het beste past en wat er nodig is om de taal te kunnen oefenen. Hiervoor is ook voor elke deelnemer een vrijwillige taalcoach via Het Gilde of VluchtelingenWerk beschikbaar, die 1 á 2 uur per week met hen de taal oefent. De deelnemers kunnen daarnaast gebruik maken van een 'taalboost' bij Language Institute Regina Coeli: zij krijgen (maximaal 2 dagen) extra les in een onderdeel waar ze moeite mee hebben. Het is de bedoeling dat de deelnemers aan het einde van het traject examen doen op B1-niveau. De gemeente wil met deze pilot ervaring opdoen: wat is er nodig om nieuwkomers van A2 naar niveau B1 te krijgen?

Meer weten? Klik [hier](#).

14.4 De onderwijsroute

Enkele gemeenten geven een toelichting op de onderwijsroute. Hieruit vallen twee verschillende visies op. Aan de ene kant zijn er gemeenten die aangeven dat alle jonge statushouders in hun gemeente in principe een traject richting onderwijs gaan volgen:

"Iedereen die jonger is dan 30 jaar willen we een combinatie traject inburgering/MBO aanbieden in het kader van de onderwijsroute. Dit traject loopt al ruim drie jaar binnen onze gemeente, met goede resultaten."

"We hebben een relatief grote groep jonge statushouders. Inzet is deze zoveel mogelijk in het reguliere onderwijs te krijgen."

Andere gemeenten zijn minder optimistisch en denken dat de onderwijsroute voor een (groot) deel van de (jonge) statushouders niet haalbaar is.

"Wat onderwijs betreft: we merken nu dat het slechts in een aantal gevallen lukt om een statushouder te laten doorstromen naar een reguliere opleiding."

"Voor de meeste personen uit vooral kansarme gebieden is onmogelijk om een normale Nederlandse opleiding te volgen. Vooral Eritrea en Somalië staan hierbij er slecht voor."

Een gemeente geeft aan dat de duur van de taalschakeltrajecten (de onderwijsroute) voor veel statushouders te kort zal zijn: zij hebben meer tijd nodig voor zij in een reguliere opleiding in kunnen stromen:

"Een relatief kleine groep voldoet aan de eisen voor de onderwijsroute, dit gezien de zeer korte periode waarin men op niveau moet zijn om deel te kunnen nemen aan regulier onderwijs (1,5 jaar)."

Een duaal traject waarin opleiding en werken gecombineerd worden, heeft meer kans van slagen, denkt onderstaande gemeente:

"De ervaring leert dat veel mensen een opleiding willen volgen, als dit een geïntegreerde route wordt verwacht ik dat dit voor meer mensen mogelijk wordt."

Sommige gemeenten zetten in op instroom in Entree-opleidingen op het MBO. Deze leiden echter nog niet tot een startkwalificatie.

Meer lezen over onderwijskansen voor statushouders?

De afgelopen voerde KIS verschillende onderzoeken uit naar de instroom en doorstroom van statushouders in regulier onderwijs. De publicatie ["Statushouders via een schakeltraject naar een beroepsopleiding?"](#) richt zich op de vraag wat er nodig is om te zorgen dat (meer) statushouders via schakeltrajecten doorstromen naar reguliere (beroeps)opleidingen. De publicatie ["Meer jongvolwassen statushouders naar school: een kwestie van samenwerken?!"](#) biedt aanbevelingen voor het bevorderen van deelname aan onderwijs van jongvolwassen statushouders.

Meer weten over de leerroutes?

Zie voor meer informatie over de leerroutes de Handreiking Leerroutes van Divosa. De handreiking Leerroutes geeft – voor zover dat kan – een zo compleet mogelijk overzicht van de drie leerroutes van het nieuwe inburgeringsstelsel: B1, Onderwijs en Zelfredzaamheid (ook wel: de Z-route).



15 Geleerde lessen Veranderopgave Inburgering

In dit hoofdstuk komt het volgende onderwerp aan bod:

- Welke lessen hebben gemeenten in de voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering al geleerd?

Alle gemeenten zijn zich aan het voorbereiden op de nieuwe Wet inburgering (zie hoofdstuk 10). Wij vroegen gemeenten of ze één les kunnen noemen die zij in hun voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering al hebben geleerd. Deze vraag levert een verscheidenheid aan antwoorden op, die we in dit hoofdstuk weergeven. Eén les springt eruit en dat is: investeer in regionale samenwerking en in samenwerking met alle organisaties die betrokken zijn bij het proces van integratie en participatie.

In de paragrafen hieronder lichten we de meest genoemde lessen uit.

15.1 (Regionale) samenwerking

Bij de geleerde lessen staat het investeren in (regionale) samenwerking met stip op één: geen enkele andere les wordt zo vaak genoemd als deze oproep om samen te werken. De samenwerking is grofweg te verdelen in drie typen samenwerking: 1) regionale samenwerking tussen gemeenten en 2) samenwerking tussen gemeenten en andere organisaties die betrokken zijn bij het proces van integratie en participatie en 3) samenwerking binnen de gemeente.

Regionale samenwerking tussen gemeenten

Regionale samenwerking tussen gemeenten is essentieel om goed uitvoering te kunnen geven aan de Wet inburgering, zo stellen veel gemeenten. Samenwerking is belangrijk om het gewenste aanbod aan te kunnen bieden. Met name in kleine gemeenten en op momenten van lage instroom van inburgeraars is regionale samenwerking van groot belang, aldus de gemeenten:

“Regionale samenwerking is belangrijk, omdat de nieuwe Wet inburgering vraagt om maatwerk. Om maatwerk te kunnen bieden zullen we onze kennis en kunde moeten bundelen en bovendien zullen we genoeg aantallen (statushouders) moeten hebben om een uitgebreid aanbod te kunnen aanbieden. Dit vereist regionale samenwerking.”

“Om de inburgering betaalbaar te houden moet je samenwerken met andere gemeenten. Volumes binnen de leerroutes zijn anders niet haalbaar (voor kleinere gemeenten).”

“Voor kleine gemeenten is samenwerking op alle niveaus regionaal, lokaal, bestuurlijk, strategisch en uitvoerend noodzakelijk.”

Ook het onderling delen van kennis en expertise en het uitwisselen van ervaringen met de nieuwe wet zijn van grote meerwaarde, aldus de gemeenten:

“Samenwerking met andere gemeenten in de regio is van essentieel belang. Het delen van ervaringen maar ook het uitwerken van de nieuwe taken met elkaar heeft veel meerwaarde.”

“Samenwerking en afstemming is van essentieel belang om tot een gedegen aanpak te komen; Vind het wiel niet zelf uit: er is al heel veel ontwikkeld in relatie tot de begeleiding van inburgeraars. Zorg voor kennisdeling en -verwerking (ook landelijk).”

Alhoewel buiten kijf staat dat regionale samenwerking in veel gevallen gewenst is, noemen gemeenten ook knelpunten bij het vormgeven van die samenwerking. Zo geven enkele gemeenten aan dat zij bij voorkeur lokaal aanbod, dichtbij de statushouder, organiseren. Door zaken regionaal op te pakken lukt het niet om alles lokaal te organiseren en worden reisafstanden groter.

“We hebben een regionale werkgroep, maar ons uitgangspunt is zo dicht mogelijk bij de inwoner én bij de uitvoeringsdienst.”

"Kleine gemeenten met een lage instroom worden aanzet tot samenwerking, maar hierdoor worden de reisafstanden/reistijden te groot in dunbevolkte gebieden."

Daarnaast lopen gemeenten soms tegen organisatorische knelpunten en botsende belangen aan, bijvoorbeeld omdat de inkoop anders geregeld is of als er verschillende financiële middelen beschikbaar zijn:

"Regionale samenwerking op gebied van inkoop is ingewikkeld omdat iedere gemeente een vorm wil kiezen die het meest past bij de huidige situatie en eigen organisatie."

Meer lezen over regionale samenwerking?

In 2019 bracht de Sociaal-Economische Raad de publicatie "Integratie door werk. Meer kansen voor nieuwkomers." uit, waarin de Raad gemeenten adviseert om samen te werken rond het vraagstuk van de (arbeids)integratie van nieuwkomers. Er moet een sluitende infrastructuur op het niveau van de 35 arbeidsmarktregio's aanwezig zijn, voor het succesvol kunnen ondersteunen en begeleiden van zowel statushouders als werkgevers.

Samenwerking ten behoeve van integraal aanbod

Bij de arbeidsbemiddeling van statushouders spelen veel partijen – zoals het COA, maatschappelijke organisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen – een rol. De nieuwe Wet inburgering bestaat uit verschillende onderdelen (zoals de leerroutes, het Participatieverklaringstraject en de Module Arbeidsmarkt & Participatie), waarin een diversiteit aan partijen een rol speelt. Samenwerking is dan essentieel om een integraal aanbod te kunnen realiseren. Door samenwerking kunnen de verschillende onderdelen van het inburgeringsproces op elkaar afgestemd worden en ontstaat de mogelijkheid om gelijktijdig een taal- en participatieaanbod te kunnen doen.

"We merken dat er nog veel winst te halen valt in het beter laten aansluiten van de verschillende onderdelen van het inburgeringstraject. Bijvoorbeeld: maatschappelijke participatie, taalonderwijs, voorbereiding op de arbeidsmarkt en werkervaring opdoen dienen beter in elkaar verweven te worden. Nu zijn er diverse partijen bezig met deze onderdelen, grotendeels los van elkaar. In gesprekken die we met deze partijen hebben, geven zij ook aan dat ze de aansluiting bij andere onderdelen missen. Daardoor kunnen ze voor hun gevoel de statushouder niet optimaal begeleiden bij de inburgering. Als gemeente gaan we met al deze partijen in gesprek ter voorbereiding van de invulling van de leerroutes."

Het organiseren van een dergelijk sluitend aanbod en een goede samenwerking en afstemming gaat niet vanzelf. Veelvuldige afstemming is daarin belangrijk, aldus de gemeenten:

"Het parallel aanbieden van activiteiten is belangrijk, maar dit moet ook in samenhang georganiseerd worden, dat maakt het complex. Het inbedden van de inburgering binnen het sociaal domein is een uitdagende opgave."

"Je moet goed in gesprek blijven met je samenwerkingspartners en regelmatig de klok gelijk zetten. Dat voorkomt verkeerde verwachtingen en het uiteenlopen van een vooraf afgesproken koers."

"Samenwerking (alle neuzen dezelfde kant op) is cruciaal. Hierin moet je blijven investeren. Zorg dat partners elkaars rol, expertise en werkwijze kennen. Zo groeit het begrip en vertrouwen en zoeken ze elkaar ook op bij vragen. Die basis is nodig als we de Wet inburgering straks goed willen uitvoeren."

Nu gemeenten in het nieuwe inburgeringsstelsel de regie op de inburgering (terug)krijgen, beseffen zij dat het van belang is dat zij ook de regie op dit samenwerkingsproces nemen:

"De les die we hebben geleerd, is dat we als gemeente met name in moeten zetten op (betere) samenwerking tussen verschillende partijen. Nu opereren partijen soms nog te veel alleen: niet altijd is duidelijk welke organisatie precies wat doet en wanneer welke organisatie ingeschakeld kan worden. We hebben als gemeente een rol om dit te verbeteren."

"Dat samenwerking met ketenpartners essentieel is en dat er duidelijke afspraken over de regievoering moeten worden gemaakt in het nieuwe stelsel, omdat het zo veel verschillende onderdelen bevat."

Soms is het op één lijn krijgen van alle partijen een uitdaging, vanwege verschillende belangen en visies op integratie en inburgering:

"Er zijn veel partijen betrokken bij integratie en inburgering. Hoewel zij in theorie allemaal het zelfde doel dienen (integratie statushouders) zijn er in de praktijk ook veel verschillende meningen en belangen. Het kost tijd en energie om dat allemaal op een lijn te krijgen. Overigens wordt de wetswijziging wel door iedereen positief ontvangen."

Samenwerking binnen de gemeente

De derde vorm van samenwerking die gemeenten benoemen is de samenwerking *binnen* de gemeente zelf en dan met name tussen verschillende afdelingen van de gemeenten. Een samenhangend integratie-aanbod is hierbij het uitgangspunt. Om dit te bereiken moet er goede afstemming komen tussen de Wet inburgering en de Participatiewet, aldus de gemeenten:

"Het is heel belangrijk dat alle partijen zich realiseren dat de Wi en P-wet één geheel moeten gaan vormen in de aanpak richting de inburgeraars. Hoe beter de afstemming tussen de uitvoerder van deze twee wetten, hoe groter het positieve effect voor de inburgeraar. Dit vraagt om transparantie en samenwerking met respect voor elkaars expertise en de bereidheid om van je 'eiland' af te komen, expertise te delen en te combineren."

"Het benodigde uitvoeringsstelsel VOI is nauw verweven met de participatiewet en het sociaal domein. Beide werelden zijn nog best verschillend dit vraagt veel om te komen tot een integraal uitvoeringsstelsel."

Een gemeente roept op om nadrukkelijk de koppeling met het hele sociale domein te maken, niet enkel met de Participatiewet. Op die manier kan een integrale aanpak gerealiseerd worden die de tot duurzame uitstroom moet leiden:

"Mijn indruk is dat veel gemeenten in het land de koppeling met de participatiewet willen maken, terwijl dat nu al in de praktijk het geval is. De inburgeringswet zou een koppeling moeten krijgen met het hele sociale domein. De Participatiewet krijgt een te prominente rol en dat gaat op den duur ten koste van duurzaamheid aangezien veel participatie-bedrijven van gemeenten snel willen laten uitstromen. De ervaring leert dat de laatste jaren dit ook voor stelselmatige terugval heeft gezorgd."

Naast de verbinding tussen afdelingen en wetten, is het ook belangrijk dat de verschillende professionals binnen de gemeenten op een lijn zitten, aldus enkele gemeenten:

"De les die wij hebben geleerd is dat het vooral belangrijk is dat iedereen hetzelfde beeld heeft bij bepaalde zaken. Zoals bijvoorbeeld: wat versta jij onder ontzorgen, wat is volgens jou een brede intake? Dat zorgt dat er heel veel ruis wegvalt. Er zijn nu ineens heel veel andere collega's betrokken bij de ontwikkeling van de nieuwe wet. Deze collega's hebben de ervaring die de huidige specialisten hebben niet, waardoor er ruis in het verwachtingspatroon zit en men ongewild langs elkaar heen praat."

15.2 Veranderopgave Inburgering niet onderschatten

De gemeenten geven, als we ze vragen wat de belangrijkste les is die ze hebben geleerd, aan dat zij worstelen met de voorbereidingen op de nieuwe wet. Er zijn twee knelpunten zij het meest noemen: 1) onduidelijkheid over financiële kaders en voorwaarden van de wet en 2) de voorbereiding op, en uitvoering van de wet is ingewikkeld.

"Er moeten en zijn veel partijen betrokken bij de voorbereiding van de nieuwe wet. En het is lastig om een goede planning te maken en uit te voeren wanneer nog niet alle kaders en voorwaarden bekend zijn."

"De inburgeringswet is zo ingewikkeld dat collega's die er niet dagelijks mee werken het niet kunnen snappen."

"Dat er heel veel meer bij komt kijken om alles in goede banen te leiden voor start van de wet, dan op het eerste oog zichtbaar is."

Andere knelpunten die worden genoemd, zijn: het kost veel tijd om uit te voeren, het is te bureaucratisch/er is te veel vastgelegd, het is onhandig dat de ingang van de wet is uitgesteld, er zijn onvoldoende financiële middelen beschikbaar:

"Het inkleden van zo'n nieuwe wet kost meer tijd en expertise dan dat wij momenteel in huis hebben."

"De les die ik geleerd heb, is dat de gemeente ontzettend veel moet optuigen voor een relatief kleine doelgroep."

"Het is erg overgeregeld. De wet houdt onvoldoende rekening met zelfredzame migranten, bijvoorbeeld bij ontzorging."

"De inburgeringsplannen zijn ambitieus. Gelet op de instroom in onze regio zal vooral de Z-route van toepassing zijn. Dat leidt ertoe dat meer middelen ingezet moeten worden om een minimaal doel te behalen."

Goede voorbereiding werkt

Enkele andere gemeenten geven tips aan de gemeenten die worstelen met de complexiteit van de wet. Begin alvast met experimenteren en bouw voort op hetgeen wat er al is in de gemeente, zo adviseren deze gemeenten:

"Start zo vroeg mogelijk met experimenteren en implementeer onderdelen van de nieuwe Wet inburgering in de huidige aanpak voor statushouders. Zo krijg je als gemeente zicht op de uitvoerbaarheid van de verschillende onderdelen van de nieuwe wet en ga je voorbereid starten met uitvoering van de nieuwe wet per juli 2021. Voordeel is dat ook inburgeraars onder het huidige stelsel kunnen profiteren van deze wijzigingen."

"Het is een proces dat vele gebieden raakt en erg groot/ingewikkeld lijkt. Ik probeer het klein te houden en te bouwen op hetgeen we al hartstikke goed doen."

"Goede voorbereiding helpt. In onze gemeente zijn we al een paar jaar aan het voorsorteren op de nieuwe wet. Daardoor hebben we de beleving dat we redelijk goed op schema liggen en al veel ervaring hebben in het vroegtijdig oppakken van onze nieuwkomers."

"Piloten helpt!"

in de pilots experimenteren en bijsturen. Je moet uitgaan van behoeftes van doelgroep. Niet het programma van tevoren al helemaal uitdenken. Behoeften zijn vaak anders dan wij denken."

"Statushouder centraal stellen en in eigen regie laten."

Maatwerk voor een diverse groep

Enkele gemeenten benadrukken dat maatwerk bieden heel belangrijk is, en blijft, vanwege de diversiteit onder de statushouders:

"Geen enkele statushouder is hetzelfde. Dat vergt een brede integrale kijk van de gemeentelijke medewerker om een doel te bereiken."

"Flexibiliteit en maatwerk is in alle in te zetten diensten/trajecten van groot belang, aangezien de doelgroep zelf ook erg divers is."

Ook is het nodig om de individuele statushouders goed te leren kennen via intensief persoonlijk contact, aldus de gemeenten:

"We zijn eigenlijk al langer bezig met het vooral beter leren kennen van de statushouders. Dit is zeer belangrijk."

"Het goed leren kennen van een inburgeraar bij de start is van essentieel belang."

"Alle betrokkenen die we geraadpleegd hebben geven aan dat extra inzet en maatwerk voor statushouders belangrijk zijn."

15.3 Perspectief Statushouder centraal

Naast de gemeenten die lessen op organisatorisch niveau geven, zijn er ook gemeenten die benadrukken dat het leren kennen van de statushouders en hun behoeftes centraal moet staan. Ervaringsdeskundigen en sleutelpersonen kunnen een belangrijke rol spelen door eerdere ervaringen te delen en door inzicht te geven in de behoeftes vanuit de doelgroep, aldus de gemeenten:

"Betreuk belangenorganisaties en ervaringsdeskundigen (statushouders) om de goede beelden te krijgen van wat door de inburgeraars gevraagd wordt en welke behoefte ze hebben."

"Belangrijk om vanuit het perspectief van de inburgeraar te blijven denken."

"De uitvoering gaat nu beginnen: trial and error, we gaan

15.4 Snel, dual en op maat

Enkele gemeenten geven nadrukkelijk aan dat het nieuwe inburgeringsstelsel een verbetering oplevert ten opzichte van het oude stelsel. De mogelijkheid om duale trajecten aan te bieden, een snelle start en het goed leren kennen van de statushouder tijdens de brede intake zijn elementen die genoemd worden.

"Hoe vroeger het contact en hoe sneller een dual traject, hoe beter."

In de trajecten zal maatwerk de sleutel zijn, geven meerdere gemeenten aan (zie hierboven).

Duale trajecten Roermond-Leudal

Al sinds 2017 vangt de gemeente Roermond alleenstaande minderjarige vluchtelingen op, het overgrote deel gevlucht uit Eritrea. Als zij 18 worden en geen recht meer hebben op begeleid wonen, blijkt dat zij het niet alleen redden. Daarom zijn de gemeenten Roermond en Leudal 'UP' gestart. Dit is een intensief programma (36 uur) waarin wonen, taal en werken worden gecombineerd. Deelnemers zijn Eritrese jongeren in de leeftijd van 18-20 jaar, die na de Internationale Schakelklas nog niet op het vereiste taalniveau zitten om door te stromen naar een Entree-opleiding. Doel is om te voorkómen dat deze jongeren zonder startkwalificatie in de bijstand terecht komen.

Het programma bestaat uit taallessen, participatie, sport, kooklessen, zwemles en budgetbeheer. Daarnaast is vanuit de Wmo woonbegeleiding beschikbaar. De jongeren worden intensief begeleid, op allerlei leefgebieden. Naast een casemanager is er een Eritrese ervaringsdeskundige die een rol speelt bij het overbruggen van culturele verschillen. Stagiaires van twee Hogescholen ondernemen sociale activiteiten met de deelnemers. Bij dit programma zijn veel verschillende partijen betrokken. De gemeente voert de regie en organiseert (keten) overleg voor afstemming en monitoring van de uitvoering en de resultaten.

Meer weten? Klik [hier](#)



Eindnoten

- 1 Tijdslijn veranderopgave inburgering (VOI). <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/immigratie-naar-nederland/inburgeren-in-nederland/tijdslijn-veranderopgave-inburgering-voi>.
- 2 <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/10/16110-Overkoepelende-eindrapportage-Amsterdam-Regioplan.pdf>.
- 3 Wij vroegen in de monitor van 2019 of het in gemeenten onder bepaalde voorwaarden mogelijk was om te studeren met behoud van uitkering, zie <https://www.kis.nl/sites/default/files/monitor-gemeentelijk-beleid-2019.pdf>.
- 4 Zie <https://www.divosa.nl/pilotprogramma-veranderopgave-inburgering-voi>
- 5 <https://www.internetconsultatie.nl/besluitenregelinginburgering> Zie ook: Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019..
- 6 Sleutelpersonen zijn zelf migrant of vluchteling, hebben het vertrouwen binnen de eigen gemeenschap en kunnen een brugfunctie vervullen tussen statushouders, instanties en gemeenten, zie https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2020/07/319290_inzet_van_sleutelpersonen_WEB.pdf.
- 7 Tijdslijn veranderopgave inburgering (VOI). <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/immigratie-naar-nederland/inburgeren-in-nederland/tijdslijn-veranderopgave-inburgering-voi>.
- 8 Dit steden netwerk 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 Steden netwerk: <https://www.g40stedennetwerk.nl/>.
- 9 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.
- 10 Zie <https://www.divosa.nl/pilotprogramma-veranderopgave-inburgering-voi>.
- 11 Engbersen (WRR), Godfried, Jaco Dagevos (SCP), Roel Jennissen (WODC), Linda Bakker (SCP/EUR) en Arjen Leerkes (WODC) m.m.v. Jeanine Klaver en Arend Odé (Regioplan) (2015) 'Geen tijd verliezen: van opvang naar integratie van asielmigranten', WRR-Policy Brief 4, Den Haag: WRR.
- 12 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019.
- 13 De wachttijd voor een woning van statushouders in de centrale opvang is veelal hoog. We hebben geen recente cijfers gevonden. Een indicatie is de wachttijd van vorig jaar (bron: monitor 2019), toen was de gemiddelde wachttijd voor een woning van statushouders in de centrale opvang 20-24 weken.
- 14 Zie: Model Plan van Aanpak Divosa, pp. 7 <https://www.divosa.nl/pdf/-/-model-plan-van-aanpak/pagina.pdf>.
- 15 Het is een gemiddelde van alle gemeenten (n=211) die deze vraag beantwoord hebben met een schatting. We hebben dit gemiddelde niet gewogen.
- 16 Deze figuur geeft per type aanbod weer in hoeveel procent van de gemeenten dit voorkomt. Hieruit is niet af te lezen wat het geheel van activiteiten is dat voor statushouders wordt aangeboden, en of er bijvoorbeeld een programma specifiek voor statushouders wordt aangeboden, zoals bijvoorbeeld in [Amsterdam](#) gebeurt.
- 17 Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/02/14/bijlage-bestaand-afspraken-szw-en-vng-extra-impuls-inburgering-en-ondertussen>.
- 18 <https://www.wrr.nl/publicaties/persberichten/2015/12/16/geen-tijd-te-verliezen-van-opvang-naar-integratie-van-asielmigranten>.
- 19 Oostveen, A., Mack, A. & Ode, A. (2018). Duale trajecten taal en werk. Inventarisatie van duale trajecten voor statushouders. Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek.
- 20 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>.
- 21 Dit kan een in Nederland of in het buitenland behaalde startkwalificatie zijn. De vraag is als volgt voorgelegd aan de gemeenten: Een startkwalificatie is volgens de overheid het minimale onderwijsniveau dat nodig is om kans te maken op duurzaam werk. Een startkwalificatie is een havo of vwo-diploma of een mbo-diploma vanaf niveau Hoeveel procent van de statushouders in uw gemeente beschikt naar schatting over een startkwalificatie (inclusief statushouders wiens buitenlandse diploma in Nederland is gewaardeerd)?
- 22 Ook uit andere onderzoeken komt dit beeld (dat statushouders veelal starten op de Entree-opleiding) naar voren. Zie bijvoorbeeld: <https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/statushouders-onderwijs.pdf> KIS doet onderzoek naar de schoolloopbaan van deze statushouders. Weten zij van het Entree-niveau door te stromen naar hogere onderwijsniveaus, en wat is daarvoor nodig? De publicatie wordt in 2021 verwacht en zal te vinden zijn op www.kis.nl.
- 23 Het is een gemiddelde van alle gemeenten (n=211) die deze vraag beantwoord hebben met een schatting. We hebben dit gemiddelde niet gewogen.



- 24 Bron: CBS - https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/82016NED_https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2020/09/19-duizend-personen-minder-in-bijstand-in-2019 Deze cijfers zijn niet een-op-een met elkaar te vergelijken, wel kunnen ze de context van uitstroom van bijstandsgerechtigden in Nederland schetsen.
- 25 Wij hebben in de vragenlijst het begrip duurzaamheid niet verder gedefinieerd.
- 26 Wij legden de respondenten een lijst voor met 23 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.
- 27 Dit resultaat geeft de stand van zaken weer op het peilmoment, tussen 14 april en 4 juni 2020.
- 28 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019. En: <https://www.internetconsultatie.nl/besluitenregelinginburgering>
- 29 Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/02/14/bijlage-bestuurlijke-afspraken-szw-en-vng-extra-impuls-inburgering-en-ondertussen>
- 30 Zie <https://www.internetconsultatie.nl/besluitenregelinginburgering>
- 31 Dit resultaat geeft de stand van zaken weer op het peilmoment, tussen 14 april en 4 juni 2020.
- 32 Gemeenten vulden de enquête in tussen 14 april 2020 en 4 juni 2020. Zij zullen op dit moment verder zijn met hun voorbereidingen dat op het moment van deze uitvraag.
- 33 Ministerie van SZW (2018), (2019).
- 34 Stand van zaken Veranderopgave Inburgering. Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer van 25 juni 2019.
- 35 Voor meer informatie over afspraken rond financiën, zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/04/28/kamerbrief-bestuurlijke-afspraken-vo>.
- 36 Dit resultaat geeft de stand van zaken weer op het peilmoment, tussen 14 april en 4 juni 2020.
- 37 Daarnaast heeft de minister bekendgemaakt dat met ingang van 1 mei 2020 alle Turkse nieuwkomers (inclusief nareizigers en gezinsleden) die op of na deze datum een asielvergunning krijgen, inburgeringsplichtig zijn. Zij krijgen een persoonlijk inburgeringsplan. In dit [artikel](#) is meer te lezen over de inburgeringsplicht van Turkse nieuwkomers.
- 38 Uit: [Kamerbrief](#) Tussenstand veranderopgave inburgering. Bijlage Bestuurlijke Afspraken SZW en VNG: extra impuls inburgering 'en ondertussen'.
- 39 <https://www.internetconsultatie.nl/besluitenregelinginburgering>.
- 40 <https://www.divosa.nl/onderwerpen/veranderopgave-inburgering/vraag-en-antwoord-wet-inburgering>.
- 41 Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Divosa. Zie: <https://www.divosa.nl/onderwerpen/veranderopgave-inburgering/vraag-en-antwoord-wet-inburgering>.
- 42 Bron: <https://www.divosa.nl/onderwerpen/veranderopgave-inburgering/vraag-en-antwoord-wet-inburgering>.





Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Drs. M. de Gruijter
D. Razenberg, MSc
Met medewerking van: S. de Winter-Koçak, MSc
I. Frens, MSc
T. Jibodh
S. Bruijn
E. Zwerus, MSc
L. Janssen Lok
Foto omslag: Marcel van den Bergh / ANP
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 978-94-6409-035-2

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2020

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.

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

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

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

