



Aan de gemeenteraad

Op 4 augustus 2023 stelde A.J.A. Maassen en J. Nunnely (D66) schriftelijke vragen over de inzet op het matchen van nieuwkomers en een passende baan.

Inleidend wordt gesteld:

"Eergisteren was in het Algemeen Dagblad (AD)¹ te lezen hoe een jonge ondernemer nieuwe Rotterdammers (statushouders, Oekraïners en andere nieuwkomers) koppelt aan werkgevers in de Rotterdamse haven en industrie, waar sprake is van grote personeelstekorten. D66 Rotterdam vindt het goed om te zien dat nieuwkomers op deze manier ondersteund worden in het vinden van een passende baan. Werk zorgt immers voor een breder sociaal netwerk, voldoening, inkomen en een betere taalbeheersing. Wel zijn wij benieuwd naar de rol van de gemeente Rotterdam rondom dit bedrijf en gelijksoortige bedrijven."

Daarom stelt D66 de volgende vragen aan het college:

Hieronder volgt de vraag en onze beantwoording:

- 1. Heeft de wethouder kennis genomen van het bovengenoemde AD-artikel? Hoe duidt hij deze?**

Antwoord:

Ja, het college heeft kennisgenomen van het artikel, herkent de genoemde uitdagingen die gepaard gaan met het naar werk begeleiden van nieuwkomers en is blij met bedrijven als Port of Opportunities.

¹ Klink, J. van (2023). "Hoe Max (21) eigenhandig de personeelstekorten in de Rotterdamse haven oplost: 'Krijg ik energie van'", AD, <https://www.ad.nl/nissewaard/hoe-max-21-eigenhandig-de-personeelstekorten-in-de-rotterdamse-haven-oplost-krijg-ik-energie-van-af127557/>. Geraadpleegd op 2 augustus 2023.



2. **In hoeverre is de gemeente Rotterdam betrokken bij dit soort bedrijven? Heeft de gemeente een faciliterende rol?**

Antwoord:

Wij zien een belangrijke rol voor bemiddelingsbureaus als Port of Opportunities genoemd in het artikel en is nauw betrokken. Er zijn meer van dit soort bedrijven die een vergelijkbare rol spelen: uitzendbureaus, re-integratiebureaus, detacheerders en werkgevers. De gemeente faciliteert hun ambities om meer nieuwkomers op een goede manier naar passend werk te begeleiden. Dit doen we door vergunningen te verlenen, dit soort bedrijven mede te financieren², garantiebannen aan te bieden bij de gemeente en te faciliteren in toepassing van loonkostensubsidie.

3. **Welke mogelijkheden tot samenwerking - indien deze er nog niet zijn - ziet het college met dergelijke bedrijven, waarbij ook kaders gesteld kunnen worden over het goed verlopen van het proces om de werkzoekenden zo goed en eerlijk mogelijk te helpen?**

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 2.

4. **In hoeverre zijn er signalen bij de wethouder bekend over beknelling door het maximaal aantal weken dat asielzoekers per jaar mogen werken conform de Wet Arbeid Vreemdelingen? Hoe duidt hij deze wet in de context van de wens om nieuwkomers snel aan een passende baan te helpen?**

Antwoord:

De gemeente is bekend met de Wet Arbeid Vreemdelingen en de voorwaarden die daarbij horen. Op dit moment mogen asielzoekers 24 weken werken als zij langer dan 6 maanden in Nederland verblijven. De gemeente volgt het rijksbeleid in deze en ziet geen mogelijkheden om hiervan af te wijken. Rotterdam is in afwachting van uitkomsten van verschillende pilots en eventuele aanpassingen in wet- en regelgeving. Zo wordt op dit moment in Almere een pilot gedraaid met het Centraal Orgaan Asielzoekers (COA) en uitzendbedrijf Randstad om statushouders en asielzoekers zo snel mogelijk naar werk te begeleiden³.

5. **Welke mogelijkheden voor het invullen van (toekomstige) duurzame banen in de stad zijn er weggelegd voor nieuwkomers, en welke stappen moeten daar nu voor worden gezet om dit in de toekomst zo voorspoedig mogelijk te kunnen laten verlopen?**

Antwoord:

Wij hebben via de Wet Inburgering (Wi 2021) en Participatiewet de verplichting statushouders bij hun participatie en ontwikkeling te helpen en doen dat ook, afgestemd op persoonlijke omstandigheden en mogelijkheden. Onderdeel van inburgering is toeleiding naar duurzaam werk. Hierdoor kunnen statushouders eerder financieel zelfredzaam worden en deelnemen aan de samenleving. Participatie, het liefst via betaald werk, wordt gezien als hoofddoel.

² Port of Opportunities is bijvoorbeeld voor een deel gefinancierd uit een opdracht van de HCCE (Human Capital Coalitie Energietransitie), waarin de gemeente ook participeert.

³ [Pilot laat zien dat publiek-private samenwerking loont - ABU](#) (18 juli 2023)



Met goede samenwerking tussen de inburgeraar, overheid en partners worden deze doelen behaald. Met taallessen, werkplekken direct bij werkgevers, leerwerktrajecten, via garantiebannen, met loonkostensubsidie, als directe werkgever en met bedrijven als Port of Opportunities.

6. **Zijn er andere sectoren waar soortgelijke matchingtrajecten waardevol zouden zijn? Zo ja, welke? En zo ja, hoe kunnen we dit als gemeente faciliteren?**

Antwoord:

Wij werken naast Port of Opportunities dat actief is in haven en industrie, zoals hierboven beschreven, met veel van dit soort bedrijven samen. De inzet van het college met en zonder dit soort bedrijven, vindt al plaats in alle sectoren. Dit vereist maatwerk en is primair gericht op de persoonlijke kenmerken en omstandigheden van werkzoekenden. Hun perspectief, aansluiting bij hun talenten en zorgen voor de juiste begeleiding is voor succesvolle matching volgens het college belangrijk.

7. **Vervoer en taal worden genoemd als de grootste struikelblokken voor deze werkzoekenden. Niet iedereen heeft bijvoorbeeld een auto en niet alle locaties zijn met het openbaar vervoer bereikbaar. Wat ziet de wethouder als oplossingen voor deze struikelblokken? Welke mogelijkheden zijn er bijvoorbeeld om (elektrische) fietsen op een laagdrempelige manier beschikbaar te maken?**

Antwoord:

Wij herkennen de struikelblokken voor deze groep werkzoekenden. Met maatwerk wordt er gekeken wat er per individu nodig en mogelijk is om deze struikelblokken weg te nemen. Als het gaat om vervoer zoeken wij altijd naar mogelijkheden en budgetten om hierin te voorzien. Soms wordt dit door het college georganiseerd, zoals met vervoer voor (groepen) werkzoekenden of met fietstegoedbonnen die door werkcoaches beschikbaar worden gesteld. Ook werkgevers zijn gebaat bij vervoersoplossingen en denken steeds vaker mee en ondernemen zelf actie, iets wat wij faciliteren en stimuleren. Tegelijkertijd voeren we gesprekken met het Rijk, COA en andere betrokken partijen over het vergoeden van reiskosten.

Voor wat betreft taal zetten wij met De Rotterdamse werkwijze in op dat inburgeraars kunnen meedoen in de samenleving en zo snel mogelijk de Nederlandse taal kunnen beheersen. Elkaar verstaan is een voorwaarde voor samenleven en het opbouwen van een netwerk.

8. **Hoe kunnen we volgens de wethouder nieuwkomers op universitair of gelijksoortig niveau beter matchen met een functie op dit niveau?**

Antwoord:

Zoals eerder benoemd zetten wij in op maatwerk. Daarbij wordt er zo mogelijk op opleidingsniveau gematcht, maar is dit in deze fase niet de belangrijkste factor. In de praktijk zien we dat zaken als (ontwikkeling van) taal, persoonlijke omstandigheden en culturele achtergrond in eerste instantie belangrijkere factoren zijn om een match te realiseren.



In een latere fase kan opleidingsniveau een belangrijkere rol gaan spelen en een ideale match op niveau gevonden worden.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

V.J.M. Roozen

De burgemeester,

A. Aboutaleb