Rijswijk

# Evaluatierapport Inburgeringsbeleid gemeente Rijswijk

Corsanummer 24.112370

# Inhoudsopgave

Inleiding ..... 3
Hoofdstuk 1: Het huidige inburgeringsbeleid ..... 4
Hoofdstuk 2: Actuele cijfers en statistieken ..... 6
Hoofdstuk 3: Resultaten ..... 8
3.1 Rol gemeente Rijswijk in het algemeen ..... 8
3.2 Samenwerking met (keten)partners ..... 9
3.3 Rol van re-integratie en participatiedienstverlening ..... 10
3.4 Mogelijkheden tot voorinburgering ..... 10
Hoofdstuk 4: Conclusie ..... 12
Hoofdstuk 5: Aanbevelingen ..... 13
5.1 Rol gemeente Rijswijk in het algemeen ..... 13
5.2 Samenwerking (keten)partners ..... 13
5.3 Rol van re-integratie en participatiedienstverlening ..... 14
5.4 Mogelijkheden tot voorinburgering ..... 15

# Inleiding

Het inburgeringsbeleid in Nederland heeft als doel om nieuwkomers op een effectieve manier te integreren in de Nederlandse samenleving. Dit proces omvat niet alleen het aanleren van de Nederlandse taal, maar ook het verwerven van kennis over de Nederlandse maatschappij, cultuur en arbeidsmarkt. Sinds de invoering van de Wet Inburgering 2021 is de verantwoordelijkheid voor inburgering grotendeels overgeheveld naar de gemeenten. In het nieuwe stelsel krijgen gemeenten ook de regie over het inburgeringsaanbod. Om dit te realiseren kopen gemeenten inburgeringscursussen in bij taalaanbieders en bieden zij deze aan de inburgeringsplichtige statushouders. Gemeenten spelen hiermee een cruciale rol in de begeleiding en ondersteuning van inburgeringsplichtigen.

De gemeente Rijswijk heeft, net als andere gemeenten, haar eigen aanpak ontwikkeld binnen de kaders van de Wet Inburgering. Na enkele jaren van uitvoering is het van belang om het lokale inburgeringsbeleid te evalueren en daarmee de effectiviteit en de knelpunten ervan te identificeren. Deze evaluatie moet inzicht geven in de mate waarin de doelstellingen van het inburgeringsbeleid worden bereikt. De resultaten van deze evaluatie dienen als input voor mogelijke bijstelling van het bestaande beleid, met als doel de inburgeringstrajecten verder te optimaliseren en beter af te stemmen op de behoeften van de doelgroep.

**Onderzoeksopzet**
De evaluatie is gebaseerd op twee onderdelen:

1. Een documentenanalyse waarin de kadernota Inburgering 2022, de bijbehorende beleidsregels en actuele inburgeringscijfers onder de loep zijn genomen; en
2. Interviews met alle betrokken collega's en stakeholders, waaronder inburgeringsconsulenten, beleidsadviseurs, wethouders, taalscholen, maatschappelijke begeleiders, onderwijsinstellingen en inburgeraars zelf.

**Leeswijzer**
Dit evaluatierapport biedt een overzicht en beoordeling van het inburgeringsbeleid in Rijswijk, zoals vastgelegd in de Kadernota Wet Inburgering 2022 'Thuis in Rijswijk'. In deze leeswijzer worden de inhoud en doelstellingen van de verschillende hoofdstukken kort toegelicht om de lezer wegwijs te maken in de opbouw van het rapport.

In hoofdstuk 1 wordt het beleidskader gepresenteerd dat ten grondslag ligt aan het inburgeringsbeleid in Rijswijk. Dit hoofdstuk licht kort de doelstellingen en werkwijze van de Kadernota uit 2022 toe, met nadruk op hoe deze zijn gericht op het bevorderen van de integratie en participatie van nieuwkomers binnen de gemeente. Hoofdstuk 2 biedt een overzicht van de huidige cijfers en statistieken met betrekking tot inburgering in Rijswijk, inclusief gegevens over het aantal inburgeraars, hun demografische kenmerken en de voortgang van de inburgeringstrajecten. In hoofdstuk 3 worden de resultaten van de afgenomen interviews gepresenteerd. Hoofdstuk 4 vat de belangrijkste bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken samen en hoofdstuk 5 bevat concrete aanbevelingen voor de verdere verbetering van het inburgeringsbeleid.

# Hoofdstuk 1: Het huidige inburgeringsbeleid

Op 14 september 2021 is de Kadernota Inburgering vastgesteld door de gemeenteraad. In deze kadernota worden zowel de doelstellingen als de werkwijze van de gemeente Rijswijk beschreven. Om de leesbaarheid van deze evaluatie te bevorderen, zetten we in dit hoofdstuk de doelstellingen en werkwijze van het bestaande inburgeringsbeleid uiteen. Voor een gedetailleerde toelichting verwijzen we u naar de Kadernota Wet Inburgering 2022 'Thuis in Rijswijk'.[1]

**Doelstelling**
De doelstellingen van het Rijswijkse inburgeringsbeleid zijn:

- Inburgeraars worden zo snel mogelijk zelfredzame inwoners;
- Inburgeraars hebben zo snel mogelijk een betaalde baan;
- Inburgeraars zijn onderdeel van onze inclusieve samenleving.

De Rijswijkse doelstellingen sluiten aan bij het centrale uitgangspunt van de nieuwe Wet Inburgering 2022, namelijk: inburgeraars doen zo snel mogelijk mee in de maatschappij, bij voorkeur via betaald werk.

**Werkwijze**
Om deze doelen te bereiken, zijn er een aantal specifieke modules ontworpen en voorgeschreven, die geborgd moeten worden in de uitvoering van de Wet Inburgering. Gemeenten moeten in ieder geval de volgende elementen op het gebied van ondersteuning en scholing aanbieden (en in sommige gevallen ook financieren):

- Brede intake:
  De persoonlijke situatie en leerbaarheid van de inburgeraar worden in kaart gebracht om de snelste route naar taalvaardigheid en participatie te bepalen. Gemeentes kunnen een leerbaarheidstoets gebruiken

- Persoonlijk Plan voor Inburgering en Participatie (PIP):
  Binnen tien weken na vestiging in de gemeente wordt een plan opgesteld voor het inburgeringstraject. Dit bevat alle modules en wordt aangepast indien nodig. Het PIP fungeert als een beschikking, met rechten en plichten;

- Passende leerroute:
  Iedere inburgeraar dient één van de drie duale leerroutes te volgen. Tijdens de brede intake wordt een inschatting gemaakt van de best passende leerroute:
  - <u>De B1-leerroute:</u>
    gericht op alle inburgeraars die in potentie Nederlandse taal op B1-niveau kunnen behalen. De leerroute wordt afgesloten met een schriftelijk examen en is gekoppeld aan de uitstroom naar werk.
  - <u>De Onderwijsroute (O-route):</u>
    voor jongere nieuwkomers die hierna nog een opleiding kunnen en willen volgen met een lening van het DUO. De onderwijsroute bestaat uit een taalschakeltraject en is gericht op het beheersen van de Nederlandse taal op minimaal B1- niveau en de

[1] Document Rijswijk - 21.049 A Kadernota wet Inburgering 2022.pdf - iBabs Publieksportaal

instroom in het regulier onderwijs (MBO, HBO of WO). De leerroute wordt afgesloten met een schriftelijk examen.

- De Zelfredzaamheidsroute (Z-route):
  voor diegenen die niet leerbaar genoeg zijn voor de andere twee routes. Beheersing van het Nederlands op minimaal A1-niveau is het streven en begeleiding naar zelfredzaamheid. Deze route wordt niet afgesloten met een examen, maar met een gesprek met de gemeente. Voor deze route is een verplicht aantal uren vastgelegd. De inburgeraar moet minimaal 800 uur taalonderwijs krijgen en daarnaast 800 uur participatie-activiteiten ondernemen in een omgeving waar veel Nederlands wordt gesproken.

Naast één van de drie bovengenoemde leerroutes, biedt de gemeente ook de volgende verplichte inburgeringselementen aan:

- Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP): Inburgeraars worden wegwijs gemaakt in de Nederlandse arbeidsmarkt om hun kansen te vergroten;

- Participatieverklaringstraject (PVT): Dit traject leert de kernwaarden van de Nederlandse samenleving, met ondertekening van een participatieverklaring;

- Maatschappelijke begeleiding: Statushouders worden begeleid bij praktische zaken en geholpen hun zelfredzaamheid te vergroten;

- Financieel ontzorgen: Gemeentes betalen de eerste zes maanden de vaste lasten van statushouders vanuit hun uitkering.

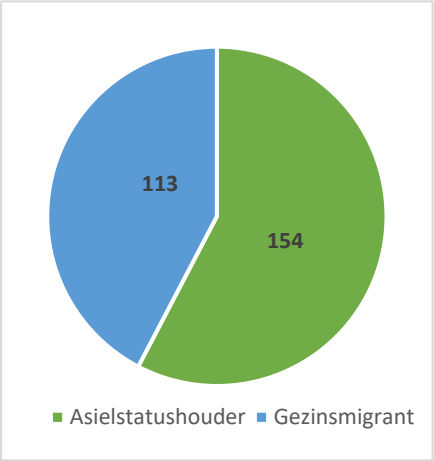
Om aan de inburgeringsplicht te voldoen, moeten inburgeraars binnen drie jaar een leerroute, het PVT, en de MAP met succes afronden. De inburgeringsconsultent van de gemeente begeleid de inburgeraars tijdens dit proces.

**Regionale samenwerking en aanbesteding**
Om de verschillende leerroutes te kunnen aanbieden, werken we samen met verschillende taalscholen. Voor de B1-route werkt de gemeente Rijswijk samen met Taalschool Sagènn in Den Haag en de gemeenten Den Haag en Delft. De Z-route wordt verzorgd door Taalschool Rijswijk (taalonderwijs), Welzijn Rijswijk en de Martinifabriek (participatie). De onderwijsroute wordt uitgevoerd door gerenommeerde onderwijsinstellingen zoals de Hogeschool Den Haag, Hogeschool Leiden, Universiteit Leiden en het Mondriaan College. Hierbij werkt Rijswijk samen met meerdere gemeenten in Zuid-Holland.

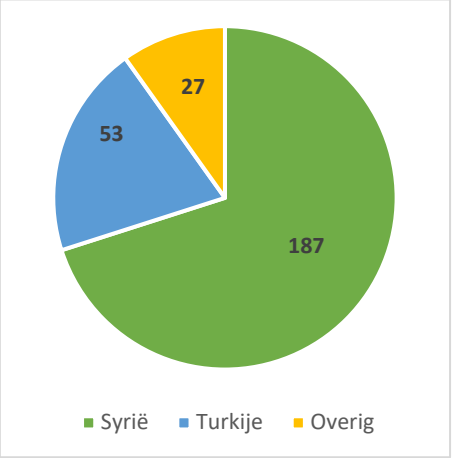
# Hoofdstuk 2: Actuele cijfers en statistieken

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de belangrijkste statistieken over de inburgeringspopulatie in Rijswijk. Dit omvat demografische en sociaaleconomische gegevens, zoals herkomst en scholing. Ook wordt de voortgang binnen het inburgeringstraject weergegeven en wordt inzichtelijk gemaakt hoeveel statushouders de drie verschillende leerroutes volgen. Voor de kwantitatieve data is de periode vastgesteld van 1 januari 2022, de datum waarop de nieuwe Wet Inburgering 2021 in werking is getreden, tot en met 31 augustus 2024. In deze periode zijn er 267 personen gestart met het inburgeringstraject.

**Type statushouder**
Van de 267 personen die zijn gestart met een inburgeringstraject zijn er 154 asielstatushouders en 113 gezinsmigranten in Rijswijk. Voor beide groepen gelden aparte regels, waarbij het grootste verschil ligt in de regierol van de gemeente. Voor asielstatushouders neemt de gemeente de volledige regie op zich en financiert zij het inburgeringstraject. Gezinsmigranten daarentegen moeten hun traject zelf bekostigen, terwijl de gemeente een meer adviserende rol vervult. Dit evaluatierapport richt zich dan ook primair op de asielstatushouders.

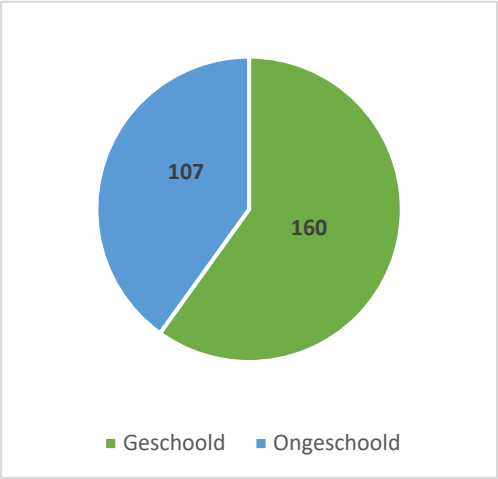


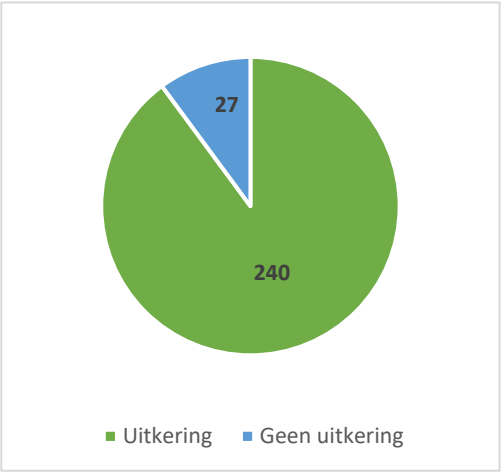

**Herkomst**
Van alle statushouders in Rijswijk is 70% afkomstig uit Syrië. Deze groep vluchtelingen heeft vaak bescherming gezocht vanwege de aanhoudende burgeroorlog en de onstabiele situatie in hun land. Daarna komt circa 20% van de inburgeraars uit Turkije. Dit kan te maken hebben met migratie om economische redenen, gezinshereniging, of de politieke situatie in Turkije. De overige 10% bestaat uit migranten uit landen zoals Irak, Iran, Afghanistan, Jemen en Eritrea. Deze landen hebben vaak te maken met conflicten, politieke onderdrukking of armoede.



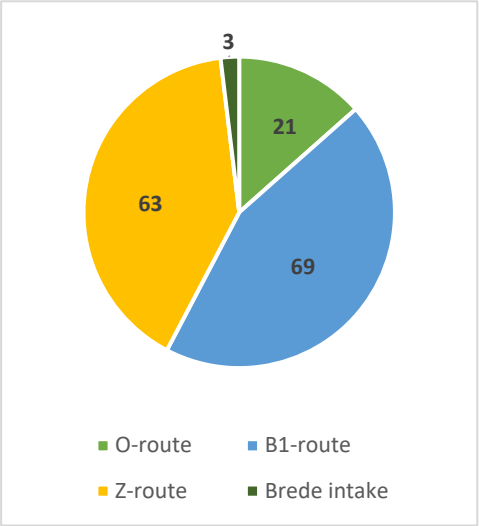

**Scholing en bijstandsuitkering**

Met 60% is meer dan de helft van de statushouders geschoold. 40% is ongeschoold. Desondanks krijgen bijna alle statushouders een bijstandsuitkering. Taalbarrières, discriminatie op de arbeidsmarkt en het niet erkennen van buitenlandse diploma's zijn belangrijke oorzaken hiervan. Het leren van de taal kan enige tijd duren en gedurende die tijd zijn statushouders vaak nog niet in staat om werk te vinden dat past bij hun opleidingsniveau.
Om deze uitdagingen aan te pakken, zijn we nu bezig met de pilot 'Statushouders eerder aan het werk'. Deze pilot heeft als doel om statushouders tijdens het inburgeringstraject te begeleiden naar (parttime) werk. Daarnaast kan ook voorinburgering, waarbij statushouders al vóór hun officiële inburgering aan de slag gaan met werk of scholing, helpen om de afhankelijkheid van bijstandsuitkeringen te verminderen.




**Fases van inburgering**
Zoals benoemd in hoofdstuk 1, is het doel van inburgering dat nieuwkomers snel en volwaardig meedoen in de Nederlandse samenleving, bij voorkeur via betaald werk. Na 1,5 jaar met deze werkwijze kunnen we het behalen van dit doel nog niet meten, aangezien een inburgeringstraject 3 jaar duurt. In onderstaand figuur is te zien hoeveel asielstatushouders zich in welk deel van het inburgeringstraject bevinden. De gezinsmigranten zijn in dit figuur buiten beschouwing gelaten, omdat dit een vertekend beeld zou kunnen geven, aangezien de gemeente voor deze groep geen regie heeft.



# Hoofdstuk 3: Resultaten

Om een beeld te krijgen van de voortgang die is geboekt op het gebied van inburgering zijn interviews afgenomen met alle relevante betrokkenen. Dit hoofdstuk analyseert de effectiviteit van het huidige beleid en brengt knelpunten in kaart die verdere verbetering vereisen.

De interviews zijn afgenomen met vertegenwoordigers van de volgende partijen:

- Gemeente Rijswijk (wethouder Integratie, afdeling Beleid Sociaal Domein en uitvoerende afdeling Inkomen, Participatie);
- Taalschool Sagènn;
- Taalschool Rijswijk;
- Stichting Welzijn Rijswijk;
- Martinifabriek;
- Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA);
- Inburgeraars zelf (nieuwkomers en statushouders).

Deze partijen bieden een breed perspectief op het inburgeringsproces en leveren waardevolle inzichten over de effectiviteit van het beleid en mogelijke verbeterpunten. De resultaten van de interviews geven zowel zicht op de succesfactoren als de knelpunten binnen het inburgeringsproces. Hieronder worden de belangrijkste succesfactoren en verbeterpunten van het inburgeringsbeleid gepresenteerd, gebaseerd op de thema's die naar voren kwamen in de interviews.

## 3.1 Rol gemeente Rijswijk in het algemeen

**Succesfactoren**

1. **De regie is verbeterd**
   Volgens respondenten biedt de Wet Inburgering de gemeente Rijswijk meer regie over het inburgeringstraject. De Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) en de pilot ‘statushouders sneller aan het werk’ stellen de gemeente in staat om statushouders gerichter te begeleiden naar passend werk. Ook het Participatieverklaringstraject (PVT), waar inmiddels al 170 statushouders aan hebben deelgenomen, versterkt de regie van de gemeente. Door het PVT traject te faciliteren, krijgt de gemeente al in een vroeg stadium grip op het inburgeringsproces en kan zij de begeleiding beter afstemmen op de behoeften en mogelijkheden van de statushouder.

**Verbeterpunten**

1. **Onduidelijkheid over verantwoordelijkheden**
   Statushouders ervaren onduidelijkheid over bij wie ze terecht kunnen voor verschillende soorten ondersteuning. Dit wijst op een gebrek aan duidelijkheid in de rolverdeling tussen de verschillende afdelingen van de gemeente en de welzijnsorganisatie.
2. **Zorgen over toekomstige financiële middelen**
   Ambtenaren maken zich zorgen over de toekomst van hun inburgeringsprogramma’s. De financiering hiervan staat onder druk door een aangekondigde verlaging van 10% van het SPUK-gala (Specifieke Uitkering voor Participatie en Kansengelijkheid) in 2026. Bovendien wordt de SPUK in de toekomst als algemene pot verdeeld binnen gemeenten. Hierdoor is het onzeker of inburgering voldoende aandacht zal krijgen.
3. **Te weinig focus op Oekraïense ontheemden**

Oekraïense ontheemden zijn vrijgesteld van het verplichte inburgeringstraject in Nederland, omdat zij vallen onder de tijdelijke beschermingsrichtlijn. Er wordt echter verwacht dat een deel van hen zich permanent in Nederland zal willen vestigen. Volgens respondenten wordt er te weinig aandacht besteed aan deze groep. Hoewel dit in principe buiten de scope van de opdracht valt, werd het onderwerp wel regelmatig aangekaart tijdens de interviews.

## 3.2 Samenwerking met (keten)partners

**Succesfactoren**

1. **Betere samenwerking met Taalschool Rijswijk**
   De samenwerking met Taalschool Rijswijk wordt door alle respondenten als positief ervaren. Korte communicatielijnen en een snelle, flexibele benadering dragen bij aan een soepel verloop van het inburgeringstraject. Ook statushouders zelf geven aan voorkeur te hebben voor Taalschool Rijswijk.
2. **Goede bereikbaarheid binnen gemeentelijke afdelingen**
   Intern geven de meeste medewerkers aan tevreden te zijn met de huidige, informele samenwerking tussen afdelingen. Door elkaar direct te benaderen bij concrete vragen wordt snel en efficiënt gehandeld.

**Verbeterpunten**

1. **Meer overleg met ketenpartners en inzicht in processen**
   Doordat verschillende lokale ketenpartners betrokken zijn bij het inburgeringstraject, kan deze variëteit soms leiden tot een versnipperde aanpak. Veel respondenten zien de meerwaarde van meer structurele overleggen om samenwerking te versterken. Ook is het aan te bevelen om het proces van de re-integratie route van inburgeraars in kaart te brengen. Daarnaast wordt een dashboard genoemd als middel om de voortgang van inburgeraars beter te monitoren en informatie uit te wisselen.
2. **Interne samenwerking kan en moet beter**
   Sommige respondenten zien de meerwaarde van een structurele overlegvorm om intern beter op elkaar afgestemd te zijn en zo dubbel werk of miscommunicatie te voorkomen. Dit geldt ook voor de afstemming vanuit de Wet Inburgering en de Participatiewet. Met een structurele overlegvorm kan men de interne coördinatie binnen de gemeente versterken.
3. **Verbeteren van de kwaliteit en samenwerking met taalscholen**
   De samenwerking met de taalscholen wordt wisselend ervaren. Eén van de scholen wordt als zeer positief beoordeeld, terwijl er over een andere school meerdere klachten zijn ontvangen. Respondenten noemen capaciteitsproblemen, niet nagekomen afspraken en gebrekkige communicatie als terugkerende klachten, die de voortgang van het inburgeringstraject belemmeren. Inburgeringsconsulenten geven aan deze klachten wekelijks te ontvangen. Statushouders willen zelf ook liever naar een andere taalschool gaan. Zij passen hierom hun ambities op het gebied van werk en opleiding aan.
4. **Onduidelijkheid over rol van maatschappelijk begeleiders**
   De maatschappelijk begeleiders bij Welzijn Rijswijk besteden veel tijd aan praktische vragen over zaken als gemeentelijke brieven en uitkeringen, wat hen minder tijd geeft voor hun kernactiviteiten. Er is behoefte aan een heldere taakomschrijving om af te bakenen welke werkzaamheden wel en niet onder maatschappelijke begeleiding vallen, zodat zij hun tijd

effectiever kunnen benutten.

## 3.3 Rol van re-integratie en participatiedienstverlening

**Succesfactoren**

1. **Talende werkomgeving werkt effectief**
   Uit zowel de interviews als de pilot 'statushouders aan het werk' blijkt dat een talende werkomgeving belangrijk is om de Nederlandse taal goed te kunnen leren. Statushouders maakten significante vooruitgang in hun taalniveau zodra ze op een werk- of werkervaringsplek terechtkwamen. Voor meer informatie over de concrete resultaten van de pilot verwijs ik u naar de Raadsinformatiebrief 'Evaluatie Pilot Statushouders aan het werk en Pilot Snel aan de slag'.
2. **Goed (werk)aanbod van stichting Welzijn Rijswijk**
   (Werk)plekken aangeboden door Stichting Welzijn Rijswijk worden gewaardeerd vanwege hun omvangrijke en diverse aanbod waarbij er veel aandacht is voor de Nederlandse taal. Naast werkplekken zijn er ook allerlei groepen waarbij statushouders zich kunnen aansluiten, zoals een wandelclub, een kookclub en een vrouwenclub.

**Verbeterpunten**

1. **Eerder starten met werk binnen het inburgeringsproces**
   Hoewel een talende werkomgeving zeer positieve invloed heeft op het taalniveau van de statushouders, wordt hier nog onvoldoende op ingezet. De betrokkenen zien werk als een belangrijk middel om inburgeraars sneller te integreren. Verschillende respondenten spreken de wens uit om inburgeraars eerder in het traject werkervaring op te laten doen. Zij stellen dat een combinatie van taalonderwijs en werk ervoor zorgt dat inburgeraars sneller de taal leren en sneller door het inburgeringstraject heen gaan. Dit verkleint de afhankelijkheid van uitkeringen en verhoogt de kansen op de arbeidsmarkt.
2. **Meer maatwerk voor relevante werkplekken nodig**
   Zowel beleidsmedewerkers als het WerkgeversServicepunt (WSP) pleiten voor maatwerk bij de toeleiding naar werk en onderwijs. Taalschool Sagènn blijkt dit onvoldoende te kunnen leveren. Relevante werkervaringsplekken, stages en proefplaatsingen dragen bij aan het ontwikkelproces en achtergrond van de inburgeraar en vergroten de kans op een baan die aansluit bij de kennis en kunde van die persoon. Door meerdere respondenten wordt het voorbeeld genoemd van een tandarts uit Syrië, die in Nederland ook graag als tandarts aan de slag wil gaan en niet geholpen is bij een werkplek in bijvoorbeeld een productieomgeving of bij een taxibedrijf.

## 3.4 Mogelijkheden tot voorinburgering

**Succesfactoren**

1. **Gemeenschappelijke wens tot betere samenwerking**
   Zowel het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) als de gemeente Rijswijk zien het belang van meer samenwerking en afstemming voor een soepel inburgeringstraject. De verantwoordelijkheden van beide partijen zijn gescheiden: het COA is wettelijk

verantwoordelijk voor de voorinburgering van asielzoekers en de gemeenten voor de inburgering van statushouders. Beide partijen zien de meerwaarde van een meer geïntegreerd proces en een soepelere overdracht.

**Verbeterpunten**

1. **Kansen om te starten met voorinburgering**
   Verschillende respondenten pleiten ervoor om al tijdens het verblijf van statushouders in asielzoekerscentra (AZC's) te starten met taalonderwijs en participatieactiviteiten. Dit betekent dat de gemeente aanvullende diensten aanbied, die aansluiten bij de COA-voorzieningen en de behoeften van de asielzoekers. Dit zou kunnen zorgen voor een betere voorbereiding op hun integratie in de gemeente. Vooral voor gemotiveerde jongeren en lokaal talent is er behoefte aan een snellere start van de inburgering. Door hen zo snel mogelijk in het onderwijs te laten instromen, kunnen ze minder lang afhankelijk zijn van sociale voorzieningen.

- **Onvoldoende samenwerking tussen COA en gemeente**
  De samenwerking tussen het COA en de gemeente Rijswijk is op dit moment beperkt. Er ontbreekt een structureel overdrachtsmoment wanneer een statushouder bij de gemeente wordt aangemeld. Dit kan leiden tot onderbrekingen in de ondersteuning en een gebrek aan samenhang in de begeleiding.
- **Uitdagingen bij voorinburgering**
  De leefomstandigheden in AZC’s kunnen een belemmering vormen voor taalonderwijs en concentratie van de inburgeraars. Ook ontvangen gemeenten pas financiering voor statushouders wanneer zij daadwerkelijk zijn geplaatst, waardoor kosten voorinburgering een financieel risico vormen.

# Hoofdstuk 4: Conclusie

Het onderzoek naar het inburgeringsbeleid van de gemeente Rijswijk toont aan dat de nieuwe Wet Inburgering de gemeente meer controle biedt over het inburgeringstraject, wat de ondersteuning van statushouders ten goede komt. Er bestaan echter enkele uitdagingen, zoals onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden van verschillende afdelingen en versnippering in de samenwerking met ketenpartners. Ook blijkt dat de kwaliteit van taalscholen sterk varieert, wat de voortgang van het inburgeringsproces beïnvloedt.

Verder is er consensus dat de focus niet alleen moet liggen op taal, maar óók op werk, aangezien statushouders sneller de taal leren in een werkomgeving. Dit verkleint de afhankelijkheid van uitkeringen en verhoogt de kansen op de arbeidsmarkt.

Tot slot kwam het thema voorinburgering sterk naar voren als een kans om het integratieproces te verbeteren. Vooral voor gemotiveerde jongeren en lokale talenten is er een behoefte aan een snellere start van de inburgering. Door vroegtijdig te starten met taal- en participatielessen kunnen statushouders hun inburgeringstraject soepeler doorlopen na hun verhuizing naar de gemeente. Echter, dit vraagt om een goede samenwerking tussen het COA en de gemeente, wat op dit moment onvoldoende is uitgewerkt.

# Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

Op basis van de resultaten en analyses presenteren we in dit hoofdstuk een aantal aanbevelingen om het inburgeringsbeleid te verbeteren. Deze aanbevelingen zijn gericht op het versterken van de samenwerkingen met ketenpartners, het verbeteren van de interne afstemming binnen de gemeente, en het aanpakken van knelpunten die zijn geïdentificeerd in de taalscholing en maatschappelijke begeleiding. Ook geven we aanbevelingen over werkplekken en voorinburgering.

## 5.1 Rol gemeente Rijswijk in het algemeen

**Schep duidelijkheid in verantwoordelijkheden en taken**

- Verduidelijk de rolverdeling en verantwoordelijkheden van betrokken organisaties, zodat statushouders precies weten waar zij met specifieke vragen terechtkunnen.

**Zog voor simpele en laagdrempelige communicatie**

- Ontwikkel een overzichtelijke brochure of informatieve website met duidelijke informatie over bij welke organisatie of contactpersoon statushouders voor specifieke ondersteuning terechtkunnen.
- Organiseer groepsbijeenkomsten waar statushouders informatie krijgen over beschikbare diensten, procedures en hun rechten. Deze bijeenkomsten helpen statushouders om de juiste contactpersonen te vinden en bevorderen een efficiëntere begeleiding.

**Organiseer welkomstactiviteiten voor een sterker thuisgevoel**

- Creëer een warm welkom voor statushouders door activiteiten zoals stadswandelingen, fietstochten of andere gezamenlijke bijeenkomsten te organiseren. Deze activiteiten dragen bij aan een gevoel van welkom en helpen statushouders om sneller thuis te raken in de lokale gemeenschap.

**Breidt financiële middelen voor inburgering uit**

- In verband met de financiële uitdagingen en loopt de gemeente het risico de statushouders niet maximaal te kunnen ondersteunen. Dit kan ertoe leiden dat nieuwkomers langer afhankelijk blijven van uitkeringen, minder snel aan het werk gaan en minder goed integreren. De maatschappelijke kosten op lange termijn kunnen hierdoor juist stijgen. Het is daarom aan te bevelen om de financiële middelen uit te breiden.

**Bereid een langetermijnstrategie voor Oekraïense vluchtelingen voor**

- Anticipeer op de mogelijkheid dat veel Oekraïense vluchtelingen in Nederland willen blijven na afloop van hun tijdelijke bescherming. Ontwikkel een plan om hen geleidelijk bij het inburgeringstraject te betrekken, ook al zijn zij momenteel vrijgesteld.
- Dit kan bijvoorbeeld door informele taallessen en begeleiding naar werk aan te bieden, zodat zij snel kunnen integreren zodra de wettelijke status verandert.

## 5.2 Samenwerking (keten)partners

**Versterk de structurele samenwerking**

- Organiseer structurele overleggen tussen de gemeente, het COA, Welzijn Rijswijk, het WSP, taalaanbieders en andere betrokken ketenpartners. Dit helpt om de aanpak te coördineren, knelpunten vroegtijdig te signaleren, en gezamenlijke oplossingen af te stemmen.

- Maak een re-integratieproces voor de inburgeraar. Dit biedt een gestructureerde aanpak waarin de rollen en verantwoordelijkheden van ketenpartners helder zijn, waardoor efficiënter wordt samengewerkt.
- Overweeg regionale samenwerking met omliggende gemeenten om asielzoekers en statushouders in de regio beter te ondersteunen.

**Monitor de voortgang via een centraal dashboard**

- Implementeer een digitaal dashboard waarmee alle betrokken partijen de voortgang van statushouders kunnen volgen. Dit voorkomt versnipperde informatie en biedt overzicht over de benodigde ondersteuning en planning.

**Herzie samenwerking  met taalscholen**

- Gezien de grote onvrede over kwaliteit van de trajecten bij één van de taalscholen is het advies om de samenwerking met deze taalschool te stoppen. De voorkeur gaat uit naar een lokale taalschool die beide routes kan aanbieden.

**Investeer in heldere rolverdeling en capaciteit binnen maatschappelijke begeleiding**

- Maak duidelijke afspraken over de taken en verantwoordelijkheden van Welzijn Rijswijk. Definieer wat wel en niet onder hun begeleiding valt om taakoverlappingen te voorkomen en de focus op hun kernactiviteiten te versterken.
- Zet meer in op maatschappelijke begeleiding in verband met de verwachte stijging van statushouders in 2025. Dit kan door de capaciteit bij Welzijn Rijswijk te vergroten of door de maatschappelijke begeleiding ook in te kopen bij andere partijen.

## 5.3 Rol van re-integratie en participatiedienstverlening

**Creëer taalrijke werk- en leeromgevingen**

- Maak het WSP meer verantwoordelijk voor de invulling van de participatie uren met ingang van 2026. Zij hebben het beste zicht op de lokale arbeidsmarkt. Zet hierbij in op het begeleiden richting werkplekken en/of vrijwilligerswerk waar actief Nederlands wordt gesproken. Door de invulling van de participatie-uren bij het WSP te beleggen, behoudt de gemeente zelf de regie en is er minder versnippering van werkzaamheden.
- Overweeg de aanstelling van een werkconsulent die gericht passende werkplekken zoekt waar Nederlands de voertaal is, wat de zelfstandigheid van inburgeraars bevordert.
- Zet de pilot ‘Statushouders sneller aan het werk’ voort door deze aanpak in de reguliere dienstverlening van de gemeente op te nemen. De combinatie van taallessen met werk zorgt ervoor dat statushouders sneller de Nederlandse taal leren en daardoor sneller integreren. Pas dit eerst toe in de B1-route en breidt dit in 2026 eventueel uit in de Z-route.
- Pas de werkplekken beter aan op de persoonlijke mogelijkheden van inburgeraars door maatwerk en flexibele trajecten.
- Breidt het aanbod van avond- en weekendlessen uit om het combineren van werk en leren te vergemakkelijken en zo de integratie te versnellen.

**Herzie de kadernota**

- Schrijf in 2025 een nieuwe kadernota waarin de aanbevelingen uit deze evaluatie en andere onderzoeken meegenomen worden. Ondersteun daarin een integrale aanpak van taal en werk in plaats van een eenzijdige focus op taalonderwijs. Deze benadering draagt bij aan snellere taalverwerving en vergroot de kansen op arbeidsmarktparticipatie voor statushouders.

- Maak gebruik van rijksmiddelen voor pilotprojecten die taal en werk combineren, zodat statushouders snel aan werk kunnen beginnen terwijl ze hun taalvaardigheden ontwikkelen.

## 5.4 Mogelijkheden tot voorinburgering

**Start met een pilot voorinburgering middels de gecombineerde aanpak en vroege start**

- Start met een pilot voorinburgering, middels de gecombineerde aanpak van het COA, waarbij statushouders al tijdens hun verblijf in een AZC kunnen beginnen met hun inburgering. Dit houdt in dat de gemeente start met de brede intake en het opstellen van het Persoonlijk Integratie Plan (PIP) terwijl de inburgeraar nog in het azc verblijft. Tijdens het verblijf in het azc kan de inburgeraar gebruikmaken van de Voorinburgering van het COA, en de gemeente kan dit aanvullen met taallessen of vrijwilligerswerk. Deze aanpak vereist echter een duidelijke financiële strategie, gezien de huidige uitdagingen rond de financiering van voorinburgering en de verwachte daling van algemene SPUK-middelen vanaf 2026.
- Zorg ervoor dat gemotiveerde jongeren en talenten sneller toegang krijgen tot werkgelegenheid en onderwijs, bijvoorbeeld door hen direct in contact te brengen met potentiële werkgevers of scholen. Zij zijn met een vroege start een stuk beter voorbereid op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Start een "meedoen-balie"[2] in het AZC voor informatie en ondersteuning, wat de betrokkenheid vergroot en het inburgeringsproces stroomlijnt.

**Versterk de samenwerking met het COA**

- Zorg voor een warme overdracht wanneer de statushouder doorstroomt naar de gemeente door middel van een driegesprek (gemeente, COA en de statushouder). Dit zorgt voor continuïteit in begeleiding en een betere coördinatie van de voorinburgering.
- Stel een contactpersoon vanuit het sociaal domein aan voor AZC's, die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de voorinburgering en als aanspreekpunt fungeert.

**Verbeter de plaatsing en leefomstandigheden in AZC's**

- Werk samen met het COA om de plaatsing van asielzoekers binnen AZC's beter af te stemmen op hun individuele behoeften, bijvoorbeeld bij gezondheidsproblemen of specifieke ondersteuningsbehoeften. Dit draagt bij aan een stabielere leefomgeving en betere focus op inburgering.

[2] De Meedoenbalie is een centrale plek in het azc. Meedoenbalies bieden verschillende activiteiten voor bewoners aan. Vaak gaat het om vrijwilligerswerk. Alle bewoners van een azc kunnen zich hiervoor aanmelden. Ongeacht de status van hun procedure. Bron: COA - Meedoen: samen aan de slag | www.coa.nl