



Van: Voogdt & van Ikelen
Telefoon: 14 010

Uw kenmerk: 23bb002786
Ons kenmerk: M2304-3290 - 23bo006229
Bijlage(n): 1

Onderwerp: Werk aan de winkel voor het
ondersteunen van statushouders

Datum: B&W 27 juni 2023

Aan de gemeenteraad

Op 25 april 2023 stelde D66 ons schriftelijke vragen over 'Werk aan de winkel voor het ondersteunen van statushouders' (23bb002786).

Inleidend wordt gesteld:

Recent meldde de NOS¹ - naar aanleiding van cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) - dat statushouders in Nederland steeds sneller een baan vinden, maar dat de meerderheid van hen na acht jaar nog werkloos is.

Wat D66 Rotterdam betreft is het erg belangrijk om nieuwkomers een warm onthaal te geven en hen te ondersteunen bij het vinden van passend werk. Het is voor hen vaak al een zwaar traject geweest om de asielprocedure te doorlopen, wat het des te belangrijker maakt om inburgering, scholing en werk als gemeente zo goed mogelijk te faciliteren.

Hieronder volgen de vragen en onze beantwoording:

Vraag 1: Heeft de wethouder kennisgenomen van het bericht van de NOS en hoe duidt hij dit in de Rotterdamse context?

Antwoord:

Ja, de wethouder heeft kennisgenomen van het bericht van de NOS.

Binnen de Rotterdamse context stimuleren we statushouders via de Rotterdamse Opgave Inburgering om maximaal, naar vermogen, duurzaam te participeren in de samenleving en zo snel mogelijk de Nederlandse taal te beheersen. Elkaar verstaan is een voorwaarde voor samenleven en het opbouwen van een netwerk. Actieve participatie zorgt voor zelfredzaamheid. Zo houden statushouders regie over hun eigen leven, maar kunnen ze ook terecht bij een netwerk dat breder is dan de eigen gemeenschap.

¹ NOS Nieuws (2023). "Statushouders vinden sneller baan, maar meerderheid na acht jaar nog werkloos", NOS,
<https://nos.nl/artikel/2471237-statushouders-vinden-sneller-baan-maar-meerderheid-na-acht-jaar-nog-werkloos..>



We stimuleren statushouders dan ook om naast het inburgeringstraject te werken, al dan niet in deeltijd. Daarmee vergroten zij ook de kans dat zij na de inburgering of eerder fulltime aan de slag kunnen. Ondanks de verhoogde instroom en taakstelling vanuit het Rijk zien we dat onze intensieve aanpak, waarbij we vanwege de complexe doelgroep gebruik maken van specialistische teams, werkt.

Vraag 2: Hoe verloopt de opschaling van leerwerktrajecten voor statushouders, zoals te lezen in coalitieakkoord 'Eén Stad'? Wordt er bij de intensivering hiervan ook rekening gehouden met de door het CBS reeds gepubliceerde bevindingen, om deze zo effectief mogelijk in te richten?

Antwoord:

In de aankomende periode starten binnen de ambtelijke organisatie 22 statushouders in leerwerktrajecten. Met de inzet van deze leerwerktrajecten leren en werken werkzoekende statushouders tegelijkertijd. Zo ontwikkelen ze vakvaardigheden en toekomstgerichte competenties om op termijn te kunnen uitstromen naar betaald werk. In samenwerking met de betrokkenen organiseren we zogenaamde leerlijnen waarin werkzoekenden worden geschoold, werkervaring opdoen en worden begeleid in hun ontwikkeling. Indien nodig wordt ook gewerkt aan werknemersvaardigheden en is er oog voor het omgaan met sociaal-maatschappelijke belemmeringen als zorgtaken, taal, gezondheid of schulden.

Bij het opzetten van nieuwe leerwerktrajecten en doorontwikkeling van bestaande leerwerktrajecten putten we uit (wetenschappelijk) onderzoek en ervaringen van zowel statushouders als professionals als partners.

Vraag 3: Het aantal statushouders met een bijstandsuitkering is toegenomen tijdens de coronacrisis. Wordt er op dit moment een daling waargenomen en hoe verhoudt deze daling zich tot het collegetarget?

Antwoord:

Op 1 januari 2023 zijn 2.370 huishoudens bijstandsafhankelijk. In tabel 1 zijn de uitstroomredenen inzichtelijk gemaakt. De bijstandsuitkering is gestopt door werk, verhuizing of andere redenen (zoals rechtmatigheid, overlijden, bereiken van de AOW-leeftijd etc.). Vrijwilligerswerk of parttime werk onder de bijstandsnorm telt niet mee. Ondanks de positieve resultaten zien we dat statushouders een complexe doelgroep is. Er is veelal meer aandacht en ondersteuning nodig om toe te werken naar meedoen naar vermogen door werk, vrijwilligerswerk of scholing.



Tabel 1. Uitstroomreden (per huishouden) 2013 tot 2023– niet unieke aantallen

Uitstroomreden per huishouden	jaar eind										totaal	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	aantal	%
inkomsten uit reguliere arbeid	0	1	5	34	94	218	269	169	293	272	1355	46,0
inkomsten uit zelfstandig beroep/bedrijf	0	0	0	1	2	14	18	19	34	41	129	4,4
studie/opleiding	1	6	9	26	79	107	140	95	76	35	574	19,5
verhuizing naar andere gemeente	1	8	4	22	33	28	22	25	37	39	219	7,4
andere reden	3	12	39	56	89	96	96	83	96	96	666	22,6
Totaal	5	27	57	139	297	463	545	391	536	483	2943	100

We zagen over het jaar 2022 een stijging van het aantal huishoudens met een uitkering (zie ook de Rotterdamse Monitor Inburgering 2022, 23bb004016) van 2176 (2021) naar 2370 (2022). De instroom lag over 2022 (605) lager ten opzichte van 2021 (705). De uitstroom bleef in 2022 achter met 483 (536 in 2021). Statushouders kwamen door de naweeën van de Coronacrisis minder vlot aan het werk. Met het oog op de fors hogere taakstellingen die gemeenten, ook Rotterdam, hebben voor 2023 (en waarschijnlijk ook 2024) t.a.v. het huisvesten van statushouders, is de verwachting dat de groei van het aantal bijstandsuitkeringen flink zal toenemen. Dit maakt de uitdaging om conform de collegeambitie te dalen naar een bijstandsvolume van 30.000 huishoudens met een uitkering, aanzienlijk groter.

Vraag 4: In hoeverre zit het vinden van een (geschikte) werkgever verbonden aan het persoonlijk inburgeringsplan van een Rotterdammer?

Antwoord:

In Rotterdam hanteren we de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP). Dit is een verplicht onderdeel binnen het persoonlijk inburgeringsplan (PIP) dat bestaat uit ten minste de volgende onderdelen: beroepenoriëntatie, werknemerscompetenties, realistisch beroepsbeeld, beroepskansen, beroepscompetenties verwerven, netwerk opbouwen, werk vinden en werkcultuur. De laatste vier onderdelen vinden in overleg met de werkconsulent plaats. Daarnaast bestaat de MAP uit een praktijkgedeelte van 40 uur. Dit kan in de vorm van betaald werk of vrijwilligerswerk. Het idee is dat statushouders ervaring opdoen in de praktijk, een netwerk opbouwen en eventueel uitstromen bij de desbetreffende organisatie. In samenspraak tussen de statushouder en de werkconsulent wordt via de MAP binnen de PIP toegewerkt aan duurzame uitstroom naar betaald werk.



Een succesvolle match maken met een potentiële werkgever is dan ook een evident onderdeel van het praktijkgedeelte.

Vraag 5: Wordt er binnen het Rotterdam Perspectieffonds (RAP010) bijzondere aandacht geschonken aan statushouders, kunnen zij hier bijvoorbeeld aanspraak op maken? Zo ja, welke resultaten zijn hiermee behaald? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectief fonds (RAP) is gericht op alle werkzoekenden, waaronder ook de statushouders vallen. Arbeidsmarktpartijen kunnen projectvoorstellen indienen bij het RAP voor cofinanciering. Aan die projecten kunnen werkzoekenden (inclusief statushouders), schoolverlaters of werkenden deelnemen. Die projecten moeten een bijdrage leveren aan het verminderen van personeelstekorten in maatschappelijke cruciale sectoren. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is iedereen nodig. Momenteel kunnen we u nog niet informeren over de behaalde resultaten, want het RAP moet nog starten. Op 20 juni 2023 is uw raad separaat geïnformeerd over de oprichting en openstelling van het RAP.

Vraag 6: Afghaanse statushouders vinden gemiddeld gezien sneller werk, wat te wijten zou zijn aan het opgebouwde netwerk van mede-Afghaanse migranten in Nederland. In hoeverre ziet de wethouder mogelijkheden om lering te trekken uit dergelijke gemeenschappen, zodat ook statushouders met een andere migratieachtergrond sneller een netwerk kunnen opbouwen en hun (werkende) leven kunnen opbouwen?

Antwoord:

Vanuit onderzoek en ervaring weten we dat een netwerk en herkenning belangrijke componenten zijn om het (werkende) leven op te bouwen. In de praktijk kenmerkt zich dit doordat Rotterdam alle statushouders ondersteunt en stimuleert om hun professionele en sociale netwerk op te bouwen (ongeacht de nationaliteit). Dit doen we binnen de inburgeringstrajecten, maar ook door de ondersteuning van migrantenorganisaties in de stad. Vanaf de start van de inburgering hebben we specifieke aandacht voor het opbouwen van een netwerk en ondersteunen wij via o.a. diverse maatjestrjecten.

Vraag 7: Kan de wethouder toelichten in hoeverre Rotterdamse werkgevers strenge eisen stellen bij het beheersen van de Nederlandse taal, zoals vermeld wordt in het NOS-artikel? Indien dit momenteel onduidelijk is, is de wethouder dan bereid hier uitvraag naar te doen, met als doel reeds aanwezige competenties bij statushouders spoediger in te kunnen zetten?

Antwoord:

Ons college staat voor het zo snel mogelijk beheersen van de Nederlandse taal. Elkaar verstaan en begrijpen is randvoorwaardelijk om maximaal in te kunnen burgeren. Voor werkgevers kan het nog niet (voldoende) beheersen van de Nederlandse taal een reden zijn van afwijzing.



In Rotterdam stimuleren wij arbeidsmarktpartners om op een andere manier naar werknemers te kijken en denken wij mee over het beschikbaar maken van werk voor de beschikbare mensen. Werkgevers worden zich steeds bewuster van het gegeven dat het niet altijd nodig is om op de eerste werkdag de Nederlandse taal al te beheersen. We benadrukken het belang en het succes van het leren van de Nederlandse taal 'on the job'. Daarnaast biedt in sommige situaties het beheersen van de Engelse taal een (tijdelijke) oplossing.

Vraag 8: Hoe kunnen we de krapte op de arbeidsmarkt 'benutten' om ervoor te zorgen dat Rotterdamse statushouders snel aan het werk komen? En op welke wijze kunnen Rotterdamse werkgevers, zoals de haven, hier optimaal bij worden betrokken?

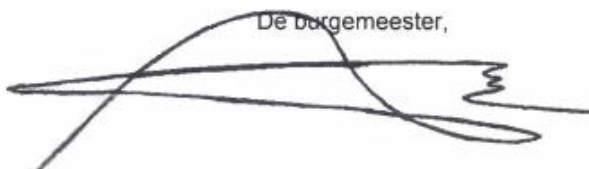
Antwoord:

Rotterdam zet zich in om zoveel mogelijk werkzoekenden duurzaam te plaatsen bij werkgevers en ondernemers in cruciale sectoren, zoals de haven, zorg of het openbaar vervoer (zie ook antwoord vraag 5). Voor werkzoekenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie creëren we aanvullende werkgelegenheid via o.a. Rotterdam Inclusief en loonkostensubsidie. Ook statushouders kunnen van deze instrumenten gebruik maken. Om meer specifiek op hun situatie te kunnen inspelen zetten we voor deze doelgroep ook specialistische dienstverlening in, zoals leerwerk- en taaltrajecten.

De secretaris,

V.J.M. Roozen

Burgemeester en Wethouders van Rotterdam,

De burgemeester,

A. Aboutaleb