Aan de raad van de gemeente
LEIDSCHENDAM-VOORBURG

Leidschendam-Voorburg

Datum 11 november 2025
Nummer 4454
Onderwerp Raadsbrief Informeren over afhandeling motie ‘Begeleid asielzoekers en statushouders naar (vrijwilligers-) werk

Portefeuillehouder Wethouder A. van Eekelen

1. Aanleiding

Op 9 juli 2025 heeft de raad de motie om asielzoekers en statushouders te begeleiden naar (vrijwilligers-) werk aangenomen. De raad verzoekt het college om haar uiterlijk december 2025 hierover te informeren.

2. Inhoudelijke uiteenzetting

Met deze raadsbrief informeert het college de raad op welke wijze zij asielzoekers en statushouders begeleidt naar (vrijwilligers) werk.
Eerst wordt ingegaan op de inspanningen voor statushouders, waarvoor de gemeente wettelijke taken heeft op het gebied van huisvesting, inburgering en begeleiding naar werk (2.1).
Daarna wordt ingegaan op de asielzoekers in de locatie op het Stationsplein onder verantwoordelijkheid van het COA (2.2).

2.1 Statushouders

Sinds 2022 is de Gemeente verantwoordelijk voor inburgering van statushouders die in de gemeente zijn gehuisvest. Zodra zij een uitkering aanvragen, vallen zij zowel onder de Wet Inburgering (WI2021) als onder de Participatiewet. In beide wetten staan participatie en toeleiding naar werk centraal. Toeleiding naar werk is dus een wettelijke taak van de gemeente waar vol op wordt ingezet.
Op dit moment zijn er ca. 190 statushouders gehuisvest in de gemeente die onder de WI 2021 vallen. Ongeveer de helft van hen is korter dan 2 jaar bezig met de inburgering.

Wat zetten we lokaal in om statushouders richting (vrijwilligers)werk te begeleiden?

Vanaf het moment dat de statushouder een bijstandsuitkering krijgt toegewezen, is een consulent betrokken bij het proces van inburgering én werk. De inburgeraar volgt taallessen bij een taalschool; tegelijkertijd bespreekt de consulent Inburgering en Werk mogelijke stappen richting participatie en/of werk. Het doel is een geslaagde inburgering en een passende plek op het gebied van werk en/of participatie zodat de inburgeraar in het eigen levensonderhoud kan voorzien.

Meestal start de inburgeraar na een aantal maanden met vrijwilligerswerk. Daarna wordt bekeken of een leerwerkplek mogelijk is. Zo ja, dan schakelt de consulent een accountmanager van het

Werkgeverservicepunt of een matchmaker in, zodat deze samen met de inburgeraar naar een passende plek kan zoeken. Dit kan resulteren in een betaalde baan.

Er zijn meerdere instrumenten die ingezet kunnen worden om statushouders naar werk te begeleiden.

- Vrijwilligerswerk bij een van de subsidieerde maatschappelijke partners of andere organisaties
  Voorbeelden zijn: bijrijder in busje van Woej, achter de receptie staan, in de Stadstuin Rusthout, gastheer of -vrouw bij Antoniushove, werkzaamheden in de Tuinkamer van Noord, en allerlei functies bij de kringloop (kassawerkzaamheden, spullen ophalen, spullen repareren).
- Oriëntatie op de Arbeidsmarkt: alle statushouders die onder de nieuwe inburgeringswet vallen, volgen verplicht een training waarin oriëntatie op de arbeidsmarkt centraal staat (MAP - Module Arbeidsmarkt en Participatie). De MAP bestaat uit twee delen. Het theoretische deel omvat een beroepenoriëntatie (ook: wat is een realistisch beroepsbeeld), beroeps- en werknemerscompetenties en de Nederlandse werkcultuur. Het praktijkdeel bestaat uit minimaal 40 uur praktijkervaring.
- Hulp bij solliciteren: statushouders kunnen een sollicitatietraining volgen en hulp krijgen bij het maken van een CV. Daarnaast kunnen zij zich via *Dress for Success* een passende outfit aan laten meten.
- Matchmakers onderzoeken de wensen en mogelijkheden, met als doel een match tussen een werkgever en statushouder. Daarbij kan gekozen worden voor een onbezoldigde ‘wen-periode’ door mee te lopen. De statushouder kan in deze periode het werk leren kennen en de werkgever kan kijken of het past. Hierdoor wordt de drempel verlaagd aan beide kanten.

  Voorbeeld succesvolle match

  Een statushouder uit Syrië moest de inburgering combineren met de zorg voor haar gezin, waaronder een zoontje met ernstige autisme. De eerste jaren stonden in het teken van inburgeren en gezin en was er weinig ruimte voor iets anders. Na de inburgering gaf ze aan in de zorg te willen werken.
  Met een matchmaker bezocht zij zorginstellingen en er volgde een gesprek met een manager van een zorginstelling. Ze mocht 3 maanden meelopen op de werkvloer. Ze bloeide op, en haar betrokkenheid, benadering en wil om te leren vielen op. Er volgde een contract. Inmiddels werkt ze hier al een jaar met veel plezier.

- Accountmanagers bij het Werkgeversservicepunt kunnen contact leggen met potentiële werkgevers.
- Leerwerktraject: een tijdelijke plek bij een werkgever die tot een betaalde baan kan leiden.

3 voorbeelden leerwerktrajecten

Een Turkse man volgde 4 maanden een leerwerktraject bij een vloerenbedrijf. Hij werkte in Turkije in deze sector, maar in Nederland wordt een andere techniek gebruikt. Tijdens het traject leerde hij de Nederlandse techniek. Inmiddels werkt hij in de sector.

Een man die in Jemen data-analist was, volgt een leerwerktraject van 6 maanden bij een bank waar hij als data analist de kneepjes van het vak leert en zijn Nederlands verder kan ontwikkelen.

Een vrouw zonder startkwalificatie volgt momenteel een leerwerktraject voor 4 maanden bij een verzorgingshuis. Na het leerwerktraject wordt bekeken of zij via de zorginstelling een passende opleiding kan volgen en daarnaast kan werken.

- Banenmarkt: regelmatig wordt in de Mall een banenmarkt georganiseerd waar werkgevers in de Mall en potentiële kandidaten elkaar kunnen vinden en in gesprek kunnen gaan.
- Reïntegratietraject waar gewerkt wordt aan het aanpakken van onderliggende problemen en waar de statushouder werkvaardigheden krijgt aangeboden.
- Loonkostensubsidie (LKS) wordt ingezet voor inwoners die een doelgroep indicatie hebben of wanneer de verwachting is dat de inwoner belemmerd wordt bij het uitvoeren van werkzaamheden en mogelijk een verminderde loonwaarde heeft (praktijkroute). Op dit moment wordt bekeken of LKS breder ingezet kan worden, zoals voor statushouders.

Voor de inburgeraars is dus het volledige reguliere aanbod voor re-integratie en participatie beschikbaar, en is er daarnaast extra aandacht voor participatie en werk in de inburgeringsperiode. Voor statushouders die nog onder de oude wet WI2013 vallen is eveneens het reguliere aanbod beschikbaar. Daarnaast kunnen voor deze groep taalstages worden ingezet. Het gaat om een vrijwilligersfunctie bij Woej, SenW of bij Vluchtelingenwerk waar het informeel oefenen van taal, het opbouwen van een netwerk en maatschappelijke zelfredzaamheid centraal staan. Dit kan bijvoorbeeld een plek zijn bij de receptie, de bar, of in het vervoer. Gemiddeld duren deze stages 3 maanden.

Wat doen we in de arbeidsmarktregio?
Statushouders zijn meegenomen in de huidige meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal. Het doel is om talentvolle statushouders, die graag willen werken maar door omstandigheden aan de zijlijn staan, te helpen hun weg te vinden richting de arbeidsmarkt.

Het project ‘Integratieversneller’ is een voorbeeld van de acties die de arbeidsmarktregio in gang heeft gezet voor deze doelgroep. Doel van het project is het versnellen van de integratie van statushouders die aan de gemeenten in de regio zijn gekoppeld, maar nog verblijven op COA-locaties in afwachting van huisvesting. Binnen deze pilot is ingezet op het activeren van meerderjarige statushouders door hen al tijdens de wachtperiode te betrekken bij integratiegerichte activiteiten, met specifieke aandacht voor arbeidsmarktoriëntatie en toeleiding naar werk.
Ook vanuit het Werkcentrum kunnen statushouders terecht voor trainingen die hen kunnen helpen hun positie op de arbeidsmarkt te versterken.

Resultaten en knelpunten
In veel gevallen lukt het om statushouders in een passend traject te plaatsen (participatie of werk). Tegelijkertijd zijn er ook knelpunten.

Voor veel statushouders die nog inburgeren geldt dat het taalonderwijs, het landen in de samenleving en de gemeente, zorg voor gezin en het verwerken van trauma's moeilijk te combineren is met werk. Er komt erg veel af op inburgeraars. Dit komt zowel in lokaal als landelijk onderzoek naar voren.
Daarbij zien wij dat werkgevers vaak terughoudend zijn met het plaatsen van statushouders met een laag taalniveau. Er zijn zeker succesverhalen die vaak veel aandacht krijgen in de media. Deze succesverhalen zijn er ook in Leidschendam-Voorburg. Maar voor een grote groep statushouders blijkt de praktijk weerbarstiger. Ook in sectoren waar werkgevers personeel tekortkomen, is de terughoudendheid onder werkgevers vaak groot.

Desondanks zien we in de gemeentelijke cijfers dat het percentage werkenden onder inburgeraars die onder de WI2021 vallen (waarbij de eerste trajecten in 2023 gestart zijn) vanaf begin 2024 een duidelijk stijgende lijn laat zien. In Q1 ging het nog om 8%, in Q2 om 11%, in Q3 om 13%, in Q4 om 15%. Voor de meesten gaat het om een aantal uren per week; sommigen werkten (bijna) full time. Dit lijken wellicht lage cijfers, maar het gaat om een groep waarvan de meesten op dat moment nog geen jaar in de gemeente woonden en net gestart waren met inburgering. Dat betekent dat er nog een stijging verwacht kan worden in de volgende jaren.

De pilot Integratieversneller die binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal is uitgevoerd, wordt op dit moment geëvalueerd: de resultaten hiervan komen binnenkort beschikbaar.

2.2 Asielzoekers

Situatie
Alleenstaand Minderjarige Vreemdelingen
In Leidschendam-Voorburg wonen 80 jongeren op Overgoo. Als ze 18 worden verlaten ze de gemeente en gaan ze naar een AZC elders in het land. Zij zijn leerplichtig en worden niet begeleid naar werk. Gebleken is dat huidige regionale onderwijsaanbod vaak niet passend bij de leefwereld is. Samen met het regionale programma voor voortijdig schoolverlaters (VSV) wordt bekeken hoe er beter passende onderwijsplekken of dagbesteding voor deze jongeren kan komen.

Asielzoekers Stationsplein
Op het Stationsplein in Voorburg wonen 200 asielzoekers. Het eerste half jaar mogen zij nog niet werken. Na een half jaar mogen zij werken, mits de werkgever een tewerkstellingsvergunning aanvraagt. Er is landelijke wetgeving in consultatie om de wachttijd te verkorten naar 3 maanden voor asielzoekers afkomstig uit 'onveilige' landen die waarschijnlijk een verblijfsvergunning zullen krijgen en in Nederland mogen blijven. 20 tot 30% van de asielzoekers op het Stationsplein heeft werk. Asielzoekers doorlopen de asielprocedure. Deze procedure kan uitmonden in een verblijfsvergunning maar deze kan ook afgewezen worden. De onzekerheid hierover en de zorgen over de familie in het thuisland kan veel stress veroorzaken. De opvang en begeleiding van asielzoekers is de verantwoordelijkheid van het Rijk en uitbesteed aan het COA.

Dagbesteding
Het COA is verantwoordelijk voor zinvolle dagbesteding. Zij stimuleert kansrijke asielzoekers om vanaf dag één bezig te zijn met hun toekomst door kennis, vaardigheden en ervaring op te doen en een netwerk op te bouwen.

Taalles
Op de locatie Stationsplein biedt het COA taalles aan de asielzoekers. Daarnaast is er contact gelegd met het Taalhuis (de bibliotheek).

Meedoen balies
Dit zijn balies op het azc waar het aanbod van (vrijwilligers)werk en andere vormen van activering in de omgeving samenkomt. Te denken valt aan een zinvolle dagbesteding, zelfwerkzaamheid, taalstage of bijvoorbeeld het doen van vrijwilligerswerk. Het project richt zich op de samenwerking tussen het azc, de vrijwilligerscentrale, lokale maatschappelijke organisaties, gemeenten. Voor het Stationsplein is dit in de opstartfase. Er wordt samengewerkt met Sport en Welzijn en WOEJ. Daarnaast wordt contact gelegd met LVvoorElkaar. Het plan is om in Q1 2026 een banenmarkt te organiseren samen met de ondernemers uit de buurt.

Untapped talents
Dit is een non-profit organisatie waar het COA mee samenwerkt. Zij bemiddelen vooral naar catering, schoonmaak en Productie-logistiek Het bureau is heel laagdrempelig. Zij hebben Engelstalige flyers die op veel plekken in de opvang liggen waar geïnteresseerde asielzoekers via een QR-code informatie kunnen krijgen.

Knelpunten
Het is moeilijk om een goede match te maken tussen asielzoekers en werkgevers. Het COA moet i.v.m. ruimtegebrek vaak asielzoekers overplaatsen, of betrokkenen moet terug naar het land van herkomst, waardoor het voor een werkgever soms niet lonend is om in iemand te investeren als onbekend is of iemand er over een half jaar nog is.

burgemeester en wethouders van Leidschendam-Voorburg,

R.J. den Haan
secretaris

M.W. Vroom
burgemeester