

RAADSBRIEF

ONDERWERP

Afdoening motie 2025-M17 over statushouders eerder aan het werk in Twenterand

KENNISNEMEN VAN

Raadsbrief over afhandeling Motie 2025 M17 "Statushouders in Twenterand eerder aan het werk".

INLEIDING

Tijdens de raadsvergadering van 8 juli 2025 heeft u de motie "Statushouders in Twenterand eerder aan het werk" aangenomen. Hierin wordt het college opgeroepen om te onderzoeken hoe de gemeente Twenterand meer druk kan zetten op het proces om statushouders werkervaring op te laten doen. Het verzoek vanuit de raad is om samen met onder andere de BOVO te onderzoeken of er voor de doelgroep statushouders aparte trajecten en/of werkervaringstrajecten kunnen worden ontwikkeld. De gedachte hierachter is dat statushouders sneller de taal leren zodra zij stage kunnen lopen bij een werkgever (eventueel met extra taalondersteuning) en vervolgens sneller door kunnen stromen naar betaald werk. Het voorstel vanuit de raad is om de kosten te dekken vanuit de nieuwgevormde Reserve Aanverwante zaken Vluchtelingen.

KERNBOODSCHAP

Uw raad verzoekt het college te onderzoeken hoe de gemeente meer druk kan zetten op het proces om statushouders werkervaring te laten opdoen, zodat ze sneller de taal leren en sneller aan het werk kunnen gaan. Door middel van deze raadsbrief informeren wij u over hoe Twenterand invulling geeft aan het proces van de inburgering en de (arbeids) participatie.

Doelgroep en knelpunten in de arbeidstoeleiding

Als een asielzoeker in Nederland mag blijven, krijgt de asielzoeker een verblijfsvergunning. Dat is het moment dat een asielzoeker statushouder wordt. Statushouders vallen onder de wet inburgering, en moeten dus een inburgeringstraject doorlopen. In de afgelopen jaren is deze inburgeringswet een aantal keer gewijzigd, met de meest recente stelselwijziging bij de Wet inburgering 2021. Omdat deze overgang zeer recent (2022 is de wet van kracht geworden) heeft plaatsgevonden, hebben we te maken met statushouders die onder de oude wet (uit 2013 of – bij uitzondering – 2007) vallen, en mensen die onder deze nieuwe wet vallen.

1.1 Statushouders onder de oude wet

De statushouders die onder de WI2013 vallen hebben al stappen gezet richting werk of (stage)traject. Dit is opgepakt vanuit de reguliere participatiewet.

1.2 Statushouders onder de nieuwe wet inburgering

Sinds de ingang van de WI2021 (ingegaan 2022) is de gemeente verantwoordelijk voor de begeleiding van statushouders.

De gemeente bepaalt ook welke leerroute de statushouder gaat volgen:

- De onderwijsroute is er voor jongeren die nog willen gaan studeren. De onderwijsroute is een fulltime onderwijstraject, waardoor de statushouder hier niet naast hoeft te werken.
- De B1-route is voor inburgeraars waarvan we verwachten dat zij binnen drie jaar de taal op B1- niveau beheersen.

- De zelfredzaamheidsroute is voor inburgeraars waarvan we verwachten dat ze de taal op B1-niveau niet gaan beheersen. De statushouders die de zelfredzaamheidsroute volgen, doen dit bij de Bharosa. Dit een route waar vrijwilligers(werk) en taallessen worden gecombineerd

Twee derde van de statushouders in Twenterand volgt de B1-route. Dat betekent dat zij na drie jaar de taal beheersen op B1-niveau, en daarmee een goede uitgangspositie hebben om aan het werk te gaan of een opleiding te volgen.

1.2. Rechten en plichten voor statushouders om te werken: Participatiewet

Statushouders die geen werk hebben en afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering, vallen onder de Participatiewet. Voor hen gelden dezelfde rechten en plichten als voor andere werkzoekenden. Vanuit de Participatiewet matchen we werkzoekenden en werkgevers, en helpen we statushouders die niet direct bemiddelbaar zijn te activeren naar werk. Dat doen we door gebruik te maken van de instrumenten die we tot onze beschikking hebben via de Participatiewet. Om statushouders naar werk te begeleiden, maken we dus zoveel mogelijk gebruik van de reguliere instrumenten. We merken echter dat de reguliere dienstverlening voor deze doelgroep niet altijd toereikend is en dat er soms behoefte is aan een specifieke benadering. Op dit moment wordt onderzocht welke aanpassingen of aanvullingen op de reguliere instrumenten wenselijk zijn. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om aandacht voor interculturele verschillen, intensieve begeleiding tijdens de plaatsing, verbetering van (vak)taalvaardigheden op een (ontwikkel)werkplek, en inzetten op nazorg na de plaatsing bij een werkgever.

1.3 Statushouders in de Participatiewet in Twenterand

Omvang en ontwikkeling doelgroep

We zien dat statushouders een deel vertegenwoordigen van het totale bijstandsbestand. Het aantal statushouders als onderdeel van het totale bestand is met ca. een factor 3 gegroeid sinds begin 2022. Op dit moment worden er 45 uitkeringen verstrekt aan statushouders. 37 van deze uitkeringen zijn een hoofduitkering. Bij vergelijkingen van het aantal uitkeringen gaan we altijd uit van hoofduitkeringsgerechtigden, afgezet tegen het totale uitkeringsbestand van Twenterand. Dat totale uitkeringsbestand is op dit moment 392 (IOAW 7, IOAZ 2, 383 PW), de peildatum is 20 november 2025. Bij 11,48% van het totale uitkeringsbestand betreft het dus een inwoner met een verblijfsstatus.

Resultaten van onze arbeidsmarktaanpak

De afgelopen jaren boeken we goede resultaten met onze arbeidsmarktaanpak, ook voor de doelgroep statushouders. In 2024 bedroeg de instroom van hoofduitkeringsgerechtigde statushouders 13 en de uitstroom bedroeg 8. Van deze uitstroom zijn er 5 aan het werk gegaan. Er zijn 0 personen uitgestroomd vanwege een studie.

Die verhouding ligt bij de rest van ons bestand wat lager. Ter vergelijking; de totale instroom, inclusief statushouders, in 2024 bedroeg 104 en de totale uitstroom bedroeg 96. De uitstroom naar werk bedroeg 35. De uitstroom naar studie bedroeg 2 (incl. statushouders).

1.4 Knelpunten in de arbeidstoeleiding van statushouders

In de arbeidstoeleiding van statushouders hebben we te maken met een aantal inhoudelijke en financiële knelpunten. Deze worden hieronder verder toegelicht. Omdat de groep statushouders onderdeel is van onze arbeidsmarktaanpak, staan we we ook stil bij de knelpunten die we tegenkomen.

Beperkt aantal uur beschikbaar:

De inburgeringstrajecten vinden vaak 4 dagdelen per week plaats. Daarnaast zijn er andere, verplichte onderdelen van de inburgeringswet die tijd vragen van statushouders. Bijvoorbeeld het participatieverklaringstraject, de Module Arbeidsmarkt en Participatie, en de cursus Eurowijzer.

Gedurende de inburgering zijn statushouders (vooral in het begin van hun inburgeringstraject) hierdoor maximaal 16-20 uur per week beschikbaar voor werk. Vaak is dit aantal uren niet voldoende om volledig uit de uitkering te komen.

Vicieuze cirkel:

Statushouders leren de taal het beste door de taal te gebruiken: een werkomgeving is hier zeer geschikt voor. Werkgevers vinden het lastig om statushouders die nog niet de Nederlandse taal spreken in hun bedrijf op te nemen, omdat er dan onvoldoende communicatiemogelijkheden zijn.

Beperkte deelname in projecten:

Op initiatief van werkgevers(organisaties), Werkplein Twente of vanuit een andere organisatie betrokken bij de arbeidsmarktregio Twente zijn in de afgelopen jaren meermaals projecten opgezet om statushouders aan het werk te krijgen in een bepaalde sector. Dergelijke projecten bestaan vaak uit een taal-, scholings-, en werkervaringscomponent, met aan het eind van het traject uitzicht op een betaalde baan. In de praktijk blijkt het vaak moeilijk om voldoende geschikte kandidaten te vinden: ook bij deze projecten hebben we te maken met het beperkt aantal uren dat statushouders beschikbaar zijn en een (te) hoge taaleis voor veel kandidaten. Daarmee bestaat het risico dat we niet iedereen vinden die geschikt en gemotiveerd is voor het aangeboden programma.

Realistisch loopbaantraject:

Statushouders hebben hun leven in het land van herkomst achtergelaten, en moeten in Nederland opnieuw beginnen. Velen van hen hadden in hun land van herkomst een eigen onderneming of een beroep passend bij hun opleiding en eerdere werkervaring. Hoewel zij in Nederland hun diploma kunnen laten waarderen, is het in de praktijk vrijwel niet mogelijk om direct in te stappen op het niveau waarop zij in hun thuisland waren gebleven. De diploma's worden in Nederland vaak lager gewaardeerd, en gebrek aan ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt maken dat zij een andere startpositie hebben in hun werkveld, of zelf niet langer kunnen/mogen werken in dat werkveld. Dit is voor veel statushouders moeilijk te accepteren, en het kost dan ook tijd om gemotiveerd te raken voor andere typen werk. Hoewel de Participatiewet voorschrijft dat al het werk passend is, weten we dat mensen duurzamer uit de uitkering stromen wanneer zij werk doen waarvoor zij zelf ook gemotiveerd zijn. Daarnaast willen werkgevers ook graag gemotiveerde kandidaten. In de praktijk betekent dit dat het soms beter is om bijstandsgerechtigden soms wat meer tijd te geven en te ondersteunen in het groeien naar het idee van een ander type carrière (van 'droombaan' naar 'broodbaan'), en tegelijkertijd de relatie met de werkgever goed te houden voor toekomstige, gemotiveerde kandidaten voor een functie.

Beschikbaarheid kinderopvang

Het regelen van kinderopvang is essentieel voor het slagen van de inburgering en de arbeidstoeleiding van statushouders. Voor statushouders die moeten inburgeren of willen werken loopt de gemeente aan tegen een gebrek aan kinderopvangmogelijkheden. Hierdoor kan niet altijd iedereen bemiddeld worden.

2.1. Plan van aanpak Statushouders sneller aan het werk - Het landelijke plan van aanpak

Omdat er landelijk onvoldoende doorstroming van statushouders naar werk plaatsvindt, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een plan van aanpak "Statushouders aan het werk" geschreven.

De minister stelt: Werk is de snelste route naar participatie en integratie. Dit is het uitgangspunt van de Wet Inburgering en de Participatiewet, het belangrijkste wettelijke kader om statushouders voor te bereiden op, en toe te leiden naar, participatie, in principe in de vorm van betaald werk. Daarnaast is er een aantal generieke en specifieke instrumenten beschikbaar voor statushouders zelf, voor gemeenten, werkgevers, onderwijspartijen en maatschappelijke organisaties. Deze zijn gericht zijn op

het vergroten van de baankansen van statushouders. Dit is het kader waarop dit plan van aanpak voortbouwt.

Vier actielijnen in het plan van aanpak schetst het ministerie vier met elkaar samenhangende actielijnen:

1. Vroege participatie vanuit het azc: kansrijke asielzoekers moeten zo snel mogelijk meedoen via taal en betaald werk.
2. Gerichtte ondersteuning en samenwerking met werkgevers en branches: opschalen van duale trajecten en zorgen dat werkgevers ondersteund worden om statushouders in dienst te nemen.
3. Regionale samenwerking via gemeenten en arbeidsmarktregio's, waaronder 'startbanen' voor statushouders: onbekendheid bij gemeenten met wat er allemaal is, ervoor zorgen dat gemeenten van elkaar leren.
4. Werken op eigen niveau: zorgen dat al het talent benut wordt.

2.2 Plan van aanpak statushouders aan het werk, ministerie SZW, april 2023

Vertaling landelijk plan van aanpak naar de regio door een regionaal verbinder

Met dit plan van aanpak bundelen we onze krachten: het Rijk, werkgevers, uitzenders, gemeenten, maatschappelijke organisaties en onderwijspartijen maken het tot een prioriteit dat statushouders sneller en duurzamer kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt een regionale aanpak gehanteerd. Per arbeidsmarktregio worden middelen beschikbaar gesteld om een regionaal verbinder aan te stellen. Deze regionaal verbinder zet erop in dat projecten en acties die in de arbeidsmarktregio Twente lopen of worden opgezet, worden gebundeld. Zo kunnen andere gemeenten leren van elkaar en daar hun voordeel mee doen. Bij de meicirculaire zijn voor de rol van regionaal verbinder voor een periode van 3 jaar aan Enschede, als centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Twente, middelen toegekend. Er is inmiddels een opdrachtformulering.

Enschede als centrumgemeente heeft een leidende rol in de totstandkoming van de regionale uitvoering van het plan van aanpak. Op dit moment voeren we een voorverkenning uit, om in kaart te brengen waar de regionaal verbinder zich op gaat focussen. Hierbij kijken we naar de aanpakken, successen en uitdagingen van de proefregio's. Ook is gesproken met de Twentse gemeenten om een beeld te vormen van wat er al gebeurt op lokaal niveau en waar behoefte aan is in de regionale verbinding.

De regionaal verbinder werkt daarnaast nauw samen met de 14 gemeenten en het netwerk van samenwerkende partners in de arbeidsmarktregio.

2.3 Lokale Twenterandse aanpak

Naast de regionale samenwerking op de arbeidsmarkt, hebben we onze eigen, lokale Twenterandse aanpak. De regionale bewegingen, zoals de uitwerking van het landelijke plan van aanpak en de aanstelling van een regionaal verbinder, hebben een effect op onze lokale aanpak. Om deze twee stromen zo goed mogelijk op elkaar aan te laten sluiten, maken we de regionale aanpak onderdeel van onze Twenterandse aanpak.

Met name afdeling Inburgering en Werk richten zich op het proces van de (arbeids)participatie. Zij geven aan dat er geen extra capaciteit nodig is om statushouders te voorzien van stages of te voorzien van (duurzaam) werk. Iedereen die kan werken werkt voor zover dit past binnen het inburgeringstraject.

2.4 Regionale aanpak

Er zijn op dit moment diverse lopende projecten om statushouders sneller te laten participeren in de maatschappij. Deze projecten worden veelal regionaal opgepakt en hiervoor is een Regionaal Verbinder aangesteld. Enkele voorbeelden van regionale projecten zijn hiervan:

- Arbeidsmarkt Regio Twente / Regiodeal Twente 'Van onbenut naar onmisbaar -Regionale samenwerking voor duurzame arbeidsmarktparticipatie'. Hierin werken de 14 Twentse gemeenten samen voor een toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening. Hierin hebben zij specifieke aandacht voor statushouders. De uitvoering en regie komt in de toekomst te liggen bij het Regionaal Werkcentrum Twente. Deze wordt nu uitgevoerd door het Werkgever Service Punt.
- Op 15 mei 2025 is er een regionale Banenmarkt 'Onbegrensd Talent' georganiseerd in Hengelo. Ook statushouders uit de gemeente Twenterand hebben hier gebruik van gemaakt.
- Er is een aanvraag voor de Financiering uit de Regiodeal van onbenut naar onmisbaar. Een regionale samenwerking voor duurzame arbeidsmarktparticipatie.

Naast deze projecten zijn er subsidies aan te vragen voor werkgevers en lokale overheden om statushouders te ondersteunen bij het participatieproces.

- ESF+ subsidie. Deze subsidie is gericht op arbeidsmarktactivering en sociale inclusie van statushouders.
- SOWIS subsidie: financiële ondersteuning voor werkgevers voor de duurzame inzet en begeleiding van statushouders. De focus ligt op het overbruggen van taal- en cultuurverschillen. De mogelijkheid van het aanvragen van de SOWIS-subsidie worden via diverse kanalen bij de werkgevers onder de aandacht gebracht (via de regio en consultants werk).

Reactie van het college

1. *In overleg te treden met de BOVO om te bekijken of er voor statushouders trajecten kunnen worden ontwikkeld die hen, met extra taalondersteuning, een participatieplek bij een bouwbedrijf kunnen opleveren;*

Afdeling Werk van de gemeente Twenterand heeft regelmatig overleg met de BOVO. Regionaal zijn er al trajecten opgestart die gericht zijn op taal en werk.

2. *Daarnaast te bekijken of er naast de BOVO meer mogelijkheden voor werkervaringsplekken gevonden kunnen worden in de gemeente;*

De werkconsulenten ervaren geen problemen bij het zoeken van werkervaringsplekken. BOVO is bereid om elk half jaar statushouders in te laten in een kort introductieprogramma iemand twee weken mee te laten lopen, zodat zij kunnen beoordelen of iemand geschikt is om in de bouw te werken. Op basis van maatwerk, wordt bekeken wat de beste participatieplek is voor de statushouder, dit kan ook een traject in een andere werksector zijn.

3. *Om ook de mogelijkheid voor uitwisseling of samenwerking met andere gemeenten voor werkervaringsplekken voor statushouders hierbij mee te nemen.*

Uitgangspunt is om statushouders binnen de gemeentegrenzen aan een werkervaringsplek te helpen. Hierin spelen factoren als reistijd en kinderopvang ook een rol. Daarnaast zijn de lijnen met het werkgevers service punt kort.

Daarnaast bouwt Twenterand aan regionale regie en sectorale samenwerking, ontwikkelpaden op maat, een actieve werkgeversrol en een structurele samenwerking. Er is een aanvraag gedaan voor een regiodeal bij Twenteboard "Van onbenut naar onmisbaar" om een regionale samenwerking te realiseren voor een duurzame arbeidsmarktparticipatie. Twenterand zit samen met Enschede, Hengelo, Almelo en Hellendoorn in de kerngroep.

4. *Het benodigde budget hiervoor te dekken uit de nieuwgevormde Reserve Aanverwante zaken Vluchtelingen;*

Aangezien de motie gaat over statushouders en niet over vluchtelingen is het niet mogelijk om hier het Vluchtelingenbudget te benutten, dan wel een nieuwe reserve te maken van deze middelen voor 'Aanverwante zaken Vluchtelingen'. Daarnaast gaan er geen kosten gepaard bij het uitvoeren van deze motie, derhalve is het niet van toepassing.

VERVOLG

BIJLAGEN

PORTEFEUILLE

Participatiewet en inburgering

Vriezenveen, 2 december 2025

Burgemeester en wethouders van Twenterand

de secretaris,



P.F.G. Rossen

de burgemeester,



G.J. Gorter