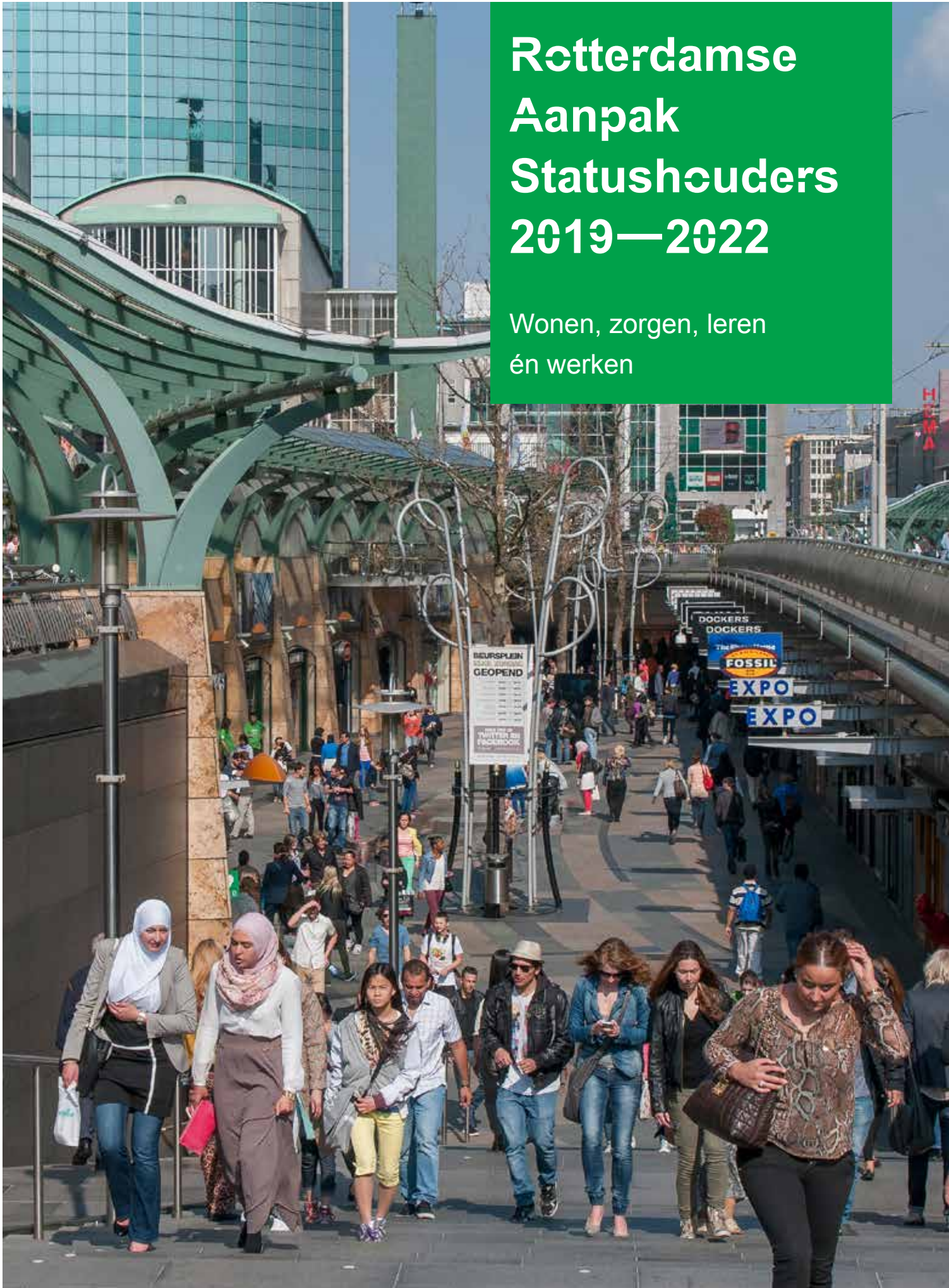




Rotterdamse Aanpak Statushouders 2019—2022

Wonen, zorgen, leren
én werken



Colofon

gemeente Rotterdam
Publicatie: oktober 2018

Postbus 70012
3000 KP Rotterdam
Rotterdam.nl

Fotografie

Peter Schmidt
Claudia Zantman
Joep Boute
Arnoud Verhey
Arjen-Jan Stada

Vormgeving

Publiquest – Pony Design Club

Samenvatting

De Rotterdamse Aanpak Statushouders 2019–2022 bevat alle basiscomponenten voor een succesvolle participatie in de samenleving. Want we zien toekomst in Rotterdamse statushouders. Wij willen dat ze zich veilig, nuttig en thuis voelen. Dat zij duurzaam en economisch zelfredzaam zijn en meedoen in de maatschappij. En dat zij regie over hun leven kunnen (her)nemen. Daarom bevorderen we hun integratie door een stabiele basis te bieden, hen de Nederlandse taal te leren, scholing en zorg te bieden en door maatwerk voor het vinden van betaald werk.

Deze aanpak is voor alle vluchtelingen die vanaf 2013 een verblijfsvergunning kregen en in Rotterdam wonen. Een groot deel daarvan krijgt een uitkering. De groep statushouders is zeer divers wat betreft cultuur, leeftijd, geslacht, werk- of opleidingsniveau en persoonlijke geschiedenis. Dat vraagt om deskundige professionals die dit begrijpen en weten wanneer er een regulier proces nodig is en wanneer maatwerk.

In deze aanpak krijgt ‘werken’ een grotere rol dan voorheen. Werken helpt om volwaardig in te burgeren, de taal te leren, sociale contacten op te doen en een eigen bestaan op te bouwen. Maar anderzijds is een basisniveau van taal nodig om te kunnen gaan werken. Dat betekent dat werken en inburgeren elkaar versterken en het één niet vanzelf na het ander volgt.

De aanpak heeft vier doelen:

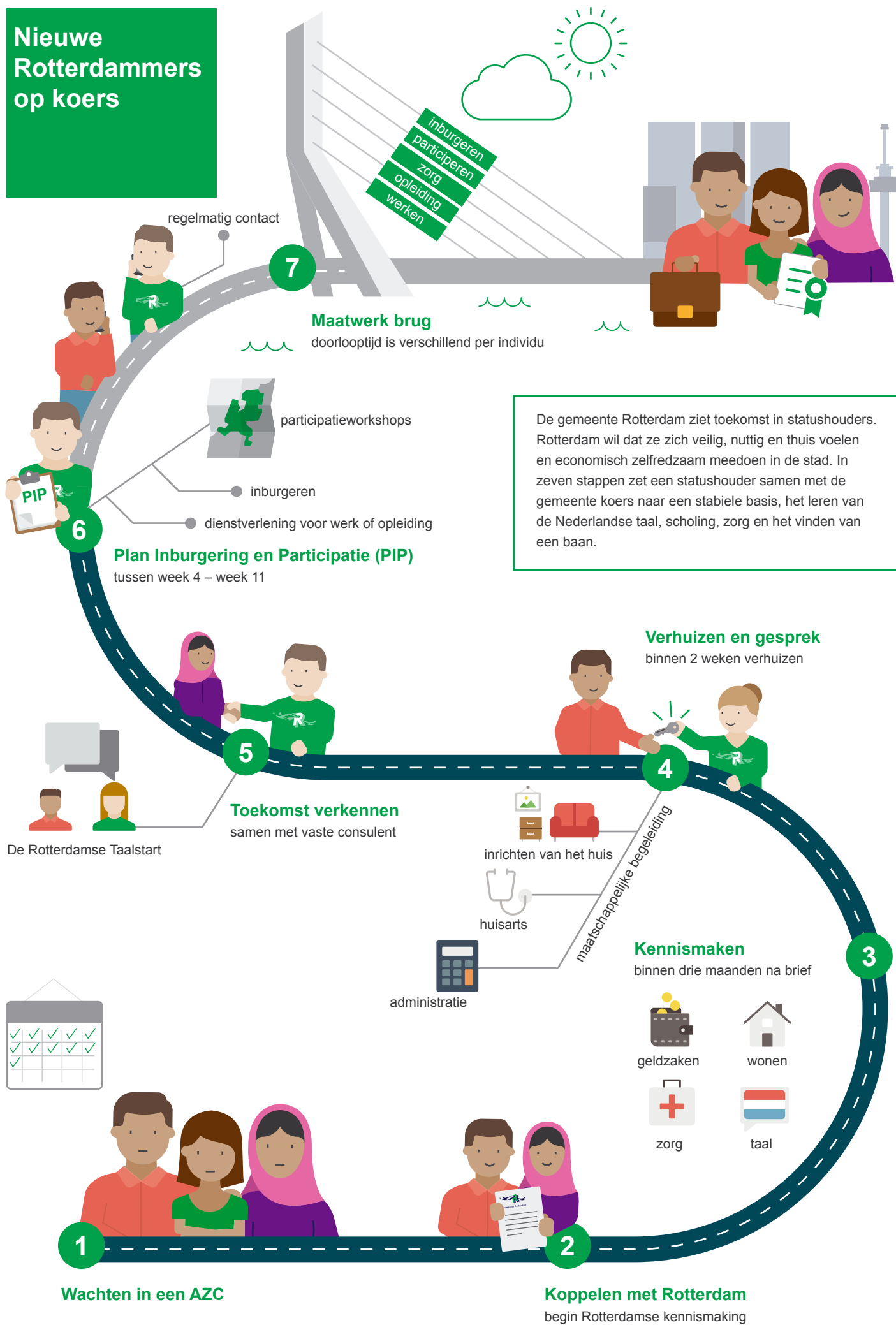
1. Per halfjaar krijgt Rotterdam de opdracht om statushouders te huisvesten. En dat lukt.
2. Statushouders zijn in beeld bij zorgprofessionals of schuldhulpverleners. Bijvoorbeeld om problemen als gevolg van pre- en postmigratiestress tijdig te signaleren.

3. 80% van alle Rotterdamse statushouders is binnen zes maanden na huisvesting in Rotterdam gestart met een passend inburgeringstraject. Gemeenten kunnen dat vanaf medio 2020 zelf organiseren, maar tot die tijd gaan we al zelf meer actief verwijzen en sturen op een goede start van inburgering.
4. Het aantal bijstandsuitkeringen voor statushouders daalt van 1950 naar 1540, dankzij deze drie doelen en aanvullende maatregelen om statushouders naar werk te begeleiden. Met de intensieve aanpak helpen we statushouders even kansrijk te worden als andere Rotterdammers.

We gaan dit doen door een brede, intensieve, integrale en niet-vrijblijvende aanpak. Dat betekent dat wij oog hebben voor de persoonlijke situatie van de statushouder en de mogelijkheid geven om weer regie over zijn eigen leven te nemen. Dit betekent ook dat je zo snel mogelijk financieel op eigen benen staat. De ondersteuning vanuit de gemeente gaat in hand in hand met de verantwoordelijkheid van de statushouder om alles in het werk te stellen om dit te bereiken.

We blijven zorgen voor ordentelijke huisvesting. We zetten meer specialisme in om zorgproblematiek te signaleren en hebben een stevige intakefase, ondersteund door assessments. Met de statushouder wordt een Plan Inburgering en Participatie (PIP) opgesteld, zoals aangekondigd in de brief van minister Koolmees over het nieuwe inburgeringsstelsel. De statushouder krijgt voor verdere arbeidsontwikkeling, integratie, leren en/of werkparticipatie één vaste begeleider, een gespecialiseerde jongeren- of werkconsulent. Deze professional wordt daarvoor speciaal opgeleid. Hij krijgt tijd en ruimte om statushouders intensiever te begeleiden. En we zorgen voor re-integratie instrumenten, jobhunters en jobcoaches om statushouders aan het werk te helpen en te houden.

Nieuwe Rotterdammers op koers



De gemeente Rotterdam ziet toekomst in statushouders. Rotterdam wil dat ze zich veilig, nuttig en thuis voelen en economisch zelfredzaam meedoen in de stad. In zeven stappen zet een statushouder samen met de gemeente koers naar een stabiele basis, het leren van de Nederlandse taal, scholing, zorg en het vinden van een baan.

Inhoudsopgave

1 Inleiding	6
2 Visie en uitgangspunten	7
2.1 Visie	7
2.2 Doelgroep	7
2.3 Uitgangspunten	7
3 Gerichte dienstverlening	10
3.1 De brede intake	10
3.2 Assessment	12
3.3 Begeleiding door gespecialiseerde (werk)consulenten	12
4 Wonen	15
4.1 Taakstelling en huisvesting	15
4.2 Omgaan met een fluctuerende taakstelling	15
4.3 Alleenstaande minderjarige vreemdelingen (amv)	16
5 Zorg	17
5.1 (Multi)problematiek	17
5.2 Inkomenszekerheid	19
5.3 Maatschappelijke begeleiding	20
6 Leren	21
6.1 Taal	21
6.2 Scholing	22
7 Werken	25
7.1 Instrumenten mens- en arbeidsontwikkeling	25
7.2 Werkgeversbenadering	27
7.3 Ondernemerschap	28
Afkortingen	29

1. Inleiding

In april 2016 is de Rotterdamse Aanpak Statushouders 2016–2020 vastgesteld. Die werd opgesteld naar aanleiding van de sterk toegenomen vluchtelingenstroom in 2015. De focus lag toen primair op huisvesting van statushouders, maatschappelijke begeleiding, integratie en de taal leren. Inmiddels zijn er drie aanleidingen om de aanpak te actualiseren.

- De Monitor Rotterdamse Aanpak Statushouders, die in oktober 2017 verscheen, gaf een eerste inzicht in de uitvoering en de voortgang. We realiseerden de huisvestingstaakstelling en de activering van statushouders was aardig op weg. Maar er was nog te weinig toeleiding naar werk. De gemeenteraad besprak de uitkomsten in februari 2018 en nam diverse moties aan die opriepen tot een intensieve maatwerkaanpak gericht op werk.
- Daarnaast zijn ook de eerste uitwerkingen van het Regeerakkoord aanleiding om de Rotterdamse Aanpak Statushouders te actualiseren. De kamerbrieven Verdere integratie op de arbeidsmarkt: de economie heeft iedereen nodig (30 maart 2018) en Hoofdpijnen veranderopgave inburgering (2 juli 2018)¹ kondigen een complete wijziging van het inburgeringsstelsel aan, waarin gemeenten de regie krijgen rond de inburgering. We willen hierop anticiperen om daarmee ook belangrijke knelpunten rond taalverwerving, inburgering en arbeidstoeleiding op te lossen.
- Het coalitieakkoord Nieuwe Energie voor Rotterdam is de derde bron van vernieuwing. Belangrijke elementen daarin zijn: intensieve inzet op taal voor Rotterdammers en Rotterdamse nieuwkomers, Rotterdammers blijvend uit de bijstand en de verbinding met integratie.

In de inleidende raadsbrief bij dit plan schetsen we de situatie van veel statushouders. Er zijn grote onderlinge verschillen, maar minimale taalbeheersing, analfabetisme, weinig tot geen opleiding of relevante werkervaring, cultuurbarrières en oorlogstrauma's zijn daarin belangrijke aspecten. Het is dan ook een stevige opgave om statushouders succesvol te laten deelnemen aan het werkende leven in Nederland.

De *Rotterdamse Aanpak Statushouders 2019–2022* omvat alle basiscomponenten voor succesvolle participatie in de samenleving: huisvesting, zorg, leren (taal en waar nodig opleiding), en toeleiding naar werk. De jaarlijkse monitor laat de voortgang en realisatie van de volgende doelen zien:

1. De taakstelling statushouders die het Rijk jaarlijks oplegt realiseren.²
2. Statushouders zijn in beeld bij zorgprofessionals of schuldhulpverleners.
3. 80% van alle Rotterdamse statushouders is binnen zes maanden na huisvesting in Rotterdam gestart met een passend inburgeringstraject.
4. Het aantal bijstandsuitkeringen voor statushouders daalt van 1950 naar 1540, dankzij deze drie doelen en aanvullende maatregelen om statushouders naar werk te begeleiden.³

In hoofdstuk 2 staan onze visie en uitgangspunten. In de hoofdstukken 3 tot 7 beschrijven we hoe wij statushouders helpen om huisvesting en werk te vinden.

¹ Verdere integratie op de arbeidsmarkt (30 maart 2018, <https://bit.ly/2Nt9656>) en Hoofdpijnen veranderopgave inburgering (2 juli 2018, <https://bit.ly/2Ef128y>)

² Voor de beschikbaarheid van voldoende woningen blijft de 'indicator directe bemiddeling' van < 30% van kracht. Directe bemiddeling betreft alle woningen die buiten Woonnet Rijnmond om worden verhuurd, vanwege bijzondere doelgroepen of urgentie. Er wordt gemonitord of er voldoende goedkope huurwoningen beschikbaar blijven voor reguliere woningzoekenden.

³ Dit is het saldo van in- en uitstroom. Daarbij wordt aangenomen dat de jaarlijkse toestroom van vluchtelingen afneemt tot gemiddeld zeshonderd per jaar. Dan gaat het om gemiddeld 310 nieuwe uitkeringen per jaar.

2. Visie en uitgangspunten

In dit hoofdstuk laten we zien waarom wij Rotterdamse statushouders willen helpen om in Rotterdam te integreren en wat onze uitgangspunten daarbij zijn.

2.1 Visie

Wij zien toekomst in Rotterdamse statushouders. Wij willen dat ze zich veilig, nuttig en thuis voelen. Dat zij duurzaam en economisch zelfredzaam zijn en meedoen in de maatschappij. En dat zij regie kunnen nemen over hun leven. Daarom bevorderen we hun integratie door een stabiele basis te bieden, ze de Nederlandse taal te laten leren, scholing en zorg te bieden en door maatwerk te leveren voor het vinden van betaald werk.

2.2 Doelgroep

Deze aanpak is voor alle vluchtelingen met een voorlopige of voorwaardelijke verblijfsvergunning op basis van asiel, en aanverwante/nagereisde vluchtelingen die een reguliere verblijfsstatus krijgen, onder andere op basis van humanitaire gronden. De afbakening is statushouders sinds 2013. Daarmee wordt de doelgroep van de eerdere Rotterdamse Aanpak Statushouders verbreed: eerder ging het om statushouders na 2016. Een statushouder behoort tot onze doelgroep zodra hij door het COA aan de gemeente Rotterdam is gekoppeld en het eerste contact wordt gelegd. Op dat moment wonen de statushouders nog in het asielzoekerscentrum (azc). De statushouder valt onder de doelgroep zolang hij een uitkering heeft of om andere redenen gebruik wil maken van sociale dienstverlening. Alleenstaande minderjarige vreemdelingen (amv) behoren ook tot de doelgroep.

Amv vallen tot hun achttiende jaar onder de voogdij van Nidos en worden in Rotterdam door Timon en Enver (of in pleeggezinnen) gehuisvest en begeleid. Zij kunnen ook in een pleeggezin wonen. Zodra zij achttien jaar worden, faciliteert de gemeente vervolghuisvesting en krijgen zij een gesprek bij het Jongerenloket en IOS.

2.3 Uitgangspunten

Bij deze visie horen de volgende uitgangspunten:

2.3.1 Statushouders doen mee; het doel is betaald werk

Aansluitend bij de visie van minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) speelt werk een centrale rol bij de inburgering van statushouders. Werken helpt om volwaardig in te burgeren, de taal te leren, sociale contacten op te doen en een eigen bestaan op te bouwen. Maar er is ook een afhankelijkheid andersom: een goede taal- en inburgeringsbasis is vaak een voorwaarde om kans te maken op werk of een opleiding. Werken en inburgering versterken en veronderstellen elkaar en er is geen volgorde van tussentijdse stappen. Wetenschappelijk onderzoek laat dan ook zien dat een combinatie van de benaderingen *settle-first* (je draai vinden in de maatschappij, de taal leren en dan pas kijken naar werk) en *work-first* (focus op werk, ongeacht ambities en vaardigheden van de betrokkene, van daaruit op termijn integratie) tot optimale economische integratie leidt, omdat er dan vooruitgang op verschillende leefgebieden tegelijk is⁴. In onze aanpak combineren we beide visies zo veel mogelijk.

⁴ De Lange, Besselsen, Rahouti, & Rijken, 2017

2.3.2 Effectieve begeleiding door overzicht en maatwerk

Vroeger waren inburgering en de weg naar werk trajecten na elkaar. Dat is nu anders; sinds de toestroom van vluchtelingen vanaf 2015 is het streven om alles vanaf dag één parallel te doen. Dat streven is goed, maar is praktisch een enorme puzzel voor statushouders (en instanties), zowel op inhoud als praktisch, agendatechnisch, gezien. Iemand moet veel regelen om zijn draai in Nederland te vinden, er zijn verplichtingen vanuit de inburgering en de Participatiewet, het is vaak ingewikkeld om documenten uit het land van herkomst te krijgen, partners of kinderen zitten soms nog vast in vluchtelingenkampen, er kunnen trauma's spelen en statushouders moeten ondertussen ook nog wennen aan het ritme van een Nederlands gezin. Soms kan niet alles tegelijk en is persoonlijke aandacht, maatwerk en redelijkheid belangrijk, zodat niet het onmogelijke van iemand wordt gevraagd. Bovendien is de groep statushouders zeer divers, wat betreft cultuur, leeftijd, geslacht, werk- of opleidingsniveau en persoonlijke verhalen. Er is dus geen homogene doelgroep waarvoor één specifieke aanpak de beste is. Dat vraagt om deskundige professionals die deze verschillen begrijpen en weten wanneer reguliere processen volstaan en wanneer maatwerk nodig is. We bekijken daarom per persoonlijke situatie wat kan en wat moet, stemmen de plannen en verplichtingen op elkaar af en helpen de statushouder overzicht te houden over zijn situatie.



Fotograaf: Claudia Zantman

2.3.3 Een gelijk speelveld

Iedereen verdient eerlijke en gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Dat geldt voor statushouders en andere Rotterdammers in gelijke mate. Het streven is dat statushouders net als andere bijstandsgerechtigden op gelijk niveau komen en met andere werkzoekenden op de arbeidsmarkt kunnen concurreren. Dat vraagt specifieke begeleiding die tegemoetkomt aan de situatie waarin statushouders zich bevinden: ze zijn nieuw in een vreemd land, hebben andere gewoonten en spreken de taal niet. Tijdens het inburgeringsproces stimuleren we daarom dat deelnemers meedoen in de stad, bijvoorbeeld door vormen van vrijwilligerswerk of duale trajecten; combinaties van inburgering en werk of scholing. Verdringing van reguliere arbeid is onwenselijk en (wettelijk) niet toegestaan. Niet-statushouders in de bijstand worden dus nooit buitengesloten van specifieke (baan)kansen. Ook de diverse plichten van de Participatiewet zijn evengoed van toepassing op statushouders, bijvoorbeeld de verplichting om zich in te spannen om de taal te leren, een passende maatschappelijke inspanning te verrichten en werk te aanvaarden wanneer dat mogelijk is. Zij worden daarin net zo behandeld als andere werkzoekenden. Zoals altijd houden we daarbij wel rekening met de persoonlijke omstandigheden stemmen we daar eventueel op af.

2.3.4 Contact met Rotterdammers van verschillende achtergronden

We streven naar een balans tussen gerichte aanpak voor subgroepen waar nodig, maar stimuleren altijd zo veel mogelijk dat Rotterdammers met verschillende achtergronden met elkaar in contact komen. Dat betekent dat soms activiteiten voor alleen statushouders met een bepaalde culturele achtergrond noodzakelijk zijn, maar ze hebben niet de voorkeur. In het ideale geval willen we de verschillende culturen zo veel mogelijk met elkaar in contact brengen, zodat statushouders andere mensen ontmoeten buiten het eigen netwerk en Nederlands als een gemeenschappelijke taal en als bindende factor gaan ervaren.

2.3.5 De gemeente biedt een complete aanpak

Ons uitgangspunt is dat mensen de regie over hun eigen leven nemen. We vragen daarom veel van mensen en nemen ze daarmee ook serieus. Dat betekent dat wij oog moeten hebben voor de hele situatie van iemand en door ons handelen iemand de mogelijkheden moeten geven om regie over zijn eigen leven te nemen. De gemeente richt zich dus niet eenzijdig op arbeidstoeleiding, maar ook nog steeds op bijvoorbeeld goede huisvesting, zorg, integratievraagstukken, meer regie rond inburgering, ritme en structuur van het leven in Nederland, aandacht voor jeugd en gezin en goede en tijdige verwijzing naar professionele hulp, als dat nodig is. Dat vraagt dus ook een goede samenwerking tussen:

- het Intakeloket Ondersteuning Statushouders (IOS) in de beginfase en waar nodig langer;
- het Jongerenloket (<27 jaar oud);
- Werk & Inkomen (W&I);
- Wijkteams;
- SNTR;
- Vluchtelingenwerk;
- en andere betrokken maatschappelijke partners.

Verder hebben twee andere projecten/programma's direct met de uitvoering van dit plan te maken:

- Samen voor Zuid: een deel van de statushouders woont in het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)-gebied. In het NPRZ werken de clusters Maatschappelijke Ontwikkeling (MO) en W&I integraal samen om het aantal bijstandsgerechtigden in Feijenoord, Charlois

en IJsselmonde te verminderen. De aanpak is gericht op directe werktoeleiding, maar ook op de onderliggende problematiek die maakt dat mensen niet aan het werk komen.

- Motie-Helpende Hand: in de motie-Helpende Hand droeg de gemeenteraad op om Somalische Rotterdammers in de bijstand met meer maatwerk en intensiteit te begeleiden bij het vinden van werk. Voor een deel gaat het hier ook om statushouders.

We gaan zo veel mogelijk elkaars mogelijkheden en methodieken gebruiken.

2.3.6 Anticiperen op de stelselwijziging inburgering

De sturingsmogelijkheden van de gemeente op het formele inburgeringstraject en de start daarvan binnen zes maanden zijn nu nog beperkt. Vooruitlopend op de wijziging van de Wet inburgering (2020) en de steviger regierol van de gemeente die daaruit voortvloeit, kunnen we onze invloed wel vergroten. Via de brede intake bij W&I en het Jongerenloket door gespecialiseerde consultants voor statushouders, de Rotterdamse Taalstart (RTS) en de kaders van de Participatiewet en Wet taaleis kunnen wij statushouders stimuleren en zo nodig dwingen om eerder een passend inburgeringstraject te kiezen.

We anticiperen zo veel mogelijk op verwachte landelijke wijzigingen in het inburgeringsstelsel. In een notendop:

Stelsel Inburgering vanaf 2013	Voornemens voor stelsel vanaf midden 2020
<ul style="list-style-type: none"> • De inburgerings-plichtige is zelf verantwoordelijk voor de selectie en inkoop van het traject 	<ul style="list-style-type: none"> • Inkoop door gemeenten
<ul style="list-style-type: none"> • Financiering op basis van een lening die de inburgeringsplichtige aangaat bij DUO 	<ul style="list-style-type: none"> • Brede intake objectieve toets voor aanbevolen taalroute met drie hoofdvarianten: <ul style="list-style-type: none"> - bij voorkeur B1, als het kan B2 - beroepsopleiding voor jongeren - als dat niet haalbaar is, praktijkgericht A1/A2
<ul style="list-style-type: none"> • Commerciële markt met aanbieders van wisselende kwaliteit 	<ul style="list-style-type: none"> • Meer mogelijkheden duale werk-/leertrajecten
<ul style="list-style-type: none"> • Standaardtaalniveau is A2 	<ul style="list-style-type: none"> • Centrale kwaliteits-controle en examinering blijven
<ul style="list-style-type: none"> • Ontmoedigende prikkels voor hoger niveau of intensiever programma 	<ul style="list-style-type: none"> • Duo blijft achteraf handhaven
<ul style="list-style-type: none"> • DUO voert achteraf handhaving uit 	<ul style="list-style-type: none"> • Nog nader uit te werken gemeentelijke rol; voortgangsbewaking en tussentijdse handhaving
	<ul style="list-style-type: none"> • Prestatiebepaling voor gemeente

3. Gerichte dienstverlening

Voordat we ingaan op wonen, zorg, leren en werken beschrijven we de basis voor gerichte dienstverlening aan statushouders vanuit de gemeente. We gebruiken daarvoor lessen die we in het verleden hebben geleerd en anticiperen op het komende rijksbeleid.

3.1 De brede intake

Vanuit de wet wordt in de loop van 2020 verplicht dat er per inburgeraar één persoonlijk plan (Plan Inburgering en Participatie: PIP) komt waarin inburgering en Participatiewet verwerkt zijn. De gemeente wil daarop

anticiperen en alvast starten met een brede intake voor statushouders. Dat wil zeggen dat er in één intake een compleet beeld van de statushouder ontstaat. Die intake kan wel uit meer gesprekken en assessmentmodules bestaan. Het beeld op basis van de intake moet wel breder zijn dan alleen werk of inkomen. Er moet ook aandacht zijn voor de statushouder als mens: wat is zijn oude beroep, zijn interesse, wat kan hij wel of niet?

In de praktijk maken we onderscheid tussen statushouders die aansluitend door kunnen naar het intakedeel werk en scholing en statushouders die meer tijd nodig hebben voordat zij stabiel genoeg zijn om een traject van werk en scholing te volgen. Bij een deel van de statushouders

1. Voorgesprek in Rotterdam Ca. 3 maanden voor vestiging in Rotterdam	<ul style="list-style-type: none">• Check op inkomen, gezinssamenstelling en eventuele nareizigers, eventuele lichamelijke beperkingen, in verband met huisvesting en psychische problematiek aan de hand van de vragenlijst van Pharos• De eerste intake informeert over DigiD, huur- en zorgtoeslag, belastingen, verzekeringen, inhuiscprocedure en Piekfijnpakketten• Statushouders uit azc Beverwaard starten al met de Rotterdamse Taalstart• Statushouders worden geïnformeerd over de vervolgstappen
2. Intake deel wonen, zorg en inkomen Dag 1	<ul style="list-style-type: none">• Huisbezichtiging• Bijstandsaanvraag en inkomensintake• Verhuizing naar nieuwe woning binnen twee weken• Verwijzing naar Werk & Inkomen of Jongerenloket voor intakegesprek rond het deel werk en scholing• Verwijzing naar hulpverlening/wijkteams waar nodig• Informeren over het vervolg
3. Intake deel werk en scholing Week 3	<ul style="list-style-type: none">• Vertrouwensrelatie opbouwen• zorgen voor realistische verwachtingen en goed overzicht• Verwijzen naar de Rotterdamse Taalstart (als iemand niet azc Beverwaard woont)• Inventariseren welke assessmentmodules worden ingezet• Informeren over het vervolg
4. PIP werk en scholing Week 4 tot 11	<ul style="list-style-type: none">• Uitkomsten eventueel assessment bespreken• PIP bespreken en vaststellen• Maatwerktraject vervolgen: instrumenten, maandelijks gesprek en tussentijds contact via de telefoon, mail of Whatsapp

kunnen de ervaringen tijdens de vlucht, oorlogstrauma's, de cultuurschok en problemen rond de gezinshereniging veel impact hebben. Sommige statushouders moeten eerst aan hun psychische gezondheid werken, voordat zij aan de slag kunnen met werk en scholing. Dan moet er een zorgtraject worden opgezet. Uitval van statushouders door psychische problematiek is een groot risico. Alertheid en preventie zijn hierbij cruciaal.

We lichten de onderdelen van de intakefase hierna toe.

3.1.1 Voorgesprek in Rotterdam

Ongeveer drie maanden voordat een statushouder naar Rotterdam komt, vindt het eerste intakegesprek in Rotterdam plaats door het IOS. Het IOS is een onderdeel van het team Statushouders en Vreemdelingen. Zo is de klant zo vroeg mogelijk in beeld. IOS kan dan vooraf al vaststellen welke huisvesting nodig is en het dossier voorbereiden met alle benodigde documenten. Bij de uitnodiging voor het intakegesprek ontvangt de statushouder een folder met belangrijke en praktische informatie over wat er nodig is om in Rotterdam te komen wonen, bijvoorbeeld over de OV-chipkaart en DigiD. De statushouder heeft er ook behoefte aan om duidelijk te horen wat er van hem wordt verwacht. Als de intaker in het intakegesprek vaststelt dat trauma's of andere psychische problemen een vervolgtraject belemmeren, schakelt deze een specialist in.

3.1.2 Intake deel wonen, zorg en inkomen

Op de eerste dag in Rotterdam checkt de intaker of de situatie veranderd is, vraagt deze de ontbrekende informatie gevraagd en worden de vervolgstappen nog een keer herhaald. Na het tekenen van het huurcontract ontvangt de statushouder een uitnodiging voor een afspraak bij VluchtelingenWerk voor de maatschappelijke begeleiding. Ook is er een eerste uitkeringsintake waarin de statushouder uitleg krijgt over de uitkering op basis van de Participatiewet en de bijzondere bijstand voor onder andere inrichtingskosten. De vaste lasten, zoals huur en zorgverzekering, worden vanuit de uitkering betaald. De statushouder heeft vanaf dat moment twee weken de tijd om te verhuizen. Verder zijn er

regelmatig groepsvoorlichtingen. Daarin krijgen de statushouders praktische informatie die zij ook in het eerste intakegesprek (-3 maanden en/of dag nul) hebben gekregen. Deze herhaling is nodig, omdat het om veel informatie gaat, die statushouders misschien niet direct begrijpen of onthouden.

3.1.3 Intake deel werk en scholing

In week 3 is het intakegesprek met de consulent van het Jongerenloket (tot 27 jaar) of van W&I (vanaf 27 jaar). Bij de uitnodiging zit een folder over wat er van de statushouder verwacht wordt in het eerste gesprek en rond werk en scholing. Dit is het eerste gesprek dat de consulent met de statushouder heeft. Het is belangrijk dat de consulent vraagt hoe het met de statushouder gaat en dat beiden een basis leggen voor een vertrouwensrelatie. Daarnaast is het belangrijk dat de statushouder reële verwachtingen heeft rond werk en scholing. Verder stelt de consulent effectief en methodisch vragen aan de statushouder over werk en onderwijs. Ook onderzoekt hij of een (deel)assessment nodig is om meer informatie te krijgen over de statushouder. Tot slot stuurt de consulent de statushouder door naar de RTS, zodat hij zo snel mogelijk kan starten met Nederlands leren. In de huidige opzet is de RTS drie dagen en duurt tien weken. Met de nieuwe inkoop regelen we dat het per persoon mogelijk wordt om te kijken naar de maximaal intensieve invulling van de taalstart.

3.1.4 PIP werk en scholing

In week 4 tot en met week 11 is het vervolggesprek met de consulent, afhankelijk van het moment waarop de statushouder de RTS heeft beëindigd en de inburgeringscursus start. Het taalniveau van de statushouder is nu helder. Ook komt in dit gesprek ook de uitkomst van het eventuele assessment aan de orde. Verder maken de consulent en de statushouder een Plan Inburgering en Participatie (PIP). Totdat de wet verandert en inburgering via DUO loopt, kan de werkconsulent zo de voortgang monitoren. Als later de inburgering bij de gemeente wordt teruggelegd en de trajecten via de gemeente worden ingekocht, kan er beter en effectiever gemonitord kunnen worden.

3.2 Assessment

Vooral in de intake Werk en Scholing is een assessment belangrijk dat je modulair kunt inzetten en dat informatie geeft over leerbaarheid, zelfredzaamheid, motivatie en interesses en competenties. Het gebruik van assessments helpt om relevante eigenschappen zichtbaar te maken die, mede door culturele verschillen anders misschien niet direct duidelijk wordt in gesprekken en die een objectieve, onderbouwde methodiek vragen. Assessmentmodules kunnen ook na het intakeproces worden ingezet. In de andere gemeenten en bij het Universitair Asiefonds (UAF) is al ervaring opgedaan met een van de beschikbare assessments voor statushouders in Nederland. Die ervaringen worden verwerkt in het programma van eisen voor het inkopen van een assessment. Drie van de belangrijkste bevindingen:

- Werk niet met een totaalassessment voor alle statushouders, maar zet assessments per module in. Niet elk onderdeel is altijd nodig en soms is een assessment pas in een andere fase relevant. De bestaande assessments duurden soms onnodig lang en werden soms als onprettig ervaren.
- Assessments blijken niet zo cultuurneutraal als werd gedacht. Vooral persoonlijkheidstesten zijn cultureel bepaald (westers). Dat leidde soms tot merkwaardige en onbetrouwbare uitkomsten.
- Het assessment moet naadloos aansluiten bij de verdere weg naar werk of onderwijs.



Fotograaf: Arnoud Verhey

3.3 Begeleiding door gespecialiseerde (werk)consulenten

Na de intake start de begeleiding tot aan de uitstroom naar werk of opleiding. Vanwege de vaak specifieke problematiek en de culturele diversiteit is er begeleiding nodig door professionals die gespecialiseerd zijn in de doelgroep, daar affiniteit mee hebben en de tijd en ruimte krijgen om effectieve dienstverlening te bieden. Concreet vraagt dit dat specialisten een opleidingsprogramma volgen en een lagere caseload dan normaal hebben. Voorbeelden daarvan zijn de inrichting bij Amsterdam, Den Haag en Utrecht, en de eigen werkwijze van het team dat de extra intensieve trajecten biedt bij multiproblematiek (ExIT).

3.3.1 Gespecialiseerd team Werk en Opleiding

In navolging van het IOS wordt ook de begeleiding naar werk of opleiding gespecialiseerd. Na de intakeprocedure krijgt de statushouder één vast aanspreekpunt in een gespecialiseerd team van consulenten die alleen statushouders begeleiden (onder 27 bij het Jongerenloket, boven 27 bij W&I). Ook alle statushouders die al in het bestand zitten, krijgen zo'n vaste begeleider. Die voert vanaf dat moment samen met de statushouder de regie en blijft gekoppeld aan de statushouder. De statushouder heeft dan dus één eerste aanspreekpunt, die zonder overdracht andere expertise kan inschakelen als dat nodig is. De jongeren- en werkconsulenten stemmen periodiek af met de specialisten MO van het IOS. Ook hebben zij gezamenlijk casuïstiekbesprekingen. De consulenten worden geselecteerd. Uit eigen ervaring en de ervaringen van de andere grote steden blijkt dat affiniteit met de doelgroep doorslaggevend is. Daarnaast zijn er aanvullende competenties en softskills nodig, bijvoorbeeld geduldig zijn, vanwege de taalbarrière en de inzet van tolken.

Statushouders en hun begeleiding vragen meer tijd dan een reguliere caseload. Door een lagere caseload kunnen consulenten de statushouder vaker spreken (intensiever contact). Daarom brengen we de bestaande hoge caseload terug naar tachtig statushouders per consulent. Dat is intensiever dan gemiddeld. De specialisten krijgen ondersteuning van jobhunters/recruiters en jobcoaches voor statushouders en kwaliteitsmedewerkers. Ook krijgen ze hulp bij de administratie.

3.3.2 Overzicht en structuur bieden

De aanpak kenmerkt zich door extra aandacht voor de leefwereld van de statushouder: de omstandigheden thuis en in het gezin die de ontwikkeling naar werk en de duurzaamheid van uitstroom mede beïnvloeden. Er is veel ondersteuning beschikbaar voor statushouders in de bijstand: taallessen, inburgering, participatie, voorlichting, initiatieven vanuit de maatschappij, begeleiding door de gemeente en reguliere en specialistische re-integratieinstrumenten. In deze intensieve aanpak ligt de verantwoordelijkheid altijd bij de werkzoekende. Daarbij draait het om zelfsturing; de ondersteuning is niet-vrijblijvend en niets doen is geen optie. Consulents spreken statushouders daar ook op aan.

Een hulpmiddel is bijvoorbeeld de 'werkweekagenda'. Hiermee zijn al ervaringen opgedaan in de aanpak op Zuid. De consultant en de werkzoekende brengen samen in kaart wat er speelt, wat er gedaan wordt om de leefsituatie op orde te krijgen en hoe de ontwikkelingen richting werk zijn. Dat geeft verrassende inzichten en aanknopingspunten voor gerichte dienstverlening, soms ook voor de werkzoekenden zelf. De kracht van de werkweekagenda is dat deze ingrediënten samenkomen in één agenda en dat de statushouder daarmee zelf ook overzicht heeft en samen met de consultant gericht het ontwikkelpad kan vaststellen. Deze aanpak is:

- intensief: werken aan arbeidsontwikkeling mag evenveel tijd kosten als een reguliere werkweek. Je moet dus als werkzoekende 32 uur per week actief zijn en als gemeente snel schakelen: er moet doorlopende dienstverlening zijn; je moet 'beetpakken en niet meer loslaten';
- integraal: de consultant moet breed kijken: naar de thuissituatie, persoonlijke ontwikkeling, inclusief taal en inburgering, werkervaring, solliciteren en de begeleiding naar werk;
- parallel: de consultant en statushouder pakken diverse belemmeringen/ontwikkelpunten tegelijkertijd op.

3.3.3 Deskundigheidsprogramma

Alle consultants voor statushouders doen mee met een opleidingsprogramma om de deskundigheid te bevorderen. Er is een leerlijn voor de begeleiding van bestaande en nieuwe specialisten statushouders. De deskundigheidsbevordering omvat bijvoorbeeld:

- basistechnieken, zoals zelfsturing en empowerment;
- inzicht in het inburgeringsproces (huidig en toekomstig), de Wet inburgering, regelgeving van DUO;
- gezinshereniging;
- voorlichting over beschikbare instrumenten en andere gemeentelijke dienstverlening (o.a. over de werkwijze van de wijkteams);
- kennis van het onderwijsveld, waardering diploma's, mogelijkheden DUO (lening);
- cultuurverschillen;
- vrouwelijke statushouders/gendersensitiviteit;
- LHBTI+-community onder statushouders;
- voorstellingen bijwonen, zoals documentaires, films of theateroptredens;
- psychische klachten onder statushouders, huiselijk geweld, lichtverstandelijke beperkingen (LVB), arbeidsbeperkingen en radicalisering herkennen en signaleren.

Voor het opleidingsprogramma werken we samen met diverse stichtingen en partners, bijvoorbeeld Vluchtelingenwerk, Stichting Nieuw Thuis Rotterdam (SNTR), Pharos, Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS), Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA), Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), Hoedje van Papier, Seedz, Maanta en Dona Daria.

3.3.4 Gendersensitiviteit

Onderzoek van KIS⁵ leidde tot het landelijke inzicht dat er minder aandacht voor vrouwelijke statushouders is. De algemene bevinding van KIS was dat gemeenten zich focussen op de statushouder die als eerst in Nederland komt, vaak de man, ten koste van de nareizigers, vaak de vrouw. Dat is om verschillende redenen jammer. Het is zo dat beiden direct uit de bijstand als een van de twee voldoende uren werk vindt. Dat kan ook prima de nagereisde partner zijn, bijvoorbeeld omdat die hoger is opgeleid of sneller/beter Nederlands leert. Als er minder aandacht is voor de nagereisde partners, wordt soms de potentie van de meest kansrijke niet benut. Maar bij uitstroom stopt daarmee voor beiden de begeleiding gericht op participatie en het vinden van werk. W&I of het Jongerenloket hebben dan geen wettelijke grondslag/doelbinding meer om zich met die burger te blijven bemoeien; er is geen bijstandsrelatie meer. Alleen de begeleiding van VluchtelingenWerk loopt door.

In het nieuwe stelsel voor inburgering dat waarschijnlijk in 2020 ingaat, krijgt de gemeente een formele rol in het bewaken van de voortgang

van het inburgeringstraject, totdat dit behaald is. Dit is een goede ingang om het integratieproces van beide partners te blijven volgen en stimuleren. Vooruitlopend op de stelselwijziging zal de gemeente experimenteren met meer sturing op inburgering voor de groep die nog onder het huidige stelsel valt.

In de Rotterdamse Aanpak Statushouders krijgen vrouwelijke statushouders dezelfde aandacht als de mannen. 'Niet-uitkeringsgerechtigden' (NUG'ers) kunnen re-integratiedienstverlening aanvragen⁶. De dienstverlening is dan, anders dan voor bijstandsgerechtigden, niet verplicht. De gemeente gaat (vrouwelijke) statushouders actief op die mogelijkheden wijzen als de partner uitstroomt. De partner zonder werk kan dan op vrijwillige basis blijven werken met de mogelijkheden die de gemeente gewoonlijk aan bijstandsgerechtigden biedt.

De gemeente Rotterdam en KIS hebben contact over het ontwikkelen van concrete handvatten en methodieken waar Movisie mogelijk komend jaar mee aan de slag wil voor gemeenten.



Fotograaf: Peter Schmidt

⁵ KIS onderzoek 'Mind the Gap' (2018), zie link.

⁶ <https://www.rotterdam.nl/werken-leren/ondersteuning-naar-werk/>

4. Wonen

Na opvang in de asielzoekerscentra gaan statushouders naar een gemeente, via een systeem van toewijzing. De gemeenten krijgen daarmee per halfjaar een taakstelling om zorg te dragen voor onder andere de huisvesting van de statushouders. Het IOS voert de taakstelling huisvesting statushouders uit.

4.1 Taakstelling en huisvesting

De COA verzorgt de opvang van statushouders in een asielzoekerscentrum en verdeelt de te huisvesten statushouders over de steden. De taakstelling is het aantal statushouders die een stad verplicht moet huisvesten. Het ministerie van Justitie en Veiligheid stelt deze taakstelling ieder half vast aan de hand van het aantal inwoners en de verwachte instroom. Twee maanden voordat ze ingaat, maakt het ministerie de taakstelling bekend. De provincie controleert de tijdige uitvoering ervan. De termijn om statushouders te huisvesten is twaalf weken. Gebeurt dat niet op tijd, dan treedt er een escalatieprocedure in werking.

De door de vluchtelingcrisis verhoogde asielinstroom in Nederland leidde in alle gemeenten tot een hogere taakstelling, ook in de gemeente Rotterdam, zie de volgende tabel.

Jaar	Taakstelling
2013	320
2014	566
2015	1050
2016	1579
2017	842
2018	879

4.2 Omgaan met een fluctuerende taakstelling

De vergrote instroom heeft veel gevraagd van de gemeentelijke organisatie, maar ook van de partners waarmee de gemeente Rotterdam samenwerkt, zoals VluchtelingenWerk, de IND en de woningcorporaties. Nog nooit waren de fluctuaties in de vluchtelingenstroom zo groot en onvoorspelbaar. De wisselende taakstelling is voor gemeenten een forse uitdaging, vanwege het effect op de personeelscapaciteit en de vraag naar passende huisvesting.

4.2.1 Personeel

De wisselende taakstelling vraagt een flexibele personeelscapaciteit. Als de taakstelling toeneemt, moeten nieuwe collega's geworven en geschoold worden. Als de taakstelling afneemt, is er minder personeel nodig en vloeien er medewerkers af. Hierbij kan kennis en ervaring verloren gaan die belangrijk kan zijn, zeker bij opschaling. Dat werpt twee vragen op: hoe kun je omgaan met een (soms sterk) wisselend personeelsbestand en hoe kun je opgedane kennis vastleggen binnen de organisatie? IOS legt de geleerde lessen vast voor later gebruik.

4.2.2 Huisvesting

De wisselende taakstelling beïnvloedt direct de vraag naar passende huisvesting. De woningcorporaties leveren de woningen doorgaans vrij snel. Stedelijke Ontwikkeling heeft bindende afspraken gemaakt met de corporaties over het aantal te huisvesten statushouders. Statushouders krijgen eenmalig een woning aangeboden. Er is wel een gebrek aan woningen voor grote gezinnen en mensen met een handicap. Vaak duurt het veel langer voor zij een woning krijgen. Ook is er een gebrek aan woningen/kamers voor jongeren onder de 23 jaar. Jongeren die gaan studeren, kunnen terecht bij Stadswonen.

In 2017 en 2018 is volop gebruikgemaakt van woningen van SNTR en kamers in een getransformeerd kantoorpand aan de Bredestraat. Dat is gerealiseerd dankzij een tijdelijke regeling, het Gemeentelijk Versnellings Arrangement (GVA).

- In het GVA werden Syrische, mannelijke statushouders gehuisvest die in afwachting waren van gezinshereniging. De GVA is in juli 2018 afgebouwd.
- SNTR leverde ongeveer tweehonderd huizen voor de huisvesting van Syrische gezinnen. Deze huizen zijn inmiddels vol.

Nu beide mogelijkheden weggevallen zijn, wordt er vanaf augustus 2018 een groter beroep gedaan op de woningcorporaties. Samen met de corporaties moeten we alles op alles zetten om bij een eventuele verdere toename van de taakstelling, het aantal benodigde passende woningen op tijd beschikbaar te hebben. Dat wil zeggen: binnen de termijn van twaalf weken. Die termijn is belangrijk, omdat statushouders het azc zo snel mogelijk na het verkrijgen van de verblijfsstatus moeten verlaten.

4.3 Alleenstaande minderjarige vreemdelingen (amv)

In Rotterdam worden amv gehuisvest door Timon, Enver (kleinschalige gedeelde woonruimten) of pleeggezinnen. Zodra amv achttien worden, faciliteert de gemeente vervolg-huisvesting, via Woning Delen. De jongeren kunnen daar vervolgens tot hun 23e blijven wonen. Zij betalen wel gewoon huur en krijgen in een Woning Delen-woning geen intramurale zorg meer.



Wonen - Joep Boute

5. Zorg

We hebben bij de huidige instroom te maken met een relatief jonge groep mensen met een goede gezondheid en die sterk zijn. Vaak kunnen zij actief bijdragen aan de Nederlandse samenleving en willen ze dat ook. De meeste vluchtelingen hebben veel veerkracht. Maar er kunnen ook allerlei problemen zijn, bijvoorbeeld psychische stoornissen, zoals depressie en post-traumatische stress-stoornissen (PTSS), huiselijk geweld of problemen rond seksualiteit. Dat zien we in de praktijk, het blijkt ook uit landelijk onderzoek. In dit hoofdstuk gaan we in op diversiteit in de behoefte aan zorg en komen diverse mogelijkheden van het huidige zorgaanbod aan de orde.

5.1 (Multi)problematiek

5.1.1 Gezondheid en welzijn

Statushouders vormen een risicogroep voor het ontwikkelen van psychische klachten en als gevolg daarvan ook voor het ontwikkelen van andere gezondheidsklachten en ongezond gedrag. Onder invloed van onder andere oorlogs- en geweldservaringen hebben vluchtelingen een hogere kans op psychische klachten, bijvoorbeeld stress en slaapproblemen of psychische stoornissen, zoals angststoornissen, depressie en PTSS dan gemiddeld in Nederland. Ongeveer 13 tot 25% van de vluchtelingen krijgt te maken met PTSS en/of depressie⁷. Psychische klachten zoals trauma's die het gevolg zijn van pre- en postmigratiestress vormen een ernstige belemmering voor de toeleiding naar onderwijs, werk en participatie. Veel vrouwen, mannen, jongens en meisjes die als vluchteling naar Nederland zijn gekomen, zijn slachtoffer of getuige geweest van geweld. Vanwege hun maatschappelijk kwetsbare positie kunnen zij in Nederland (opnieuw) slachtoffer of

geweldpleger worden. Vaak spelen onverwerkte (oorlogs)trauma's een grote rol. Ook de gevolgen van gedwongen migratie vergroten het risico. De stress die voortkomt uit de ontworteling, onzekerheid en marginalisatie, onzekerheid over het wel of niet blijven in Nederland (asielzoekers) en de vaak lage sociaaleconomische positie in de samenleving hebben hun weerslag op individuen en gezinnen. Daarnaast kennen velen hun rechten niet en weten zij niet hoe de politie en hulpverlening in Nederland werken. Tot slot spelen schaamte, culturele aspecten en sociale normen een belangrijke rol in de afweging van vragen om hulp⁸.

5.1.2 Signalering en preventie

Als er tijdens of vanuit de overdracht uit COA, het dossier, de inhuizers of de intake een 'niet pluis'-situatie bij een statushouder wordt vermoed, zoals huiselijk geweld, problemen rond de openbare geestelijke gezondheidszorg (OGGZ), trauma's, echtscheidingen en financiële problemen, brengt een specialist MO de situatie in kaart. Eventueel schakelt hij een deskundige in. De specialist MO blijft de voortgang dan monitoren. Specialist MO geven ook voorlichting aan de wijkteams over de doelgroep en leggen incidenteel huisbezoeken af. Het doel: volgen in hoeverre de statushouder de basis op orde heeft en waar nodig hulp bieden.

Ook andere gemeentelijke consulenten hebben een brede rol om te signaleren en te verwijzen naar (preventieve) hulpverlening, als dat nodig is. Zij moeten daarvoor een actuele en goed toegankelijke sociale kaart met informatie over effectief aanbod van preventieve geestelijke gezondheidszorg (ggz), laagdrempelig welzijnsaanbod en beweegactiviteiten hebben. Afhankelijk van de situatie blijft het IOS het eerste jaar betrokken voor verwijzing naar zorgverlening en financiële zelfredzaamheid.

⁷ Kennissynthese gezondheid van nieuw komende vluchtelingen en indicaties voor zorg, preventie en ondersteuning, Pharos, januari 2016, zie link.

⁸ Handboek Geweld is niet gewoon, Pharos & Movisie, 2010 -2017

Het IOS wordt dus ook ingeschakeld, nadat de statushouder in de woning geplaatst is, of als VluchtelingenWerk, SNTR of de jongeren/werkconsulenten niet de expertise hebben voor zwaardere casuïstiek. Het IOS is daarmee intern en extern een centraal aanspreekpunt als 'vangnet' voor de statushouders. Het heeft korte verwijslijnen met diverse gemeentelijke afdelingen en biedt de 'sociale kaart' voor statushouders.

Het is belangrijk om voorlichting en psycho-educatie over omgaan met stress te geven. Sporten en bewegen draagt bij aan welbevinden, gezondheid, netwerkvorming en het leren van de Nederlandse taal. De workshops die een onderdeel zijn van de participatieverklaring, over psychische gezondheid, stress en seksuele gezondheid worden gecontinueerd. De wijkteams kunnen hierin een grote rol spelen; na warme overdracht van zorg gezinnen is de waakvlamfunctie van het wijkteam hiervoor belangrijk. Daarnaast vragen we de maatschappelijk begeleider van Vluchtelingenwerk om de statushouders al in een vroeg stadium mee te nemen naar de Vraagwijzer, Huizen van de Wijk en de wijkteams om hen te laten zien waar ze zijn en uit te leggen wanneer ze daar gebruik van kunnen maken.

5.1.3 Nareizigers, jeugd en gezin

De aanpak 2.0 richt zich primair op de volwassen statushouders, maar hun gezinnen worden daarin ook meegenomen. De gezinssituatie is rechtstreeks van invloed op het leven en de integratie van nieuwkomers en hun route naar werk. In een stabiele omgeving kan het grootste deel van de kinderen zonder professionele hulp hun leven weer oppakken. Voor een deel van de kinderen is er echter sprake van een verhoogde kans op psychosociale problemen en kindermishandeling, door wat de kinderen en hun ouders hebben meegemaakt. Vaak zijn er na een lange scheidingsperiode en wisselende ervaringen tijdens de vlucht trauma's en relatieproblemen. De komende periode krijgen statushouder hiervoor adequatere zorg. Vroegtijdige signalering, laagdrempelige opvoedondersteuning en een outreachende werkwijze van jeugdgezondheidszorg (JGZ), wijkteams, scholen en andere partners kunnen hierbij helpen. Tijdens de intakefase wordt gevraagd hoe het met de kinderen gaat. Ook de consulenten, die gericht zijn op toeleiding naar werk en opleiding, nemen de gezinssituatie mee. Als er signalen zijn dat het met de kinderen niet goed gaat of als er vragen zijn van de statushouders zelf, dan behandelen de consulenten deze zelf of schakelen



Fotograaf: Peter Schmidt

zij de gemeentelijke dienstverlening met de meeste expertise op dat terrein in. We nemen daarin ook mee dat statushouders met kinderen begeleiding kunnen gebruiken bij het opvoeden van kinderen in Nederland. Ook zal de warme overdracht hierin preventief en effectief kunnen ondersteunen. Die warme overdracht naar de wijkteams willen we vanaf 2019 realiseren.

Voor alle jeugdigen die vanuit het buitenland naar Nederland komen en in het verleden geen contact met de JGZ hebben gehad biedt het Centrum Jeugd en Gezin (CJG) een contactmoment aan voor de betrokken professionals. Het doel is om vroegtijdig (lichamelijke) ontwikkelingsstoornissen, psychosociale problematiek, gezondheidsbedreigende factoren en opvoedingsproblematiek te signaleren. Het CJG Rijnmond heeft daarvoor ook contacten met scholen en netwerkpartners. Tot slot is er nog een specifiek team dat JGZ biedt op het azc. Het Rijk financiert dit. Als de kinderen en ouders naar de wijk verhuizen, zorgt het azc-team voor een warme overdracht. (Ex-)amv kunnen een Wmo-indicatie aanvragen voor verdere begeleiding. We hebben de afgelopen periode samen met de verschillende partners gewerkt aan een betere aansluiting tussen de zorgvraag van amv en hun Wmo-indicatie. Daar gaan we mee door. Zo komen er onder andere meer gespecialiseerde Wmo-consulenten en betere begeleiding op financieel gebied. Amv hebben vooral ondersteuning nodig op financieel gebied als zij achttien jaar worden. De overgang van 18- naar 18+ moet soepeler worden. Verder kunnen 'ex-amv' meedoen met modules die VluchtelingenWerk aanbiedt.

5.1.4 Samenwerking met de wijkteams

Als het wijkteam ingeschakeld wordt, wordt het team gevraagd het functioneren van het totale huishouden te beoordelen. De kans is groot dat er dan meer aan de hand is in het huishouden. Verstoring in het ene leefveld heeft immers vaak invloed op andere leefvelden. Na de intake stellen de bewoners samen met het wijkteam een plan van aanpak op. Als dat relevant is, worden andere partnerorganisaties/ (ingekochte) aanbieders ingezet. Het wijkteam heeft zo goed zicht op welke (groeps)interventies er per wijk nodig zijn.

In het NPRZ-gebied wordt daarnaast ook gebruikgemaakt van de versterkte netwerken op zorg, jeugd en gezin daar, bijvoorbeeld ook de vroegsignalering en studententeams. Daar is voor de uitvoering van de taken van het wijkteam extra capaciteit beschikbaar in de vorm van studententeams en hun casusbegeleiders. Zij beperking zich niet tot complexe casussen maar hebben ook ruimte voor preventieve en kansgerichte casussen en hebben bijvoorbeeld methoden tot hun beschikking, voor het aanleren van onderwijsondersteunende vaardigheden voor ouders.

5.2 Inkomenszekerheid

Als de statushouder in Rotterdam komt wonen, worden in eerste instantie zo veel mogelijk de vaste lasten zoals huur en zorgverzekering vanuit de uitkering betaald. Ook worden de huur- en zorgtoeslag op de dag dat de statushouder het huurcontract tekent aangevraagd, via het COA-toeslagenpunt. Het restant van de bijstand wordt uitgekeerd als leefgeld. In de Kamerbrief hoofdlijnen Veranderopgave Inburgering van minister Koolmees van SZW staat de ambitie om statushouders in de beginfase financieel meer te begeleiden en te ontzorgen. Daarbij wordt Rotterdam als het beste voorbeeld genoemd.

Het IOS beheert het eerste jaar de bijstandsuitkering van de statushouder. Soms doet het IOS dat langer, als dat nodig is om een stabiele financiële situatie te creëren, voordat overdracht plaatsvindt naar het reguliere inkomensbeheer door W&I. Zo houden we langer zicht op de financiële situatie van statushouders en kunnen we eventueel op tijd een vorm van budgetbeheer of schuldhelpverlening inschakelen om financiële problemen te voorkomen of te beperken. Statushouders kunnen namelijk in financiële problemen komen, als zij de spelregels van onze ingewikkelde samenleving nog niet begrijpen. Uitleg over de regels in Nederland en hulp bij het goed omgaan met financiën blijkt noodzakelijk, individueel en/of in groepsbijeenkomsten. Als de statushouder voldoende weet en kan, wordt het betalen van de vaste lasten gestopt en neemt de statushouder dit in overleg zelf over. Bij onvoldoende zelfredzaamheid kan ook een vorm van budgetbeheer worden ingezet. Afspraken over ontzorgen en over de duur ervan leggen we vast in een plan van aanpak.

5.3 Maatschappelijke begeleiding

5.3.1 Vluchtelingenwerk

Vanaf de start van de Rotterdamse Aanpak Statushouders in 2016 heeft VluchtelingenWerk een breed scala aan dienstverlening ontwikkeld: praktische ondersteuning, participatiewerkshops, een snelle start met taal en trajectbegeleiding gericht op activering. Nu de rol van gemeentelijke consulenten wordt versterkt en er meer instrumenten beschikbaar komen voor activering en toeleiding naar werk, wordt de rol van VluchtelingenWerk vanaf 2019 met name gericht op maatschappelijke begeleiding. Er is een blijvende behoefte aan praktische ondersteuning door vrijwilligers. Bijvoorbeeld bij de opstart van een huishouden, het begrijpen van brieven en formulieren en regelwerk. Ook is er behoefte aan Taal- en netwerkmaatjes en aan juridische hulp bij gezinsherening. Bij deze maatschappelijke begeleiding is veel aandacht voor het financieel redzaam worden van statushouders en de preventie van schulden.

5.3.2 Stichting Nieuw Thuis Rotterdam (SNTR)

SNTR is een stichting onder de koepel van charitatieve organisatie De Verre Bergen, die meer doet en blijft doen dan alleen maatschappelijke begeleiding. Vanaf midden 2016 heeft SNTR tweehonderd huizen gekocht waarin huisvesting geboden wordt aan Syrische gezinnen. SNTR biedt aan deze gezinnen een intensief ondersteuningsprogramma. Dat bestaat uit maatschappelijke begeleiding, huisbezoeken, een taalprogramma dat uitgevoerd wordt door een selectie van aanbieders, een activeringsprogramma en een aanbod voor de kinderen. Een onderzoeksteam van Erasmus Universiteit onderzoekt het programma op uitkomsten en werkzame elementen.

De instroom van de gezinnen is in 2018 afgerond. Het programma kent een natuurlijke opbouw en afbouw van de ondersteuning naarmate de statushouders zelfredzamer worden. Daarbij is er een verschuiving van ondersteuning en taalonderwijs naar activering gericht op werk. SNTR werkt daarbij nauw samen met gemeentelijke consulenten en verwijst naar aanvullende zorg of hulpverlening als dat geïndiceerd is.



Fotograaf: Arnoud Verhey

6. Leren

Als de huisvesting en eventuele zorg geregeld is voor de statushouders, staat het leren van de taal en de arbeidsontwikkeling centraal. Het doel is dat de statushouders integreren en uit de bijstand uitstromen naar werk of studie.

6.1 Taal

Een zo snel mogelijke start en de taal blijven leren tot het hoogst haalbare niveau is essentieel om in Nederland goed te functioneren.

6.1.1 De Rotterdamse Taalstart (RTS)

Wanneer statushouders in Rotterdam gevestigd zijn, beginnen zij zo snel mogelijk met de RTS. Dit is een intensief programma van tien weken, drie dagen per week. Het is een combinatie van taallessen door een gecertificeerde docent, huiswerkbegeleiding en activiteiten om Rotterdam te leren kennen.

In 2019 en de daaropvolgende jaren blijft de gemeente investeren in intensief taalonderwijs voor statushouders en een goede koppeling met inburgering. We kopen het programma opnieuw in en verrijken het met onderwerpen die voor alle statushouders in de eerste periode belangrijk blijken te zijn: een goed overzicht van opleidingsmogelijkheden, realistische verwachtingen krijgen over werk, psycho-educatie over stress en bezoeken aan essentiële voorzieningen als de VraagWijzer. Binnen dit traject gaan we ook in op inburgeringsmogelijkheden en streven we naar een warme overdracht naar een inburgeringstraject. In het programma van eisen nemen we daarom ook een taal- en leerbaarheidstoets op en een advies voor de best passende inburgeringsroute. We stimuleren statushouders om na afloop van de RTS aanvullende taalactiviteiten te volgen naast het inburgeringsprogramma. Doordat amv al voor hun achttiende in Rotterdam zijn komen wonen en met school gestart zijn, hoeven zij de RTS niet te volgen. Wel kunnen 'ex-amv' vrijwillig meedoen met de RTS.

6.1.2 Taalaanbod

We brengen het complete gemeentelijke taalaanbod in kaart, schonen het op en vullen het waar nodig aan, zodat we het effectief ondersteunend kunnen inzetten, ook voor statushouders. Belangrijk daarbij zijn bijvoorbeeld de verschillende niveaus, alfabetiseringstrajecten, de Wet taaleis en een vakgericht taalaanbod. Uit ervaring met het huidige taalaanbod blijkt dat de lessen effectiever zijn als werkzoekenden in een omgeving zijn waar ze hun Nederlands ook moeten toepassen. Dat kan via vrijwilligerswerk of een werkervaringsplaats. We maken afspraken met werkgevers en binnen onze gemeentelijke infrastructuur om werkervaring en taalaanbod te combineren. Taal wordt bovendien een belangrijk aspect in het aanbod van trajecten gericht op werk. Daarover hierna meer.



Fotograaf: Joep Boute

6.2 Scholing

We willen graag dat alle Rotterdamse jongeren een startkwalificatie halen, als dat kan. In zijn brief over de veranderopgave inburgering geeft de minister aan dat de onderwijspotentie van inburgeraars beter moet worden benut en dat zij zo snel mogelijk een Nederlands diploma moeten halen.

Daarbij gelden enkele kanttekeningen:

- Veel statushouders willen wel (een vorm van) onderwijs volgen maar weten de weg naar onderwijs niet en/of zijn daarin niet of onvoldoende begeleid en/of er zijn onvoldoende mogelijkheden binnen het onderwijs om statushouders te laten instromen.
- Veel (jonge) statushouders komen zonder diploma's naar Nederland, hebben geen (beroeps)opleiding gevolgd of afgerond of hebben een diploma dat in Nederland niet wordt erkend. Daardoor kunnen zij niet instromen in de gewenste vervolgopleiding of het werk doen dat zij graag willen doen.
- Scholing is niet in alle gevallen zinvol. Tot hun dertigste kunnen statushouders aanspraak maken op studiefinanciering, waarmee zij niet langer afhankelijk zijn van de bijstandsuitkering. Per persoon beoordelen we of scholing zinvol of wenselijk is. Meestal kijken wij daar vooral bij statushouders vanaf 21 jaar kritisch naar. Het doel van een studie is altijd dat iemand (duurzaam) werk vindt. Het gaat dus om relevante opleidingen met baankansen. Daar kijken we bij alle werkzoekenden scherp naar.
- Scholing is er in veel vormen, Het kan ook om een cursus VCA of een branchecertificaat gaan. Er is een breed palet aan mogelijkheden nodig om statushouders te scholen en hen daarmee op weg te helpen richting een beter perspectief op betaald werk en volwaardige participatie.

Hierna bespreken we de toeleiding naar regulier onderwijs, schakeljaren, geïntegreerde duale inburgeringstrajecten (GIT) en samenwerking met UAF, de stichting voor vluchteling-studenten.

6.2.1 Regulier onderwijs

Bij statushouders onder de 27 bespreken we de mogelijkheid om onderwijs te volgen in de verbrede intake. Een assessment kan helpen om samen een realistische route uit te stippelen. Afdeling onderwijs maakt momenteel een routekaart en een overzicht van het Nederlandse onderwijssysteem.

Amv zijn leerplichtig, net als andere Rotterdamse minderjarigen. In het voorgezet onderwijs worden amv doorgaans in Internationale Schakelklassen (ISK) geplaatst, waar extra focus op taal ligt. Doorstroom naar mbo, hbo of wo kan via de reguliere route, maar gaat vaak via schakeljaren.

6.2.2 Schakeljaren

De inburgering is geen specifieke voorbereiding op vervolgonderwijs. Alleen een voldoende taalniveau is geen garantie om te kunnen instromen in een opleiding. Het merendeel van de jongeren die uitstromen naar onderwijs stromen in op een entree-opleiding, niveau 1. Waarschijnlijk doet dat geen recht aan de cognitieve capaciteiten van deze jongeren, maar heeft het taalniveau de toelating bepaald. In de inburgering wordt verder niet gewerkt aan het opheffen van deficiënties in vakkennis, beheersing van het Engels, wiskunde en eventuele andere vakken. Ook worden de vereiste studievaardigheden en competenties niet ontwikkeld. Een schakeljaar naar mbo, hbo of wo kan hierin voorzien en veel onderwijsinstellingen bieden een schakeljaar aan. In Rotterdam gebeurt dat op dit moment voor statushouders bij het Albeda College. Er zijn ISK binnen het mbo en er is een Schakeljaar naar hoger onderwijs en de Erasmus Universiteit (voorbereidend jaar hoger onderwijs).

Albeda Internationaal schakeljaar mbo

Dit traject is bedoeld voor jongeren van 17 tot 23 jaar die een beroepsopleiding willen volgen en voldoende schoolervaring hebben om binnen twee jaar door te stromen naar minimaal een mbo 2-opleiding. Jongeren staan ingeschreven als scholier bij Voortgezet Onderwijs De Hef, maar volgen les bij het Albeda College (volgens de zogenaamde Rutte-regeling). Jongeren hebben recht op een tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten (WTOS) en mogelijk aanvullende bijstand. Momenteel volgen ongeveer twintig jongeren met een bijstandsuitkering dit traject.

Albeda schakeljaar hoger onderwijs

Het Schakeljaar bij het Albeda is bedoeld voor studenten die een buitenlands diploma hebben dat gelijkgesteld kan worden aan een Nederlands diploma dat in principe toelating geeft op hoger onderwijs. Het Schakeljaar bereidt voor op een hbo-studie. Dit jaar wordt voor een deel bekostigd vanuit de DUO-lening. Het Voortgezet Algemeen Volwassenenonderwijs (VAVO) verzorgt vakken als wiskunde, Engels en economie.

Vorbereidend jaar Erasmus

De Erasmus Universiteit biedt een voorbereidend lesprogramma voor potentieel hoogopgeleide vluchtelingen, op basis van een DUO-lening of een beroep op ondersteuning door het UAF. Het doel is dat vluchtelingen doorstromen naar het hoger onderwijs. In het najaar van 2018 starten negen Rotterdamse statushouders met een bijstandsuitkering met dit traject, net als vorig jaar.



Onderwijs - Peter Schmidt

Schakeljaren elders in Nederland

Soms is instroom in een schakeljaar bij andere hbo-/wo-instelling mogelijk of wenselijk gezien als een statushouder een bepaalde vervolgstudie wil volgen, of omdat er geen mogelijkheid is in Rotterdam. Bij de aanpak hoort ook dat we inventariseren of er voor Rotterdamse statushouders voldoende plekken en mogelijkheden zijn om op alle gewenste niveaus in te stromen in een schakeljaar in de regio Rotterdam.

Volgens de wet- en regelgeving worden Schakeljaren georganiseerd als private activiteiten; er is geen bekostiging mogelijk uit de middelen die het Rijk verstrekt. Taalschakeljaren worden op verschillende manieren gefinancierd; via een DUO-budget, via overheveling van ISK-gelden of door het UAF. Het UAF kan alleen middelen inzetten bij een schakeljaar naar hoger onderwijs. Voor onderwijsinstellingen brengt deze manier van financiering veel onzekerheden met zich mee. Ook voor statushouders kunnen de regels ingewikkeld zijn. Een statushouder kan bijvoorbeeld alleen een schakeljaar naar mbo volgen als hij zijn inburgering nog niet helemaal heeft afgerond. Hij kan anders geen beroep meer doen op DUO-lening en voor een schakeljaar naar mbo kan hij geen beroep doen op UAF.

Op 26 juni 2018 hebben onder andere de Vereniging Hogescholen, de MBO Raad en het UAF een brief naar de ministers Engelshoven (OC&W) en Koolmees gestuurd om de noodzaak van schakeljaren onder de aandacht te brengen. Daarin leggen zij ook uit dat de huidige bekostiging een belemmering vormt voor scholen om een schakeljaar te starten of te vervolgen. De partijen roepen op om de bekostiging bij een voldoende aantal deelnemers zo te regelen dat de continuïteit van deze trajecten gewaarborgd is. Dit thema moet op de agenda van de sectorkamer hbo/wo gezet worden.

6.2.3 Geïntegreerde duale inburgeringstrajecten (GIT)

Inburgerlessen op verschillende dagdelen in de week volgen, belemmert vaak de uitstroom naar werk. Statushouders die aan het inburgeren zijn, kunnen vaak niet instromen in een beroepsopleiding, omdat hun taalniveau nog onvoldoende is.

GIT zijn een combinatie van inburgering, taalles, een BBL-opleiding en werk. Deze ontwikkeling is nog vrij nieuw en de voorgenomen stelselwijziging van inburgering in de toekomst maakt deze ontwikkeling makkelijker. Waarschijnlijk leren de deelnemers aan dit traject sneller Nederlands, omdat zij naast hun

inburgeringscursus in een omgeving verkeren waar Nederlands gesproken wordt, extra Nederlandse les krijgen, een beroepsopleiding gaan volgen en een diploma halen en tegelijkertijd sneller actief zijn op de arbeidsmarkt. GIT worden bekostigd vanuit de DUO-lening (inburgeringstraject), OC&W (BBL-opleidingen) en subsidie voor praktijkleren.

Het Leerwerkloket Rijnmond en de gemeente Rotterdam experimenteren momenteel met een GIT-traject. Het ROC, een taalaanbieder en het midden- en kleinbedrijf (MKB) hebben een kansrijke sector/een kansrijk beroep gezocht en gekeken naar de wensen en mogelijkheden van de inburgeraars en een werkgever. Potentiële deelnemers krijgen een intakegesprek met het ROC, de werkgever en de taalaanbieder.

In september/oktober 2018 start een pilot waarin ruim twintig statushouders gaan uitstromen naar een baan in de bouw en de zonne-energie-sector. Het gaat eerst om een opleiding op niveau 1. Statushouders mogen in deze opleiding instromen als ze op niveau 1F/A2 functioneren. Met de werkgever is afgesproken dat de deelnemers bij wijze van proef maximaal twee maanden met behoud van uitkering werken. Voor de geselecteerde deelnemers betekent dit dat zij de lessen inburgering en de beroepsopleiding in een curriculum en op één locatie kunnen volgen. De inburgeringslessen en de school zijn zo met elkaar verweven en versterken elkaar. We willen de komende jaren meer GIT-trajecten in kansrijke sectoren ontwikkelen.

6.2.4 Samenwerking met het Universitair Asiefonds (UAF)

Het UAF is in 1948 opgericht. Het is de oudste vluchtelingenorganisatie van Nederland. Het UAF ondersteunt en begeleidt hogeropgeleide vluchtelingen bij studeren en werken: het biedt financiële steun, bijvoorbeeld voor het collegegeld, taalcursussen, boeken, computer en reiskosten), adviseert over de studiekeuze en biedt begeleiding tijdens de studie en bij het zoeken naar een baan. Sinds 2016 begeleidt het UAF ook studenten op mbo 3-niveau, via een mbo-helppdesk. Het UAF blijft wel echt een organisatie voor hogeropgeleide vluchtelingen.

Vluchtelingen kunnen bij het UAF terecht als ze het Nederlands op niveau A2 beheersen en bezig zijn met een taaltraject B1. Ook moet iemand minimaal havo 5-niveau hebben en kunnen en willen doorleren. Het UAF bepaalt in eerste instantie zelf welke

statushouders zij gaan begeleiden. Het fonds vraagt daarvoor in eerste instantie geen bijdrage van de gemeente of de vluchteling. Soms werken het UAF en gemeenten zo samen dat die gemeenten voordelen krijgen tegen (beperkte) bekostiging. Er zijn drie vormen van samenwerking:

- werkafspraken (vaak voor individuele gevallen, zoals tot nu toe in Rotterdam);
- een samenwerkingsovereenkomst (de afspraken zijn vastgelegd en het UAF maakt rapportages, tegen een beperkte betaling door de gemeente van € 500 per persoon)
- een convenant (daarbij krijgen gemeenten voorrang bij aanmelding en meer rapportages. Ook is er meer onderlinge afstemming. De gemeente betaalt dan maximaal €1.815 per persoon in vijf jaar).

Het aantal aanmeldingen bij het UAF is zo hoog dat een convenant een voorwaarde is om statushouders aan te nemen. Het UAF bepaalt tot nu toe zelf welke begeleiding zij biedt; de gemeente koopt geen begeleiding in. Wel moet de statushouder met een uitkering altijd toestemming aan de gemeente vragen om een traject te volgen. Het UAF geeft aan wat redelijk is, bijvoorbeeld: doe geen studie van vier jaar of kies voor een deeltijdopleiding.

Rotterdam heeft nog geen overeenkomst met het UAF. We gaan wel onderzoeken of dit mogelijk is. In een convenant wil het UAF vooral bestuurlijk draagvlak. Het UAF wil graag dat de gemeente achter maatwerkafspraken met het UAF staat om hogeropgeleide vluchtelingen een betere kans te geven om via hoger onderwijs duurzaam uit te stromen. In die tijd moet een vluchteling dan niet verplicht hoeven te solliciteren of andere verplichtingen hebben die het opleidingstraject verstoren.

Bij het UAF gaat het dus om 'studeren met behoud van uitkering'. Dat is anders dan het regulier onderwijs en schakelklassen, waar het om jongere statushouders gaat. En ook anders dan de GIT, die leerwerktrajecten zijn. Of studeren met behoud van uitkering de beste weg voor duurzame uitstroom is, wordt individueel bepaald. De regels daarvoor zijn hetzelfde als voor andere werkzoekenden. We moeten steeds de maatschappelijke kosten van studeren met behoud van uitkering afwegen tegen de kansen op een duurzame baan dankzij de scholing. Veel volwassen Nederlanders die geen uitkering ontvangen, proberen immers naast hun baan in de avonden zelf scholing te volgen. Over het algemeen wordt landelijk maximaal twee jaar opleiding met behoud van uitkering aangehouden.

7. Werken

Het uiteindelijke doel van de begeleiding van statushouders is altijd dat zij sociaal en economisch zelfstandig kunnen meedoen in de Nederlandse samenleving. In dit hoofdstuk zetten we op een rij hoe we de arbeidsparticipatie van statushouders vergroten.

7.1 Instrumenten mens- en arbeidsontwikkeling

Voor onze aanpak hebben we een inventarisatie gemaakt van wat er nodig is om statushouders verder te helpen. Daarbij hebben wij ook gekeken naar het aanbod vanuit de markt, zoals de Social Impact Bond in de gemeente Veldhoven .

7.1.1 Beschikbaar instrumentarium

Statushouders zijn ook nu al actief bij VluchtelingenWerk, SNTR en gemeentelijke re-integratietrajecten die speciaal voor statushouders zijn ingekocht. Daarnaast kunnen statushouders gebruikmaken van reguliere trajecten, als die haalbaar zijn en toegevoegde waarde voor hen hebben. Dit kan ook een goede keuze zijn om statushouders cultureel optimaal te laten inburgeren. Eventueel kunnen statushouders daarvoor extra taalondersteuning krijgen.

In ieder geval is het belangrijk dat statushouders actief zijn in de maatschappij, naast dat zij taalcursussen volgen en andere activiteiten ondernemen om hun leven op orde te krijgen. Wanneer statushouders nog geen re-integratietrajecten kunnen volgen, dan kunnen zij in elk geval vrijwilligerswerk doen en zo in contact met Nederlanders komen, zodat zij hun taalvaardigheden kunnen vergroten.

7.1.2 Richtlijnen nieuw instrumentarium

Naast de bestaande re-integratietrajecten zijn er nieuwe instrumenten nodig om statushouders naar werk toe te leiden. Die moeten aan een aantal voorwaarden voldoen:

- De trajecten moeten complementair zijn aan de inburgering (wat planning en inhoud betreft) of daarmee een duaal traject vormen.
- Ook statushouders die het Nederlands nog niet beheersen, moeten kunnen meedoen.
- De aanbieder van de trajecten moet ervaring hebben in het begeleiden van de doelgroep.
- Idealiter zijn de trajecten flexibel, dan wel opgebouwd uit losse modules, zodat een traject tussentijds aangepast kan worden. Een traject gaat immers niet altijd volgens de vooraf bedachte route. We moeten kunnen bijsturen op basis van voortschrijdend inzicht en andere omstandigheden.
- De voorkeur gaat uit naar prestatiefinanciering. Daarbij besluit je op basis van mijlpalen of toetsmomenten om het traject voor de betreffende persoon in de huidige vorm te handhaven, aan te passen of te stoppen.

Hoe de nieuwe instrumenten er precies gaan uitzien, de aantallen, de inkoopstrategie en de contractvorm moeten we nog bepalen. We maken een nieuw pakket, specifiek voor statushouders. Hierin staan instrumenten voor ieder type statushouder, dus voor statushouders van ieder niveau en met verschillende afstanden tot de arbeidsmarkt. Dit werken we in het najaar van 2018 verder uit. We kijken daarbij naar:

Vakgerichte taalontwikkeling

Statushouders moeten niet alleen in het algemeen Nederlands leren, maar ook vakgericht. Dan gaat het om taal die relevant is om een beroep te kunnen uitoefenen of in een sector te kunnen werken. Dit is vooral belangrijk voor statushouders die in het land van herkomst veel werkervaring hebben opgedaan, maar in Nederland moeilijk de taal kunnen leren. Daarvoor is een (taal)aanbieder nodig die kan bemiddelen tussen de statushouder en een werkgever. Als werkgevers deze trajecten willen aangaan, kan de aanbieder een module aanbieden waarin de statushouder de vaktaal leert terwijl hij een werkervaringsplaats bij de werkgever heeft, liefst met aansluitend een arbeidsovereenkomst.

Deze werkwijze kan een voorloper zijn van de laagdrempelige praktijkroute van inburgering die minister Koolmees heeft aangekondigd. Voor de statushouders die analfabeet zijn, is het erg lastig om de Nederlandse taal via de reguliere weg te leren. Met praktische, vakgerichte taalontwikkeling kan deze statushouder de alfabetiseringscursus blijven volgen op school, en krijgt hij extra mogelijkheden om de taal goed te leren en zeker de taal die hij nodig heeft op de werkvloer. Dit mes snijdt aan twee kanten: statushouders leren de taal nog sneller en beter en hebben meer kansen op een betaalde baan.

Werkervaringsplaatsen en leerwerktrajecten

Er is veel behoefte aan werkervaringsplaatsen op verschillende taalniveaus. Als een statushouder al redelijk goed Nederlands of Engels spreekt, kunnen ze tijdens de inburgering sneller met een werkgerelateerde traject starten. Zo leert de statushouder de taal nog sneller en raakt hij sneller gewend aan het Nederlandse arbeidsritme. Ook bouwt hij sneller een netwerk op. Daarbij zetten we ook de mogelijkheden van de gemeente zelf in, bijvoorbeeld werkstages, beschutte of gedetacheerde werkplekken, zoals groepsdetachering, WerkFit en Ro@Work of andere plekken). Eventueel kan iemand vervolgens doorstromen naar regulier werk.

Statushouders die aan het eind van hun inburgeringstraject zitten, kunnen werk-/leertrajecten volgen. Scholen en werkgevers kunnen die in de vorm van een BBL-opleiding aanbieden. Statushouders kunnen dan tegelijk een opleiding volgen en een vak leren waarin ze meteen aan de slag kunnen.

Arbeidsmarktorientatie

Regelmatig blijkt dat de vakachtergrond en de werkervaring van een statushouder niet overeenkomt met de manier waarop die banen in Nederland zijn georganiseerd. Daardoor kan een statushouder een onrealistisch beeld krijgen over zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Hij heeft dan misschien nog extra professionele kwalificaties nodig en het vraagt waarschijnlijk tijd en geld om die te verwerven. Een onrealistisch beeld is een belemmering en brengt het risico van uitval met zich mee, als iemand een baan krijgt. Daarom is er een (voor)traject nodig waarin de statushouder een realistisch beeld krijgt van de Nederlandse arbeidsmarkt. In dat traject moet aandacht zijn voor de koppeling tussen de opleidingseisen en de praktijk, zodat de statushouder een adequate keuze kan maken die past bij zijn behoefte en vak-achtergrond en zijn huidige mogelijkheden. In dit traject kan de gespecialiseerde begeleider zo maatwerk bieden.

(Taal)maatjes: oudkomers voor nieuwkomers

We kennen al de Taalmaatjes en de vrijwilligers die statushouders helpen bij hun kennismaking met het zorgsysteem en de wetten en regelgeving in Nederland. 'Oudkomers' kunnen ook zo'n soort rol vervullen, door nieuwkomers te ondersteunen bij het vinden van werk. Zij zijn ervaringsdeskundigen en weten hoe je werk vindt in Nederland, maar zijn weten bijvoorbeeld ook wat werkgevers van werknemers verwachten. Wij denken dat oudkomers graag de nieuwkomers willen helpen en daarbij een rolmodel kunnen zijn. Daarom wil de gemeente het contact tussen deze twee groepen faciliteren.



S.Chikhani en M.M. Jawich - Fotograaf: Arnoud Verhey

Empowermenttrainingen op maat

Statushouders kunnen gebaat zijn bij empowermenttraining, bijvoorbeeld:

- hogeropgeleide statushouders die hoge verwachtingen hebben en een praktijk tegenkomen die weerbarstig is, vanwege bijvoorbeeld taalproblemenlastiger of diploma's die lager of niet worden gewaardeerd;
- vrouwelijke statushouders, om hun emancipatie te bevorderen en de traditioneel cultureel bepaalde rolverdeling in het gezin te doorbreken;
- statushouders voor wie de arbeidsmarkt nog een stap te ver is. Zij kunnen trainingen volgen rond gezondheid, sport en voeding. Die kunnen een effectief instrument zijn voor de groep die nu alleen een tegenprestatie verricht.

Ondernemerschap

Een aantal statushouders heeft een ondernemersachtergrond. Zij willen ook in Nederland graag ondernemen. In 7.3 gaan we daar verder op in.

7.2 Werkgeversbenadering

7.2.1 (Vak)vaardigheden en werkgevers

Momenteel blijven veel vacatures onvervuld, door een aantrekkelijke arbeidsmarkt en een toenemende mismatch tussen vraag en aanbod. Tegelijkertijd zijn er in Rotterdam veel werkzoekenden, waaronder statushouders, die moeite hebben om een baan te vinden. Want de arbeidsmarkt vraagt nieuwe kennis en vaardigheden van het huidige en toekomstige personeel, schoolverlaters en werkzoekenden. Nieuwe kennis, omdat de baan voor het leven niet meer bestaat en een (potentiële) werknemer dus continu zijn vakkennis moet bijhouden om kans te maken op de banen van vandaag en morgen. Nieuwe vaardigheden, omdat de arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt en je als werknemer voortdurend moet kunnen meebewegen.

In die concurrentiestrijd om werk neemt de druk op de onderkant van de arbeidsmarkt toe. Vooral de kwetsbare groepen werkzoekenden, zoals arbeidsgehandicapten, langdurige werklozen en ouderen en de werknemers in het middensegment en de onderste regionen, waar krimp dreigt, hebben steeds meer moeite om betaald werk te vinden en te behouden. Ook wordt het voor hen steeds moeilijker om te voldoen aan de eisen die werkgevers/opdrachtgevers stellen rond productiviteit, kwaliteit en flexibiliteit. Statushouders zijn in deze concurrentiestrijd kwetsbaar, maar ook kansrijk. Kwetsbaar, omdat zij een taal- en cultuurachterstand hebben of extra bagage hebben die samenhangt met

vluchten uit hun land van herkomst. Kansrijk, omdat zij nog relatief kort in de bijstand zitten en erg gemotiveerd zijn.

Een van de oplossingen kan zijn om vakvaardigheden erkend te krijgen. Daarmee kunnen we een brug naar werkgevers slaan. Dat erkennen kan via de eerder beschreven duale trajecten gaan of via competenties en diploma's. Het aangekondigde Leerwerk-akkoord moet ook bijdragen aan een nieuwe kennisinfrastructuur om werkenden, werkzoekenden en jongeren te kunnen om-, her- en bijscholen voor het werk van nu en de toekomst. Ook voor statushouders moeten we daarbij aansluiten.

7.2.2 Werkgeversservicepunt Rijnmond

Het Werkgeversservicepunt Rijnmond werft vacatures voor alle werkzoekenden, dus ook voor statushouders. Zodra een statushouder klaar is voor de arbeidsmarkt of voor een (taal)stageplek of proefplaatsing bij een werkgever moet de match met een werkgever gemaakt kunnen worden. Dat is altijd maatwerk. De begeleiders vanuit de gemeente en de (toekomstige) werkgever moeten rekening houden met onder andere inburgeringsverplichtingen, cultuurverschillen, mogelijke trauma's en zorgen over gezinshereniging.

7.2.3 Accountmanagement en recruiting: van vacature naar cv

Het Werkgeversservicepunt Rijnmond werkt met accountmanagers die het aanspreekpunt voor werkgevers in de regio zijn. De accountmanagers zijn een belangrijke schakel voor het werven van vacatures voor werkzoekenden en dus ook voor statushouders. Zij krijgen voorlichting over alle relevante aspecten rond statushouders, zodat zij werkgevers goed kunnen informeren en actief kunnen benaderen, waarbij zij rekening kunnen houden met de specifieke kansen en valkuilen die er zijn als een werkgever statushouders een baan wil bieden. Ook de recruiters van uitzendbureaus waarmee wij samenwerken, krijgen die voorlichting, om de kans op positieve matches te vergroten.

7.2.4 Jobhunting: van cv naar vacature

Jobhunting werkt andersom: de professional werkt vanuit de individuele werkzoekende en zoekt bijpassende vacatures. Reguliere jobhunters richten zich op bemiddelbare bijstandsgerechtigden. Doorgaans is ongeveer 15% van de mensen voor wie zij werk zoeken direct bemiddelbaar en heeft 40% nog enige aandacht en begeleiding nodig. Voor 45% is de werkconsulent of jongerencoach vooral aan zet. Die maakt dan samen met de werkzoekende een plan richting een werkervaringsplaats en/of uitstroom. De jobhunter is dan vooral een adviseur.

Wij verwachten dat dit type maatwerk belangrijk is in het specifieke geval van statushouders. Jobhunters kunnen dan meer rekening houden met onder andere het taalniveau van de werkzoekende en de taalgevoeligheid van de vacature. Ook kunnen jobhunters meer persoonlijke aandacht geven, bijvoorbeeld door met de statushouder mee te gaan naar een oriëntatie- of sollicitatiegesprek, vooral als de statushouder het Nederlands nog niet goed genoeg beheerst.

Amsterdamse en Haagse collega's geven onder andere aan dat gespecialiseerde en gerichte inzet van casemanagers en jobhunters specifiek voor statushouders noodzakelijk is om de gestelde doelen te halen. De begeleiding van deze doelgroep vergt nu eenmaal andere expertise dan begeleiding van de reguliere doelgroep. Er worden geen extra subsidies ter beschikking gesteld voor werkgevers naast de gebruikelijke loonkostensubsidie (LKS), het loonkostenvoordeel (LKV) en de mogelijkheid van een proefplaatsing.

7.2.5 Jobcoaching: nazorg bij arbeidsinschakeling

Jobcoaching is nazorg als iemand een baan heeft gevonden. Met jobcoaching kan de transitie van bijstand naar werk soepel verlopen en blijft er nog een aanspreekpunt bij de gemeente voor werkgevers met vragen, twijfels of moeilijkheden. Jobcoaching duurt meestal zes maanden en neemt zowel de werkgever als de nieuwe werknemer zorgen uit handen. Bij statushouders is dit relevant, omdat de cultuurverschillen en de nieuwe situatie voor hen vaak groter zijn en dus tot meer problemen kunnen leiden. Daarom bieden we altijd jobcoaching aan aan statushouders die een baan vinden. Jobcoaching is niet verplicht.



Fotograaf: Arjen-Jan Stada

7.3 Ondernemerschap

7.3.1 Eigen Baas Migrantenschool

Regionaal Bureau Zelfstandigen (RBZ) heeft in cocreatie met Qredits Microfinanciering en Vluchtelingenwerk de Eigen Baas Migrantenschool ontwikkeld¹⁰. In partnership zijn twee pilots uitgevoerd met als doel migranten, en dus niet alleen statushouders, met een ondernemersachtergrond te stimuleren om ook in Nederland een eigen bedrijf te starten. De school wil zo veel mogelijk gebruikmaken van de kracht van de partners en focust op daadwerkelijke uitstroom richting ondernemerschap. De aanpak is succesvol en krijgt een vervolg. Lysias Advies heeft de pilots onderzocht en noemt Rotterdam een belangrijk voorbeeld, waar landelijk van geleerd kan worden¹¹. Een onderzoeksvraag was ook of het programma met lage kosten toch effectief kan zijn. Dat kon, omdat alle partners op non-profitbasis werken.

Naast Eigen Baas zijn er nog andere initiatieven waarbij het RBZ betrokken is, bijvoorbeeld trajecten die gericht zijn op ondernemerschap vanuit SNTR, Stichting Hoedje van Papier, eigen initiatieven vanuit de doelgroep die gefinancierd worden door onder andere het Oranjefonds en het GAK fonds en Refugees Forward.

7.3.2 RBZ Startersaanpak

Statushouders en migranten met een taalachterstand die door hun taalbarrière niet in de eerdergenoemde groepsmethodieken terecht kunnen, kunnen met een voldoende realistisch bedrijfsidee altijd op basis van maatwerk worden gecoacht binnen de RBZ Startersaanpak. Hiervoor wordt een format businessplan gebruikt. Ter overbrugging van de taalbarrière wordt gewerkt met Google Translate en het eigen netwerk. In de pilot worden ook tolken Syrisch en Iraans ingeschakeld.

¹⁰ Zie ook het artikel in Algemeen Dagblad: <https://www.ad.nl/rotterdam/training-voor-vluchtelingen-die-een-eigen-bedrijf-willen~a9fa094d/>

¹¹ Zie het volledige rapport: https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/public/u3202/Eindrapport%20%27Onderzoek%20naar%20ondernemerschap%20onder%20statushouders%27_VluchtelingenWerk.pdf

Afkortingen

Amv	alleenstaande minderjarige vreemdelingen
Azc	asielzoekerscentrum
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg (in het mbo)
CJG	Centrum Jeugd en Gezin
COA	Centraal Orgaan opvang Asielzoekers
DUO	Regelt onder andere studiefinanciering
GIT	Geïntegreerde duale inburgeringstrajecten
IND	Immigratie- en Naturalisatiedienst
IOS	Intakeloket Ondersteuning Statushouders
ISK	Internationale Schakelklassen
MO	Maatschappelijke Ontwikkeling
MKB	Midden- en kleinbedrijf
NPRZ	Nationaal Programma Rotterdam Zuid
OC&W	Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
RBZ	Regionaal Bureau Zelfstandigen
RTS	Rotterdamse Taalstart
SNTR	Stichting Nieuw Thuis Rotterdam
SZW	Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UAF	Universitair Asiefonds
W&I	Werk & Inkomen