



VNG-OTAV

Regionale kennisateliers

Nieuwkomers, integrale aanpak en regie

Hans Bellaart

Marjan de Gruijter

Suzan de Winter-Koçak

Kennisplatform Integratie & Samenleving





INBURGEREN

- 76% van de personen die in 2013 zijn gestart met inburgeren, voldoen in 2017 aan inburgeringsplicht
 - 60% geslaagd voor examen
 - 5% vrijgesteld
 - 11% ontheven van de inburgeringsplicht
- 24% is nog bezig
 - Helft niet-verwijtbaar
 - Helft verwijtbaar

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/06/27/evaluatie-van-de-wet-inburgering-2013>





GEZONDHEID EN WELZIJN

- Driekwart van de *asielzoekers* <35 jaar;
- Ongeveer de helft van de vergunningen voor nareizigers;
- 40% van de Syrische mannen en 45% van de vrouwen heeft psychische problemen;
- Tussen de 26 en 34% van de statushouders leeft onder de armoedegrens.



Integratie van statushouders: stand van zaken



Tabel 8.1 Welk percentage van de statushouders in uw gemeente is via welke integratieroute bemiddeld? *

Integratieroute	2018: daadwerkelijke bemiddeling (n=253)	2017: daadwerkelijke bemiddeling (n=202)
Directe bemiddeling naar de arbeidsmarkt	13%	8%
Bemiddeling naar/via onderwijs	16%	12%
Inzet op activeringsactiviteiten ter bemiddeling naar de arbeidsmarkt	33%	25%
Inzet op maatschappelijke participatie	32%	25%
(Nog) geen inzet op bovenstaande integratieroutes	20%	37%

* Gemiddeld percentage statushouders dat naar schatting via deze integratieroute is bemiddeld

ARBEIDSPARTICIPATIE

<https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/monitor-gemeentelijk-beleid-2018.pdf>





Stijgende lijn als het gaat om het aanbieden van (specifieke) ondersteuning aan statushouders

- 75% van de gemeenten start het traject van arbeidstoeleiding op het moment van vestiging
- 84% van de gemeenten heeft speciaal aangewezen klantmanagers voor statushouders en 90% werkt met een uitgebreide intake.
- Meer samenwerking met en facilitering van werkgevers.



Wat Werkt bij arbeidsparticipatie statushouders?



- Taalvaardigheid;
- Opleiding, kennis, werknemersvaardigheden;
- Sociaal netwerk;
- Gezondheids- en financiële problemen;
- Bemiddeling werkgever.



Oorzaken hangen samen,
Daarom geïntegreerde aanpak

https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/wat_werkt-arbeidsparticipatie_statushouders-corr.pdf



Regie en integraal werken specifiek voor statushouders



Wat zien we in gemeenten?

- Grote diversiteit tussen gemeenten;
- In afstemming of samenwerking met...
- Brede intake is nog geen integrale aanpak.



Regie en integraal werken specifiek voor statushouders



Aanknopingspunten:

- Voortborduren op integrale aanpak in het sociaal domein;
- Aansluiten bij beleid voor (andere) kwetsbare groepen;
- Gemeente als opdrachtgever.



Regie en integraal werken specifiek voor statushouders



Regie nemen: wat kunt u doen?

www.pharos.nl/documents/doc/handreiking_regie_en_ketensamenwerking_rond_de_gezondheid_van_statushouders.pdf

- a) Breng collega's binnen de gemeente bij elkaar;
- b) Overzicht lokale partners en activiteiten: wat gebeurt er al?;
- c) Statushouders en hun participatiekansen in beeld krijgen en hen actief betrekken;
- d) Overleg met lokale partners, bespreek knelpunten en maak afspraken;
- e) Zorg voor opvolging en ondersteuning van de keten/het netwerk en bewaak de doelen.



Regie en integraal werken specifiek voor statushouders



Randvoorwaarden:

- Politiek en bestuurlijk draagvlak;
- Statushouders betrekken;
- Informele initiatieven benutten;
- Deskundigheidsbevordering uitvoerende partijen.

Risico:

- Tijdelijkheid / Projectmatige opzet;
- Deskundigheid bij beperkt aantal professionals.



Regie en integraal werken vanuit diversiteitsgedachte



Overwegingen inzet specifiek versus generiek beleid:

- Legitimiteit specifieke aandacht;
- Specifiek profiel statushouders;
- Nooit alleen maar specifiek;
- Hoe lang specifiek?;
- Van specifiek naar generiek.

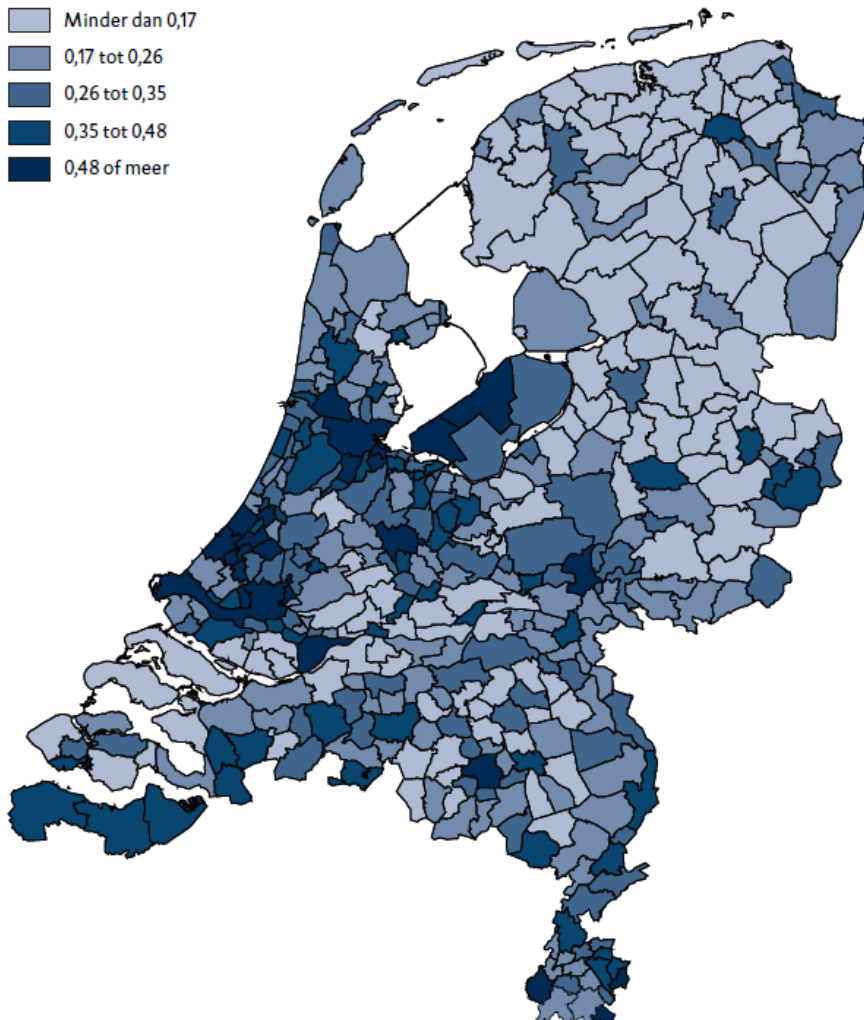


WRR Rapport (2018): 'Nieuwe verscheidenheid'



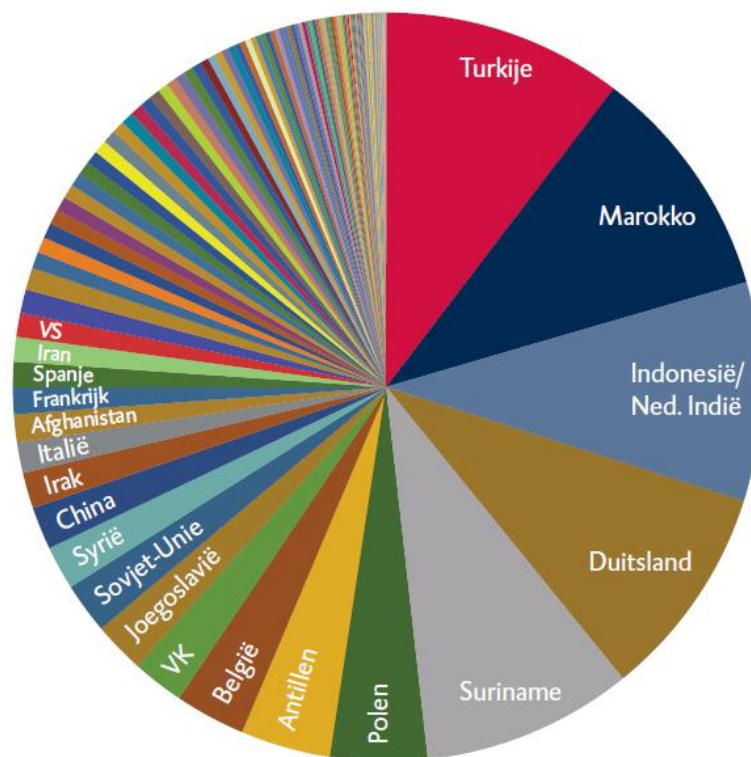
Figuur 5. De Herfindahl-Hirschman-Index van Nederlandse gemeenten, 1 januari 2015

- Minder dan 0,17
- 0,17 tot 0,26
- 0,26 tot 0,35
- 0,35 tot 0,48
- 0,48 of meer



22% van de inwoners heeft een migratieachtergrond

Diversiteitsperspectief



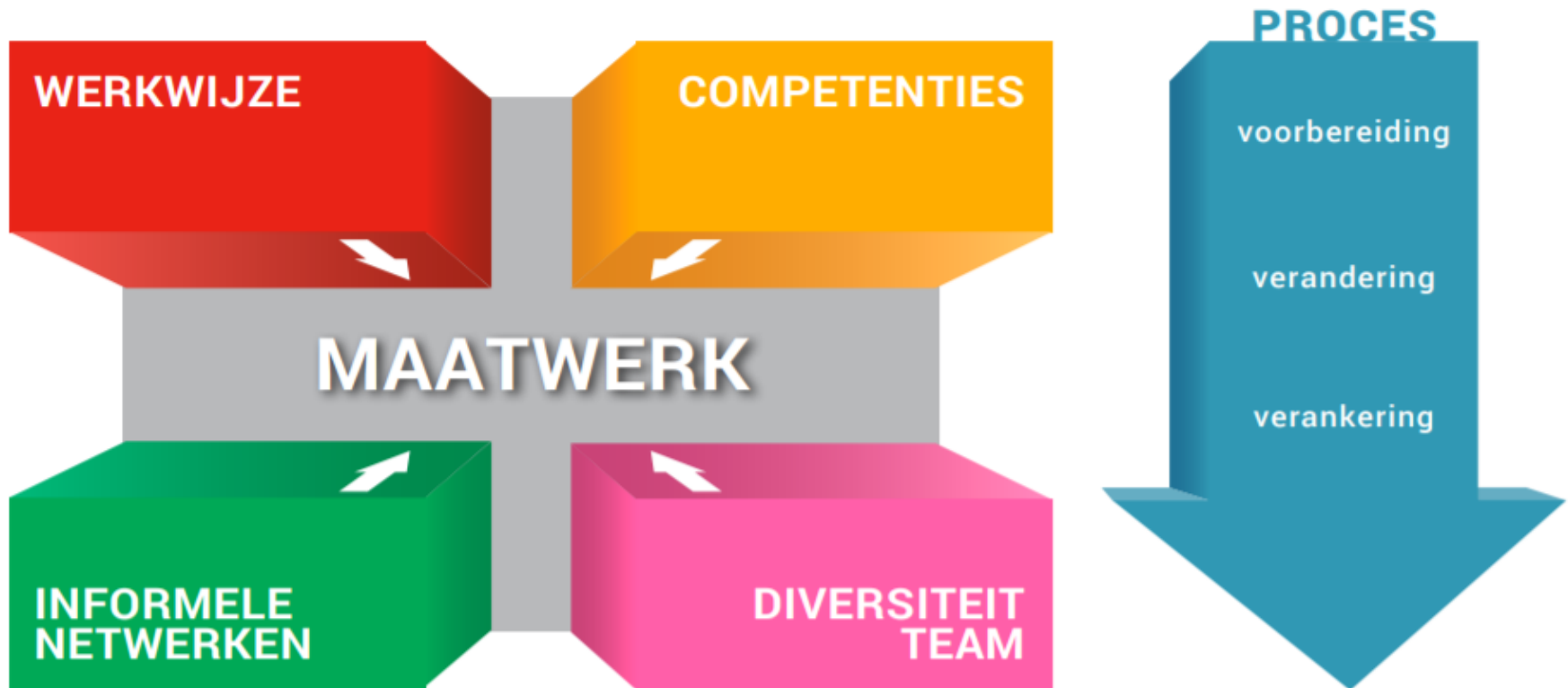
Generiek beleid, ruimte voor maatwerk



- Beter zicht krijgen op diversiteit naar herkomst en bijbehorende vraagstukken;
- Toerusten van instellingen;
- Diversiteit onderdeel van algemeen beleid;
- Aan migratie gerelateerde factoren beïnvloeden de dienstverlening;
- Effectieve en efficiënte dienstverlening;
- Omgaan met diversiteit.
- <https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2018/05/29/de-nieuwe-verscheidenheid>



DIVERSITEITSKADER



Regie



- Regie vanuit gemeente: het verbeterproces vergt aansturing naar instellingen: stimulering, inkooppeisen, facilitering, procesbewaking;
- Regie op samenwerking en afstemming vanuit de gemeente, b.v. huisarts – wijkteams – GGD – maatjesprojecten – AMW – welzijn – klantmanagers;
- Regie binnen instelling: aansturing van het verbeterproces.

<https://www.kis.nl/publicatie/wijkteams-voor-alle-doelgroepen-effectief>



Afsluiting



- Specifieke trajecten voor nieuwkomers vergen aparte regie voor de beginfase en wegwijs maken;
- Voor sommige vraagstukken rond vluchtelingen en andere burgers met een migratieachtergrond is specialistische kennis nodig;
- Binnen algemeen beleid en aanbod is duurzaam ruimte nodig voor maatwerk, intercultureel vakmanschap en een cultuursensitieve werkwijze.





Dank voor uw aandacht

<https://www.kis.nl/>

