

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Prinses Irenestraat 6  
2595 BD Den Haag  
2595 BD6

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
www.rijksoverheid.nl

**Onze referentie**  
2022-0000167538

**Uw referentie**  
2022Z15101

Datum 26 september 2022  
Betreft Beantwoording Kamervragen over het actiever werk  
maken van werkervaring voor statushouders tijdens de  
inburgering, ook in tekortsectoren

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Becker (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het actiever werk maken van werkervaring voor statushouders tijdens de inburgering, ook in tekortsectoren.

De nota bij de antwoorden wordt gelijktijdig met de verzending van de antwoorden openbaar gemaakt. In deze nota staat vermeld dat in de antwoorden wordt verwezen naar een voor de begrotingsbehandeling van SZW te verzenden Kamerbrief. Vanwege de gewijzigde planning van de consultatie met betrokken partijen, zal hier in die Kamerbrief brief niet meer op ingegaan kunnen worden. In de uiteindelijke beantwoording is de verwijzing naar die Kamerbrief dan ook komen te vervallen.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

1. Herinnert u zich nog de vragen van de VVD-fractie tijdens het recente commissiedebat inburgering en integratie (6 juli 2022) over de beperkte mate waarin gemeenten op dit moment in de inburgering werkervaringsplekken aanbieden aan inburgeraars en uw toezegging om in een brief voor de begrotingsbehandeling terug te komen op de vraag of dit minder ad hoc en met meer landelijke aanjaging en regie kan gebeuren, het liefst ook met betrokkenheid van tekortsectoren?
2. Bent u bereid daarbij in te gaan op de vraag of het klopt dat veel werkgevers en sectoren, zoals de schoonmaakbranche, momenteel moeilijk afspraken kunnen maken met gemeenten om werkervaringsplaatsen aan te bieden, zolang zij een statushouder niet meteen een betaalde baan aanbieden en kunt u aangeven wat hiervan de achterliggende oorzaak is?
3. Bent u bereid hierover het gesprek aan te gaan met brancheorganisaties in de schoonmaak zoals 'schoonmakend Nederland', maar ook in de horeca en de retail?

Antwoord 1, 2 en 3

Ja, in de beantwoording van deze vragen ga ik hier nader op in. Ik ga binnenkort in gesprek met de Taskforce Werk en Integratie<sup>1</sup> waarin onder meer sociale partners, en koepels van gemeenten en onderwijs verenigd zijn. Met deze Taskforce wordt uitvoering gegeven aan de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), die tot doel heeft om in samenwerking te komen tot verbetering van de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond, waaronder ook statushouders. Ik ben daarbij bereid om te bezien welke aanvullende rol ik kan spelen bij het wegnemen van eventuele obstakels waar gemeenten en branches tegenaan lopen. Waar nodig zal ik in aanvulling op het gesprek met de Taskforce Werk en Integratie direct in gesprek gaan met brancheorganisaties, onder meer zoals genoemd in vraag 3.

4. Bent u het eens dat het oefenen met taal in een talige werkomgeving een belangrijk onderdeel kan zijn van de inburgering, ook als dit niet meteen leidt tot uitstroom naar een (vast) contract, omdat juist deze ervaring op de lange termijn alsnog perspectief op werk kan geven? Zo ja, wat houdt gemeenten momenteel tegen om dit soort trajecten met werkgevers af te spreken? Kennen zij beschikbare instrumenten als loonkostensubsidie voldoende en klopt het dat hier desondanks in de inburgering weinig gebruik van wordt gemaakt?

Antwoord

Ik ben het met u eens dat het oefenen met taal in een talige werkomgeving een belangrijk onderdeel is van het inburgeringsproces. Het leren van de taal gaat sneller als de inburgeringsplichtige die direct op de werk- of participatieplek kan toepassen. Dit is ook een van de redenen geweest om de regierol op de inburgering in het nieuwe inburgeringsstelsel bij de gemeenten te beleggen. Dit stelt hen in staat om integraal beleid op te stellen en inburgering zoveel mogelijk te combineren met participatie.

Als het gaat om uitkeringsgerechtigde inburgeraars, doen gemeenten dit tevens in het kader van de Participatiewet. Uit hoofde van hun taken op grond van beide wetten zijn gemeenten bezig met de ontwikkeling van geïntegreerde

---

<sup>1</sup> Leden van de Taskforce Werk & Integratie zijn: ABU, AWWN, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, ministerie van OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, Vluchtelingenwerk Nederland, ministerie van SZW. In de uitvoering van de werkagenda VIA zijn nog enkele andere partijen betrokken die zich laten vertegenwoordigen door koepelorganisaties in de Taskforce.

aanpakken voor inburgeraars, zoals de inzet van duale trajecten, werkervaringsplaatsen, vrijwilligerswerk en proefplaatsingen. Deze instrumenten bieden de mogelijkheid de Nederlandse taal te leren en gelijktijdig werkervaring op te doen.

**Datum**  
26 september 2022  
**Onze referentie**  
2022-0000167538

De dualiteit, het combineren van het leren van de taal en participeren, is een belangrijk onderdeel van de nieuwe wet en maakt een onderdeel uit het lerend stelsel. Daarom is in het monitoring- en evaluatieplan voor de Wi2021 veel aandacht voor duale trajecten. In dit kader wordt er onder andere gevolgd in hoeverre gemeenten duale trajecten inkopen. Dit maakt onderdeel uit van de marktmonitor waarvoor in totaal vijf rapportages zijn gepland, waarvan de eerste rapportage eind 2022 gepubliceerd zal worden. Ook is (op termijn) een apart deelonderzoek gepland naar de dualiteit van het stelsel.

Verder zal met de jaarlijkse monitor van gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) gevolgd worden hoeveel gemeenten een duaal aanbod hebben voor inburgeraars, welk aandeel van de inburgeraars een duaal traject volgen en hoeveel werkervaringsplekken en stages gemeenten hebben ingekocht of zijn toegezegd voor statushouders.

Daarnaast wordt er ook tussentijds vinger aan de pols gehouden bij de uitvoering van de Wi2021. Dit gebeurt onder andere door de 'Communities of Practice' (CoP) die in opdracht van mijn ministerie door Divosa is ingericht. Deze bieden gemeenten en partners een platform op uitvoeringsniveau om kwesties met elkaar te delen, samen te zoeken naar oplossingen en van elkaar te leren. Ook worden signalen uit de uitvoering met SZW gedeeld. De eerste CoP van Divosa (Amsterdam), is inmiddels van start gegaan. De lerende netwerken van het ministerie van SZW<sup>2</sup> voor uitvoerend professionals over intensieve begeleiding en leerwerktrajecten dragen ook bij aan het ophalen en delen van kennis en inzichten uit de praktijk. Ik heb tot dusver geen signalen ontvangen dat de gemeenten terughoudend zijn om duale trajecten, werkervaringsplekken en proefplaatsingen met werkgevers af te spreken onder de Wet inburgering 2021. Met de Communities of Practice en lerende netwerken die actief zijn op het gebied van duaal leren en werken sta ik in contact met de uitvoeringspraktijk en haal ik signalen op bij onder meer gemeenten en werkgevers.

Met betrekking tot de loonkostensubsidie heb ik geen signalen ontvangen dat de gemeenten de beschikbare re-integratie instrumenten en met name de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet niet kennen. Loonkostensubsidie is een instrument dat door gemeenten wordt ingezet voor mensen die behoren tot de doelgroep en in dienstbetrekking werken. De doelgroep bestaat uit mensen voor wie de gemeente op grond van artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet verantwoordelijk is om ondersteuning te bieden en van wie de gemeente heeft vastgesteld dat zij arbeidsvermogen hebben, maar niet in staat zijn om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen (artikel 6, eerste lid, onderdeel e,

van de Participatiewet). Naast het wettelijk instrument loonkostensubsidie bestaan er bij gemeenten ook "eigen vormen" van loonkostensubsidie, geregeld in hun gemeentelijke verordeningen en gefinancierd uit de re-integratiemiddelen. Het wettelijk instrument loonkostensubsidie en een andere vorm van loonkostensubsidie kan niet naast elkaar voor dezelfde persoon worden ingezet. Divosa geeft aan dat het aantal mensen dat werkt met een

---

<sup>2</sup> SZW faciliteert lerende netwerken voor uitvoerend professionals van gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers in het kader van de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Deze netwerken richten zich op de arbeidstoeleiding van mensen met een migratieachtergrond en statushouders. Met name het netwerk 'leren en werken voor statushouders' zal input ophalen over duaal leren en werken in leerwerktrajecten.

loonkostensubsidie, de afgelopen vijf jaar is gestegen<sup>[1]</sup>. Eind 2021 werden in totaal ca 31.000 loonkostensubsidies ingezet. Er zijn geen cijfers bekend van de mate waarin gemeenten loonkostensubsidies inzetten voor statushouders, omdat dit niet wordt bijgehouden.

**Datum**  
26 september 2022  
**Onze referentie**  
2022-0000167538

Ik zal de toepassing van het instrument loonkostensubsidie voor statushouders in het bestuurlijk overleg met de VNG aan de orde stellen en met gemeenten in gesprek gaan over hun ervaringen.

5. Welke rol speelt het feit dat gemeenten allemaal zelf een eigen inburgeringsaanpak hebben in de drempels die werkgevers ervaren om meer werk te kunnen maken van werkervaringsplekken voor statushouders en kan een minder versnipperde aanpak worden bereikt via opschaling via de arbeidsmarktregio's?

Antwoord

Bij de totstandkoming van de Wet inburgering 2021 is er bewust voor gekozen om het inburgeringsbeleid niet te decentraliseren en een onderscheid te maken tussen de stelselverantwoordelijkheid van de Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid enerzijds en de regierol van gemeenten over de uitvoering van de inburgering anderzijds. Met de regierol wordt beoogd om gemeenten in de juiste positie te brengen om inburgering onderdeel te laten worden van een integrale aanpak. Daarvoor is het echter wel nodig dat gemeenten de ruimte krijgen om deze aanpak naar eigen inzicht in te vullen. Het feit dat er daardoor verschillen ontstaan binnen de inburgeringsaanpak van de gemeenten betekent niet automatisch dat er drempels zijn voor een regionale samenwerking of een samenwerking op een arbeidsmarktregio niveau. Integendeel zelfs: gemeentelijke samenwerking, zeker als er sprake is van kleine gemeenten, ligt zelfs voor de hand en zal voor gemeenten soms ook noodzakelijk zijn om hun taken op het gebied van inburgering, zoals het tijdig doen van een inburgeringsaanbod op maat, te kunnen uitvoeren. De groep inburgeringsplichtigen is immers relatief beperkt van omvang en legt voor gemeenten met een kleine groep inburgeringsplichtigen een relatief groot beslag op expertise en (specialistische) capaciteit.

Aan de andere kant is het niet nodig op alle punten van het inburgeringsproces samen te werken. Het is mogelijk dat verschillende gemeenten samenwerken op het gebied van het realiseren van inburgeringsaanbod, maar dat de begeleiding van inburgeringsplichtigen lokaal plaatsvindt. Gemeentelijke samenwerking is een middel voor gemeenten om tijdig maatwerk te kunnen leveren aan de inburgeringsplichtige. Het is geen doel op zich en is daarom niet verplicht gesteld onder de Wi2021.

Het voordeel van het ontbreken van deze verplichting, is dat gemeenten die willen samenwerken, op basis van de precieze behoefte, zelf kunnen bepalen of deze samenwerking regionaal of op arbeidsmarktniveau wordt vormgegeven en daar waar nodig ook de werkgevers in de (arbeidsmarkt)regio bij kunnen betrekken. In de praktijk worden zulke vormen van samenwerking ook al daadwerkelijk zichtbaar, bijvoorbeeld de samenwerking in de regio Hart van Brabant.

6. Kent u nog de 'verplichte taalstage' uit de Wet inburgering van voor 2012 en is het juist dat deze in feite leidde tot werkervaring op een laagdrempelige manier in sectoren die soms door hun onbekendheid onbemind waren bij statushouders, maar na een opgedane ervaring regelmatig alsnog tot uitstroom in de sector leidde? Zo ja, bent u bereid een dergelijke aanpak opnieuw te bevorderen en aan te jagen rond de verplichte werkervaring die we nu in de inburgeringswet hebben staan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord

<sup>[1][1]</sup> Factsheet Ontwikkeling loonkostensubsidies, Divosa, september 2021

In de Wet inburgering 2007 was geen sprake van een verplichte taalstage. Wel was er destijds sprake van een praktijkdeel binnen het inburgeringsexamen. Het praktijkdeel bestond uit een assessment, een portfolio dan wel een combinatie daarvan (artikel 3.7, tweede lid, Besluit inburgering 2007). Voor de portfolio kon een inburgeraar praktijkhandelingen uitvoeren op het gebied van Werk en burgerschap of op het gebied van Onderwijs, Gezondheid en Opvoeding. Het is mij niet bekend dat zulke praktijkhandelingen tot aanvaarden van werk (op een grote schaal) hebben geleid.

**Datum**  
26 september 2022  
**Onze referentie**  
2022-0000167538

De huidige Wet inburgering 2021 is opgesteld vanuit de gedachte dat er aansluiting nodig is met participatie en onderwijs. De inburgering van nieuwkomers in Nederland dient eraan bij te dragen dat zij zo snel mogelijk meedoen in Nederland, het liefst via betaald werk. Daarom is de dualiteit als een van de subdoelen van de wet vastgesteld. Zie verder antwoord op vraag 4. Ik ga ervan uit dat in de nieuwe wet voldoende mogelijkheden en prikkels aanwezig zijn om inburgeraars zo snel mogelijk volwaardig te laten meedoen in de Nederlandse samenleving, het liefst via betaald werk.