

Vergaderjaar 2022–2023

32 824

Integratiebeleid

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 370

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 september 2022

In Nederland willen we iedereen een goede plek bieden op de arbeidsmarkt. Werk zorgt ervoor dat mensen zelf in hun bestaan kunnen voorzien, het biedt kansen tot zelfontplooiing en draagt bij aan sociale interactie en individueel welbevinden. Voor statushouders draagt werk ook bij aan integratie in Nederland. Onderzoek laat zien dat participatie in de vorm van betaald werk bij deze groep niet vanzelf gaat en tijd kost. CBS-onderzoek onder Syrische en Eritrese statushouders die in 2014 hun verblijfsvergunning kregen laat bijvoorbeeld zien dat van degenen die tot de beroepsbevolking behoren na 5 jaar ongeveer 45% betaald werk heeft¹. Daarbij ervaren statushouders verschillende belemmeringen bij het aangaan en behouden van werk en het vinden van werk op hun niveau. In het Commissiedebat Inburgering en Integratie van 6 juli jl. heb ik aangegeven dat de achterblijvende arbeidsmarktpositie van statushouders mij zorgen baart². Het onbenut blijven van het arbeidspotentieel van statushouders is slecht voor hen zelf, voor de samenleving als geheel en voor de economie, zeker in tijden van krapte. Ik heb toen toegezegd dat ik samen met onder meer gemeenten, werkgevers en branches in gesprek ga om te stimuleren dat er meer wordt ingezet op het vergroten van de arbeidsparticipatie van deze groep, met name in tekortsectoren. En dat het hierbij van belang is dat dit op een duurzame wijze gebeurt en op het niveau dat past bij het individu.

Over de belangrijke rol die statushouders kunnen spelen in tekortsectoren en de praktische belemmeringen die zij ervaren bij het aangaan van werk is eerder door Kamerlid Ceder (Christen Unie) een motie ingediend. Deze motie bevat het verzoek aan de regering om te inventariseren welke praktische knelpunten er zijn die gemotiveerde nieuwkomers en gemoti-

¹ Asiel en Integratie 2022 CBS.

² Kamerstuk 32 824, nr. 367.

veerde werkgevers belemmeren bij het aangaan van werk.³ In deze brief maak ik eerst inzichtelijk welke praktische belemmeringen zowel statushouders als werkgevers ervaren bij het aangaan van werk. Waar mogelijk geef ik zicht op een mogelijke aanpak van belemmeringen. Daarna ga ik in op het belang van arbeidsparticipatie en beschrijf ik de nieuwe en lopende initiatieven als aanpak van deze belemmeringen, specifiek vanuit het perspectief van de gemeente. Tot slot schets ik het vervolg op deze brief; ik wil de inzichten uit de inventarisatie diepgaander verrijken met input uit de praktijk en u informeren over welke vervolgacties ik wil nemen.

Voor de inzichten heb ik mij gebaseerd op verschillende relevante studies en rapporten, van onder andere Movisie, het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) en andere onderzoekers die affiniteit hebben met dit thema.

De hoofdlijnen van deze brief zijn:

1. Praktische belemmeringen vanuit het perspectief van zowel nieuwkomers als werkgevers en de rol van gemeenten.⁴
2. Werk aan de winkel voor iedereen: nieuwe en lopende initiatieven als aanpak van de belemmeringen.
3. Dialoog met stakeholders.

1. Praktische belemmeringen vanuit het perspectief van zowel nieuwkomers als werkgevers en de rol van gemeenten

Praktische belemmeringen baanvindkans vanuit het perspectief van nieuwkomers

Vanuit het perspectief van nieuwkomers zijn er verschillende belemmeringen die invloed hebben op de arbeidsmarktpositie van deze groep. In onderstaande wordt een vijftal meest genoemde praktische belemmeringen uiteengezet.

Een belangrijke belemmering in het vinden van werk is de beheersing van de Nederlandse taal.⁵ Taalvaardigheid is van cruciale betekenis, en zij die de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheersen, ondervinden vaak problemen met het vinden van werk. Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal, waaronder ook van vaktaal, kan bijvoorbeeld leiden tot miscommunicatie met collega's, waardoor er onduidelijkheden en onderlinge conflicten kunnen ontstaan.⁶

Een andere belemmering heeft te maken met diploma-waardering. Statushouders hebben veelal in hun eigen land (vak)kennis en vaardigheden ontwikkeld. Deze (vak)kennis moet echter nog in Nederland worden erkend omdat voor veel werk in Nederland geldt dat een Nederland erkend diploma nodig is. Dat betekent dat de opgedane kennis en ervaring van statushouders moet worden vertaald naar een Nederlandse beroepsuitoefening en zichtbaar moet worden gemaakt in een erkenningsdiploma.

³ Kamerstuk 32 824, nr. 341.

⁴ Deze brief richt zich op de periode nadat de asielpprocedure is afgerond en de asielzoeker een verblijfsvergunning heeft verkregen. De betrokkene heeft door zijn verblijfsvergunning vrije toegang tot de arbeidsmarkt. De eventuele belemmeringen die bestaan voor asielzoekers in procedure vallen buiten deze motie en brief. Om meer inzicht te krijgen in de belemmeringen die de asielzoekers in procedure ervaren om toe te treden tot de arbeidsmarkt wordt hier op dit moment onderzoek naar verricht. Het streven is de resultaten van het onderzoek begin volgend jaar naar de Kamer te sturen.

⁵ Avric, B., Odekerken, M., De Vries, S., & Van Rooijen, M. (2019). De financiële zelfredzaamheid van statushouders, p. 10.

⁶ Verwey Jonker, *Leren en werken in de zorg*, p.33, 51.

Sommige statushouders hebben daarnaast in het land van herkomst een opleiding gevolgd met weinig relevantie voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Hierdoor kan deze groep moeilijk werk vinden. Zonder erkend en/of relevant diploma blijven statushouders doorgaans langer langs de zijlijn van de arbeidsmarkt staan. Of leidt dit er toe dat hoger opgeleide statushouders onder hun niveau gaan werken (en blijven werken)⁷.

Nieuwkomers hebben daarnaast vaak onvoldoende kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en vaak geringe sociale netwerken⁸, terwijl deze kennis en netwerken een belangrijke rol kunnen spelen in het vinden van een baan. Via netwerken krijgt een individu te horen waar er vacatures zijn of hoe gesolliciteerd moet worden. Het leggen van contact met mensen zonder een migratieachtergrond verloopt vaak moeizaam, waardoor de kansen voor het creëren van een nieuw en breed sociaal netwerk voor statushouders wordt beperkt.

Ook kan door het ontbreken van kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt het zoekgedrag van statushouders naar een baan onvoldoende aansluiten bij de gangbare manier van werven en kan er sprake zijn van een beperkte arbeidsmarktoriëntatie die de instroom op de arbeidsmarkt kan belemmeren, waarbij bijvoorbeeld sommige sectoren onbewust of zonder gedegen afweging worden uitgesloten.

Tot slot zijn er specifieke knelpunten die zich voordoen bij een specifieke groep statushouders. Zo verlaat een deel van de vluchtelingen onvoorbereid en vanuit een oorlogssituatie het land van herkomst. Dit kan leiden tot mentale of fysieke gezondheidsproblemen, een onderbreking van de loopbaan voor lange tijd en een onzeker toekomstperspectief. Ook inspanningen om de rest van het gezin naar Nederland te halen eisen hun tol. Deze specifieke knelpunten kunnen de mogelijkheden voor participatie belemmeren doordat nieuwkomers weinig ruimte ervaren om een stap naar de arbeidsmarkt te maken.⁹

Praktische belemmeringen vanuit het perspectief van werkgevers

Een belangrijke belemmering vanuit werkgeversperspectief komt voort uit mogelijke cultuurverschillen.¹⁰ Nederlandse omgangsvormen en werkwijzen binnen een organisatie zijn voor nieuwkomers vaak niet meteen duidelijk en vanzelfsprekend, de aansluiting op de «Nederlandse» werkcultuur is daarmee een aandachtspunt en er kan sprake zijn van culturele verschillen. Dit kan te maken hebben met bijvoorbeeld de omgang met collega's, directheid, manier van communicatie, assertiviteit en het omgaan met een platte organisatie waarbij van medewerkers zelfstandig invulling aan zijn/haar werkzaamheden wordt verwacht (daar waar veel statushouders uit landen komen waar een meer hiërarchische aansturing de norm is)¹¹.

⁷ Odé, A., & Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk: De moeizame positieverwerving op de arbeidsmarkt en de betekenis van beleidsfactoren. *Mens & Maatschappij*, 92(4), 447–468.

⁸ Razenberg, I. & De Gruijter, M. (2016). Vluchtelingen aan het werk. *Enquête onder gemeenten over arbeidstoeleiding van statushouders*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving/Divosa.

⁹ Verwey Jonker Instituut, Movisie en Pharos (2019). *Gezondheid en participatie. Een verkennende studie naar de rol van gezondheid van vergunninghouders bij de gemeentelijke dienstverlening richting werk en participatie*.

¹⁰ Razenberg, I., Oostveen, A. en Klaver, J. (2021). *Stappen op weg naar werk. Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders*. Amsterdam: Regioplan/Verwey-Jonker Instituut.

¹¹ Zie onder meer Baan, A. c.s. (2020). *Evaluatie pilots voor statushouders bij Liander en Stedin. De werkzame elementen in opleidingstrajecten*; en Razenberg, I., Oostveen, A. en Klaver, J. (2021). *Stappen op weg naar werk. Lessen uit acht studies naar arbeidstoeleiding van statushouders*. Amsterdam: Regioplan/Verwey-Jonker Instituut.

Dit maakt dat het bevorderlijk is voor statushouders om extra begeleiding op de werkvloer te krijgen over communicatie en de manier van met elkaar omgaan. Het helpt als werkgevers tijd en geduld hebben om statushouders goed te kunnen begeleiden. Er blijkt onder werkgevers behoefte aan ondersteuning over hoe dit het beste te doen.

Uit de pilots met betrekking tot leerwerktrajecten, onder meer uit het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), blijkt dat bewustzijn over interculturele verschillen, maar vooral beschikken over vaardigheden met betrekking tot interculturele communicatie en inclusie door werkgevers en oude en nieuwe medewerkers behulpzaam zijn.¹²

De eerder genoemde belemmeringen aan de kant van statushouders kunnen ook belemmeringen opleveren voor de werkgever. Zo kan het onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal, taalproblemen op de werkvloer opleveren. Ook zijn werkgevers soms huiverig voor eventuele financiële risico's als gevolg van ziekte en uitval. Tot slot weten werkgevers vaak niet goed hoe ze in contact kunnen komen met kandidaten uit de doelgroep.

Rol van gemeenten

Gemeenten spelen een belangrijke rol in het stimuleren van de participatie van nieuwkomers vanuit de Participatiewet en de Wet inburgering. Het is daarom goed om deze rol kort toe te lichten hier onder.

Participatiewet

Vanuit de Participatiewet worden nieuwkomers door de gemeente ondersteund. De Participatiewet is – naast bijstandsverlening – gericht op de begeleiding naar werk. Tot dusverre hebben gemeenten de Participatiewet aangegrepen om speciale aanpakken te ontwikkelen voor statushouders, zoals de inzet van duale trajecten, werkervaringsplaatsen, vrijwilligerswerk en proefplaatsingen.¹³ Deze instrumenten bieden de mogelijkheid de Nederlandse taal te leren en gelijktijdig werkervaring op te doen.

Gemeenten ontplooiën steeds meer initiatieven voor nieuwkomers

De afgelopen vijf jaar is er bij gemeenten veel veranderd betreffende de arbeidstoeleiding van nieuwkomers. In 2016 werd met arbeidstoeleiding gewacht totdat de statushouder de inburgeringsplicht had afgerond. Sinds 2020 starten de meeste gemeenten met ondersteuning, ook naar werk, zodra de statushouder in de gemeente komt wonen of een bijstandsuitkering aanvraagt.¹⁴

Gemeenten zetten steeds meer *dedicated* klantmanagers in voor de groep statushouders. Dit zijn klantmanagers die de doelgroep doorgaans goed kent middels een uitgebreid (intake)gesprek. *Dedicated* klantmanagers begeleiden statushouders intensiever bij het zoeken naar een baan. Dit bevordert de instroom van statushouders in werk.¹⁵

¹² Zie Onderzoeksrapporten en evaluaties Programma VIA 2021 | Publicatie | Rijksoverheid.nl voor de gepubliceerde rapporten van het programma VIA.

¹³ Movisie en Kennisplatform Integratie & Samenleving (2018), WAT WERKT BIJ de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders.

¹⁴ Kennisplatform Inclusieve Samenleving (KIS), (2020) Monitor «Vluchtelingen aan het werk».

¹⁵ Oostveen, A. e.a. (2019) Versnelde participatie en integratie van vluchtelingen: de Amsterdamse aanpak. Overkoepelende rapportage. Amsterdam, Regioplan.

Ook vanuit UWV en de arbeidsmarktregio's wordt ingezet op de begeleiding van statushouders naar (nieuw) werk. WW-gerechtigde statushouders krijgen generieke dienstverlening vanuit het UWV. Omdat statushouders over het algemeen nog maar weinig WW-rechten hebben opgebouwd, pakt een kwart van de gemeenten direct de begeleiding van statushouders op¹⁶. Ook zijn de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) sinds 1 juni dit jaar ook beschikbaar voor reguliere werkzoekenden, onder wie statushouders. In deel drie van deze brief ga ik nader in op de mogelijkheden die de RMT's specifiek voor statushouders bieden.

Nieuwe inburgeringswet schept betere randvoorwaarden

De Wet inburgering 2021 schept de randvoorwaarden voor een betere inburgering: zo zijn inburgeringstrajecten op maat gesneden en erop gericht om inburgeraars zoveel mogelijk op niveau B1 de Nederlandse taal te laten leren. Daarbij worden inburgeraars begeleid en ondersteund en krijgen zij de kans om kennis te maken met de Nederlandse arbeidsmarkt en Nederlandse kernwaarden.

Met de nieuwe Wet inburgering krijgen gemeenten meer mogelijkheden om nieuwkomers te helpen. De nieuwe wet legt de regie over inburgeringstrajecten in handen van gemeenten en biedt mogelijkheden te komen tot een integraal beleid voor statushouders. Gelet op de belemmeringen waarmee statushouders (en werkgevers) kampen is integraliteit gewenst.

De oriëntatie van statushouders op (arbeids)participatie in Nederland start onder de Wet inburgering 2021 al zoveel mogelijk tijdens het verblijf van de statushouder in de opvang, terwijl betrokkene wacht op huisvesting in de gemeente. Een vast onderdeel van de «voorbereiding op de inburgering» die het COA aan statushouders aanbiedt, is een introductie-module Arbeidsmarkt en Participatie. Verder wordt de statushouder in deze fase al gewezen op de mogelijkheden en het belang van diploma- of opleidingswaardering. Tijdens de brede intake die de gemeente van elke inburgeraar afneemt, brengt de gemeente in beeld welke werkervaring de inburgering plichtige heeft opgedaan in het land van herkomst en welke mogelijkheden en interesses de inburgering plichtige heeft voor arbeidsparticipatie in Nederland. Hierbij is ook aandacht voor competenties die zijn opgedaan los van werk of een diploma. Zo nodig wordt de statushouder ook in deze fase nogmaals gewezen op het belang van diploma-waardering. Gemeenten zijn daarnaast verantwoordelijk voor het aanbieden van de Module Arbeidsmarkt en Participatie aan alle inburgeraars. Zij kunnen deze oriëntatie en voorbereiding op (arbeids)participatie op vele manieren organiseren. Daarbij wordt van gemeenten verwacht dat de inburgeraar praktisch toepasbare kennis en vaardigheden opdoet. Door praktijkervaring op te doen kan betrokkene immers de opgedane (theoretische) kennis en vaardigheden in praktijk brengen én toetsen of diens beroepsbeeld en beroepskans passend is bij diens verwachtingen.

Tijdens het inburgeringstraject is het leren van de taal en gelijktijdig werkervaring opdoen belangrijk. Zo leren inburgeraars niet alleen de Nederlandse taal sneller, maar worden ook hun kansen op regulier werk vergroot. Duale trajecten hebben in deze hun effect bewezen. Van gemeenten wordt dan ook verwacht dat zij, daar waar mogelijk duale trajecten aanbieden aan statushouders ten behoeve van een snellere en effectievere arbeidstoeleiding van statushouders. Sowieso is de aandacht voor duale trajecten bij gemeenten de afgelopen jaren toegenomen, maar met het nieuwe inburgeringsstelsel is de inzet ervan meer gegarandeerd.

¹⁶ De Gruijter, M. c.s. (2021). Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders 2021. KIS en Divosa.

Uit de monitor van gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering 2021 van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) blijkt dat 94% van de gemeenten in 2021 duale trajecten aanbood aan statushouders, daar waar dit in 2016 nog 52% was¹⁷.

2. Werk aan de winkel voor iedereen: nieuwe en lopende initiatieven als aanpak van de belemmeringen

Ik ben het met het Kamerlid Ceder eens dat, nog meer, aandacht voor de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers nodig is. Een snellere deelname aan het arbeidsproces en aan de maatschappij verbetert de taalvaardigheid, de kans op duurzaam werk en draagt bij aan het welzijn van nieuwkomers. Bovendien wordt hiermee langdurige inactiviteit en uitkeringsafhankelijkheid voorkomen en biedt dit kansen voor tekortsectoren. Er is niet één oplossing voor het aan het werk helpen van nieuwkomers, voor verbetering van de arbeidsmarktpositie van deze groep is juist de inzet van alle partijen nodig.

Nieuwe en lopende initiatieven en ontwikkelingen

Er zijn diverse initiatieven ontwikkeld en in ontwikkeling om de positie van statushouders te verbeteren. Hierbij gaat het om specifieke initiatieven gericht op statushouders en om generieke initiatieven, waar statushouders (vaak in verhoogde mate) profijt van hebben. De verschillende initiatieven vanuit het Rijk en een aantal initiatieven vanuit de samenleving zijn hieronder beschreven. Binnen gemeenten bij werkgevers, branches en breder in de samenleving zijn er uiteraard nog veel meer initiatieven gericht op statushouders.

Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

Het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) is met 20 landelijke (koepel)organisaties¹⁸ uitgewerkt tot de Werkagenda VIA. Met deze Werkagenda worden de lessen uit het programma VIA toegepast, uitgebreid en verspreid door werkgevers, gemeenten, UWV, het onderwijsveld en maatschappelijke organisaties. Het doel is om te komen tot gelijkwaardige arbeidsmarktkansen en -posities voor mensen met een migratieachtergrond, onder wie ook statushouders.

Leerwerktrajecten van gemeenten en werkgevers voor statushouders kunnen effectief zijn. Op basis van de lessen van onder meer de effectief gebleken 'doorgaande leerlijn taal en werk' van de gemeente Utrecht en het leerwerktraject in de elektrotechniek bij Liander, is dit jaar een lerend netwerk gestart. In dit netwerk zijn werkgevers, opleiders en gemeenten aan slag gaan met de geleerde lessen om zo verdere opschaling van effectieve leerwerktrajecten voor statushouders te stimuleren.

Via een pilot worden de mogelijkheden onderzocht om door middel van een buddysysteem vorm te geven aan een betere begeleiding van gevluchte hoogopgeleide zorgprofessionals die in Nederland in

¹⁷ De Gruijter, M. c.s. (2021). *Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders 2021*. KIS en Divosa.

¹⁸ Deze organisaties zijn verenigd in de Taskforce Werk & Integratie. De 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.

hun beroep aan de slag willen. In dit buddy-systeem vormt de begeleider (buddy) een duidelijk aanspreekpunt voor buitenlandse zorgprofessionals (Deze pilot is opgezet naar aanleiding van een amendement van de Kamerleden Paternotte en Peters (Kamerstuk 35 570, nr. 80 t.v.v. 78))

Regionale Mobiliteitsteams (RMT's)

Sinds 1 juni 2022 is de dienstverlening van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) beschikbaar voor alle mensen die gebaat zijn bij extra ondersteuning als aanvulling op regulier beschikbare dienstverlening, om hen snel en gericht te ondersteunen naar ander werk. Dit geldt daarmee ook voor bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden, waaronder ook statushouders. Het RMT kijkt, afhankelijk van de situatie van degene die zich meldt, wat er aanvullend op regulier beschikbare dienstverlening, nodig is om werk te vinden. Dit gebeurt via kosteloze begeleiding, loopbaanadvies scholing of praktijkleren. Binnen de dienstverlening van de RMT's is naar aanleiding van inzichten uit de onderzoeken die verricht zijn in het kader van Programma VIA extra aandacht gekomen voor taaltraining en matching. Effectiviteitsonderzoek laat namelijk zien dat deze onderdelen extra effectief zijn voor mensen met een migratieachtergrond, onder wie ook statushouders¹⁹. De openstelling van de RMT's biedt voor statushouders extra kansen om via deze weg aan een passende baan te komen.

Vluchtelingenwerk Nederland heeft samen met de Start Foundation de afgelopen maanden het platform *RefugeeWork* opgezet. Dit is een nationaal platform dat werkgevers en vluchtelingen bij elkaar brengt, door een match te maken op basis van vaardigheden. Op dit platform kunnen vluchtelingen – zowel statushouders als Oekraïners – zich inschrijven. Naast veel praktische informatie voor werkgevers en werkzoekenden, wordt een ondersteunings-/begeleidingstool ontwikkeld en toegevoegd aan het platform. Bij *RefugeeWork* kunnen ook gemeenten en andere maatschappelijke organisaties zich aansluiten.

In 2021 zette 87% van de gemeenten in op participatie van statushouders door middel van *dedicated* klantmanagers of teams in op statushouders (Monitor KIS 2021). Sommige gemeenten zetten hierin nog een extra stap. Een voorbeeld is de gemeente Rotterdam, dat het aantal leerwerktrajecten wil opschalen. Daarbij krijgen statushouders begeleiding, een baan bij (een partners van) de gemeenten en een passende opleiding. Na afronding van het leerwerktraject stromen zij daarna verder de gemeentelijke organisatie in, of slaan hun vleugels uit op de arbeidsmarkt buiten de gemeente (Coalitieakkoord Rotterdam 2022–2026).

Europese Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF)

Dit jaar start een nieuwe programmaperiode van het Europese Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF) 2021–2027. In september kunnen gemeenten, nationale overheidsorganisaties en maatschappelijke organisaties een aanvraag indienen voor een AMIF-subsidie ten aanzien van het thema integratie. Daarvoor is ruim 23 miljoen euro beschikbaar

¹⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/11/17/onderzoek-pilots-programma-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via>.

gesteld. Doelgroep voor deze integratieprojecten zijn inburgeringsplichtigen onder de Wet inburgering 2021, 2013 en 2007. De projecten moeten onder andere zijn gericht op: duale trajecten (combinatie van werken en taalverwerving) en specifieke ondersteuning richting participatie en activatie.²⁰

Voor de begeleiding van statushouders naar de arbeidsmarkt zijn vele maatschappelijke organisaties actief. Partijen als *Open Embassy*, *Refugee Talent Hub* en *NewBees* zetten zich al jarenlang in om statushouders een betere plek op de arbeidsmarkt te geven. Door middel van het organiseren van traineeships, werkervaringsplaatsen en trainingen voor statushouders, het uitvoeren van onderzoeken en het begeleiden van werkgevers zijn zij een belangrijke drijvende kracht achter vele succesvolle carrières van statushouders en een belangrijke bron van kennis voor overheden, instanties, opleiders en werkgevers.

Project LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Vanuit het Nationaal Groeifonds worden binnen het project LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden opleidingsprogramma's ontwikkeld waarin het verwerven van taalvaardigheid wordt gecombineerd met het verwerven van beroepsvaardigheden. Dit project is een aanvulling op het interdepartementale actieprogramma Tel mee met Taal (looptijd 2022–2024). Doel is dat laagopgeleiden en laaggeletterde inwoners hiermee kunnen doorstromen naar het beroepsonderwijs en een betere positie krijgen op de arbeidsmarkt, onder wie ook statushouders.

Skill dashboard

UWV heeft samen met TNO en CBS een skill dashboard ontwikkeld dat op 31 augustus 2021 is gelanceerd. Doel van dit dashboard is om de arbeidsmarkt skills-based te maken en te zorgen voor betere matches. Bij vacatures worden de taken en gevraagde vaardigheden aangegeven. Dit biedt niet alleen de sollicitant (waaronder statushouders) meer kans op een baan, maar is ook beter voor de werkgever (meer arbeidsaanbod). Het gelanceerde skill dashboard wordt de komende jaren uitgebreid; hiervoor is 30 miljoen euro uitgetrokken.

3. Dialoog met stakeholders

Zoals beschreven is gebleken dat statushouders op korte termijn niet gemakkelijk aan het werk komen en er diverse praktische belemmeringen zijn bij het duurzaam aangaan van werk op het eigen niveau, ook op de langere termijn. Na deze inventarisatie van huidige rapporten en initiatieven, waarmee invulling gegeven is aan de Motie van Kamerlid Ceder, zal in de 2^e helft van dit jaar input uit de praktijk worden gehaald om de opgave en mogelijke oplossingsrichtingen waarvoor animo is (nog) beter in kaart te brengen.

Op de eerste plaats ben ik pro actief op zoek gegaan naar de inbreng van statushouders zelf. Ik heb daarom een consultatie uit laten voeren om van de doelgroep zelf te horen wat hen zou helpen. Hierbij zijn twee groepen statushouders betrokken, zij die momenteel op een tijdelijke plek zitten en de groep statushouders die eerder op een tijdelijke plek zaten en nu vanuit eigen (werk)ervaring kunnen terugblikken. Het gaat specifiek om het

²⁰ Stcrt. 2022, nr. 12334; NB: het thema integratie is opgenomen in bijlage D van deze regeling.

perspectief van statushouders op de toeleiding naar duurzaam werk op niveau, in de brede zin van werk, vrijwilligerswerk en participatie.

Daarnaast zal ik verder input ophalen bij gemeenten, werkgevers en opleiders via de eerder in deze brief toegelichte lerende netwerken van het programma VIA waar het gaat over de mogelijkheden bij leerwerktrajecten voor statushouders.

Tot slot zal ik in de Taskforce Werk en Integratie met onder meer de sociale partners, onderwijspartijen, gemeenten en vluchtelingenorganisaties bespreken welke mogelijke oplossingen nadere uitwerking verdienen. Zo kan het gaan om het sneller in beeld brengen van de achtergrond, kennis en ervaringen van statushouders, het verder vergroten van het bewustzijn van interculturele verschillen en het extra investeren in tussenstappen die uiteindelijk naar werk kunnen leiden, zoals duale trajecten. Daarnaast zal ook het gesprek aangaan met brancheorganisaties in tekortsectoren, dit in lijn met mijn toezegging om te bezien hoe meer aanjaging op het toeleiden van statushouders naar werken in tekortsectoren kan plaatsvinden.

Het is van belang dat er aandacht is voor de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers en het wegnemen van de belemmeringen die zij ervaren tijdens het aangaan van werk. Er zijn vele partijen betrokken bij deze opgave, en de oplossing is niet eenvoudig. Juist daarom is de inzet van alle betrokken partijen nodig; we moeten samen hiermee aan de slag.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip