29 544 Arbeidsmarktbeleid

32 824 Integratiebeleid

Nr. 1339 Brief van de ministers van Werk en Participatie en van Asiel en Migratie

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 oktober 2026

Hierbij bied ik samen met de minister van Asiel en Migratie uw Kamer de kabinetsreactie op het advies van de Sociaal Economische Raad (SER) '*Van aankomst naar toekomst: naar volwaardige arbeidsdeelname van nieuwkomers'* aan. Dit advies[1] is tot stand gekomen op verzoek van de voormalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris voor Participatie en Integratie en bevat aanbevelingen om tot meer succesvolle arbeidsinschakeling van asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden te komen. Dit SER-advies raakt daarmee zowel het werkterrein van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

De minister van Werk en Participatie,
A.A. Aartsen

De minister van Asiel en Migratie,
G. van den Brink

[1] Van aankomst naar toekomst - Naar volwaardige arbeidsdeelname van nieuwkomers

Kabinetsreactie SER-advies Van aankomst naar toekomst. Naar volwaardige arbeidsdeelname van nieuwkomers

1. Inleiding

Het kabinet ziet het als een gezamenlijke maatschappelijke opdracht om nieuwkomers zo snel mogelijk in staat te stellen mee te doen via werk, hun talenten te benutten en een bijdrage te leveren aan de samenleving. Daarbij staat niet alleen de vraag centraal wat van mensen wordt verwacht, maar ook wat nodig is om die verwachting daadwerkelijk waar te kunnen maken.

Aan de SER is advies gevraagd over deze maatschappelijke opgave. Het kabinet verwelkomt het advies van de SER en deelt de urgentie die wordt geschetst om het arbeidspotentieel van asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden beter te benutten. Daarnaast erkent het kabinet dat er nog stappen te zetten zijn om de arbeidsdeelname van deze groep nieuwkomers te verbeteren. Het kabinet heeft de ministeriële Taskforce Asiel en Migratie opgericht om onder andere invulling te geven aan dit thema.

Onderstaand wordt een korte samenvatting van het SER-advies gegeven, gevolgd door een appreciatie.

2. Hoofdlijnen van het SER-advies

2.1 Probleemanalyse SER

De SER constateert dat het arbeidspotentieel van nieuwkomers onvoldoende wordt benut. Hoewel de arbeidsparticipatie van statushouders in de jaren na vergunningverlening duidelijk toeneemt, is acht jaar na vergunningverlening 59 procent aan het werk. Daarnaast werken veel statushouders onder hun opleidings- en ervaringsniveau. Ook onder Oekraïense ontheemden is sprake van forse kwalitatieve onderbenutting. Uit onderzoek van het Wetenschappelijk Onderzoek en Data Centrum (WODC 2024) blijkt dat ongeveer de helft van de Oekraïense ontheemden een universitaire opleiding heeft gevolgd, maar dat het werk dat zij verrichten in veel gevallen onvoldoende aansluit op hun opleidingsniveau en -richting. Voor asielzoekers ligt de arbeidsparticipatie fors lager dan die van de andere twee nieuwkomersgroepen.
Deze cijfers laten zien dat niet alleen het verhogen van de arbeidsparticipatie van belang is, maar ook het beter benutten van de kennis, vaardigheden en werkervaring van nieuwkomers. Opvallend is dat een kwalitatieve onderbenutting niet zozeer wordt gezien als een mismatch tussen vaardigheden en de arbeidsmarkt, maar als een structureel netwerkprobleem.[2]

Volgens de SER vraagt een succesvolle arbeidsmarktintegratie om een samenhangende aanpak, waarbij belemmeringen worden weggenomen voor nieuwkomers en werkgevers. Daarbij staan volgens de SER drie opgaven centraal: 1) het vergroten van de arbeidsparticipatie van nieuwkomers, 2) het beter benutten van hun kennis, vaardigheden, werkervaring en potentie door toeleiding naar passend werk, en 3) het bevorderen van duurzame arbeidsdeelname onder goede arbeidsvoorwaarden en met voldoende mogelijkheden voor ontwikkeling en doorgroei.

---

[2] Mansilla Valle, E., Nakano, T., Romero A. & Voors, R. (2026). *Rationale for action: Migrant overqualification as a structural network problem*. Radboud University Network on Migrant Inclusion Policy Brief Series Issue 2/2026

De SER constateert dat verschillende factoren een snelle en duurzame arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers kunnen bevorderen: een vroege start en een doorlopende ondersteuningslijn, passende begeleiding naar werk en een goede samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, UWV en andere relevante partijen.

Ten eerste wijst de SER erop dat asielzoekers zo vroeg mogelijk zouden moeten starten met taalverwerving en de voorbereiding op werk. Volgens de SER bemoeilijken de huidige inrichting van de asielopvang, met veel verhuizingen en een lange verblijfsduur in opvanglocaties, evenals de inrichting en eisen van het inburgeringsstelsel, een tijdige start op de arbeidsmarkt met optimale kansen voor doorstroom naar functies die aansluiten bij het niveau van de nieuwkomers. Voor werkgevers leidt dit tot onzekerheid en praktische belemmeringen. Het niet snel kunnen beschikken over een (voor werk benodigd) Burgerservicenummer is daarvan volgens de SER een voorbeeld. Voor asielzoekers geldt volgens de Raad bovendien de administratieve belemmering van de Tewerkstellingsvergunning (TWV).

Ten tweede constateert de SER dat Oekraïense ontheemden niet altijd kunnen beschikken over een ondersteuningsaanbod dat vergelijkbaar is met dat voor statushouders. Met name de mogelijkheden voor taalonderwijs en bij- en omscholing zijn volgens de SER beperkt voor deze groep. Hierdoor worden de aanwezige kennis en vaardigheden niet optimaal benut en blijft de doorstroom naar sectoren met personeelstekorten achter.

Ten derde constateert de SER dat een structurele basisinfrastructuur voor nieuwkomers die hen vanaf aankomst tot en met duurzame arbeidsdeelname ondersteunt, ontbreekt. Daarnaast zijn de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen onvoldoende helder afgebakend. Dit leidt er volgens de SER toe dat de ondersteuning richting werk versnipperd is en in de praktijk per regio en uitvoeringspraktijk verschilt.

Door deze belemmeringen is de arbeidsdeelname van nieuwkomers relatief laag en starten zij vaak in eenvoudige functies, met een tijdelijk of flexibel contract, en groeien onvoldoende door naar werk dat aansluit bij hun opleidings- en ervaringsniveau. Hierdoor dreigt een langdurige onderbenutting van hun kennis en vaardigheden, zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin.

2.2 Drie hoofdaanbevelingen

De SER doet drie hoofdaanbevelingen om te stimuleren dat méér nieuwkomers aan het werk komen (kwantitatieve talentbenutting), dat het werk beter aansluit op hun ambities en niveau (kwalitatieve talentbenutting) én dat het werk plaatsvindt onder goede omstandigheden met perspectief op doorontwikkeling (waardig werk). Dat vraagt om actie van zowel beleidsmakers als uitvoerende partijen. De hoofdaanbevelingen zijn:

1. **BELEID:** Maak van (de doorgaande lijn naar) volwaardige arbeidsparticipatie het leidende principe in het beleid voor nieuwkomers.
2. **PRAKTIJK:** Werk met tekortsectoren afspraken uit om het potentieel van nieuwkomers gericht aan te wenden en daaraan ook financieel bij te dragen.
3. **VLIEGWIEL:** Bevorder dat decentrale partijen actiegericht aan de slag gaan, van elkaar leren en knelpunten centraal adresseren.

Het is nodig dat meer werkgevers nieuwkomers baankansen bieden. Betaald werk kan onder de juiste omstandigheden bijdragen aan het vergroten van

inkomenszekerheid en financiële zelfstandigheid en aan taalverwerving, netwerkopbouw en zelfredzaamheid.
Tegelijkertijd kan een hogere arbeidsparticipatie van nieuwkomers bijdragen aan terugdringing van de krapte op de arbeidsmarkt (380.000 openstaande vacatures).[3] De SER constateert dat werkgevers nog onzeker[4] zijn bij het aannemen van nieuwkomers, maar ziet ook een groeiend aantal initiatieven van werkgevers. Tent Nederland bijvoorbeeld, een coalitie van meer dan veertig grote bedrijven, zet zich in voor de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen en statushouders. Bedrijven binnen deze coalitie bieden werkgelegenheid, ontwikkelperspectief en begeleiding voor nieuwkomers aan. Gezamenlijk hebben de aangesloten bedrijven in het afgelopen jaar ongeveer 13.500 asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden in dienst genomen via vaste en tijdelijke dienstverbanden. Daarnaast dragen sectorale initiatieven, zoals het Aanvalsplan voor de bouw, energie en techniek (2025)[5], bij aan de arbeidsmarkttoeleiding van statushouders via bemiddeling en begeleiding naar passende functies.

Een groeiend aantal werkgevers en sectoren verricht een actieve rol in het bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt. Tegelijkertijd constateert de SER dat de bestaande initiatieven moeten worden versneld en opgeschaald om een groter bereik en structureel effect te realiseren. Dit vereist een stevige basisinfrastructuur die de samenwerking tussen werkgevers, gemeenten, uitvoeringsorganisaties en andere relevante partijen ondersteunt en duurzame arbeidsdeelname van nieuwkomers mogelijk maakt.

2.3 Naar een doorgaande lijn
De SER adviseert om te komen tot een doorgaande ondersteuningslijn die nieuwkomers vanaf hun aankomst in Nederland begeleidt naar duurzame en volwaardige arbeid, die recht doet aan hun opleiding, talenten en ambities.
De SER sluit daarmee aan bij signalen van andere partijen, waaronder VluchtelingenWerk Nederland[6], de VNG[7] en de Algemene Rekenkamer[8]. Ook deze organisaties benadrukken het belang van een samenhangende en doorlopende aanpak voor de arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers. Die lijn zou volgens de SER bovendien voor álle drie genoemde groepen nieuwkomers moeten gelden; voor asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden.

De SER werkt deze doorgaande lijn uit aan de hand van vier opeenvolgende onderdelen:

---

[3] Nederland telt een onbenut arbeidspotentieel van ongeveer 330.000 migranten, een vijfde van de totale groep migranten van 25 tot 65 jaar in Nederland. Dat is ongeveer 3% van de totale werkzame bevolking en ruim driekwart van het aantal openstaande vacatures.
[4] Belangrijke redenen zijn taal en cultuurverschillen. Ook onbekendheid met vluchtelingen maakt werkgevers huiverig: zij kunnen kennis en competenties niet goed inschatten, wat leidt tot koudwatervrees en (indirecte) discriminatie.
[5] Dit is een landelijke publiek-private strategie om de structurele personeelstekorten in de technische sectoren aan te pakken. De centrale ambitie is om in tien jaar tijd 60.000 vacatures structureel in te vullen en tegelijkertijd de arbeidsmarkt toekomstbestendiger te maken.
[6] VluchtelingenWerk Nederland, *Meedoen vanaf dag één*. Propositie VluchtelingenWerk juli 2026.
[7] https://vng.nl/sites/default/files/2025-10/20251031-06b-resolutie-asiel-bijlage-alternatief-plan-opvang-tm-integratie.pdf
[8] Algemene Rekenkamer (2025), *Onbenut potentieel*.

1) *Scan en diagnose.* De SER adviseert om in een zo vroeg mogelijk stadium voor alle nieuwkomers een persoonlijk profiel op te stellen waarin talenten, kennis, vaardigheden en ambities in beeld worden gebracht.
2) *Geïntegreerd aanbod van werk/onderwijs, taal en inburgering.* Volgens de SER moeten duale trajecten, waarin werk of onderwijs wordt gecombineerd met taalverwerving en inburgering, de norm worden voor nieuwkomers die kunnen deelnemen aan een traject richting werk. De SER benadrukt daarbij het belang van randvoorwaarden, zoals flexibel onderwijs en passende administratieve ondersteuning.
3) *Voorbereiding.* De SER adviseert om nieuwkomers gericht voor te bereiden op deelname aan de arbeidsmarkt, onder meer via voorschakeltrajecten voor degenen die nog niet kunnen doorstromen naar regulier werk. Daarnaast wijst de SER op de mogelijkheden van leerwerktrajecten en sectorale Ontwikkelpaden om de stap naar werk te ondersteunen.
4) *Doorontwikkeling.* Tot slot adviseert de SER om nieuwkomers ook na arbeidsinschakeling mogelijkheden te bieden voor verdere ontwikkeling, voor duurzame inzetbaarheid en doorgroei op de arbeidsmarkt.

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de bevindingen en aanbevelingen van de SER en wordt aangegeven op welke wijze hieraan in het beleid invulling wordt geven.

3 Kabinetsreactie

3.1 Inleiding
Het kabinet onderschrijft de constatering van de SER dat stevige beleidsinterventies nodig zijn om de arbeidsparticipatie van nieuwkomers te vergroten. Nog te veel nieuwkomers vinden niet of te laat hun weg naar de arbeidsmarkt, terwijl zij graag aan de slag willen en onze krappe arbeidsmarkt hun arbeidspotentieel goed kan gebruiken.

Het kabinet geeft voor een overgroot deel invulling aan de aanbevelingen van de SER met de aanpak *Werk en Meedoen Nieuwkomers*. Met deze aanpak wordt ingezet op drie ambities: (1) Werk centraal stellen, (2) Bereidheid en commitment van werkgevers, en (3) Actief in de opvang.
In de aanpak *Werk en Meedoen Nieuwkomers* zijn deze drie ambities uitgedrukt in “doorbraken” en zijn acties opgenomen om deze doorbraken te realiseren. Om deze doorbraken te realiseren werkt het kabinet met een target van 75.000 nieuwkomers extra aan het werk in 4 jaar.

Oekraïense ontheemden vallen vooralsnog buiten de aanpak *Werk en Meedoen Nieuwkomers*. Voor Oekraïense ontheemden is de inzet gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid en participatie. De inzet op arbeidstoeleiding en taal en de (eventuele) financiële gevolgen van aanvullende inzet op deze terreinen wordt betrokken bij de financiële besluitvorming over het langetermijnbeleid. Dit is aangekondigd in de verzamelbrief van de minister van Asiel en Migratie van 25 september jl.[9]

In het SER-advies wordt gewerkt met hoofdaanbevelingen. In paragraaf 2.2 zijn deze 3 hoofdaanbevelingen kort samengevat met 1) beleid, 2) uitvoering en 3) vliegwiel. In de volgende paragraaf worden deze hoofdaanbevelingen als leidraad genomen voor de kabinetsreactie.

---

[9] Verzamelbrief Opvang Oekraïne, Kamerstuk 19637, nr. 3607.

3.2 Drie hoofdaanbevelingen SER-advies

Hoofdaanbeveling 1: maak van (de doorgaande lijn naar) volwaardige arbeidsparticipatie het leidende principe in het beleid voor nieuwkomers.

Het belang van een doorlopende ondersteuningslijn van aankomst in Nederland tot duurzame arbeidsparticipatie, zoals onder meer benadrukt door de SER, de Algemene Rekenkamer en de VNG, staat buiten kijf. Daarom wordt ingezet op een integrale aanpak waarbij in asielzoekers met een kansrijk uitzicht op verblijf, vanaf hun aankomst in Nederland wordt geïnvesteerd in taalverwerving. Zodra de regelgeving dit toelaat, worden zij vervolgens voorbereid op en begeleid naar werk. Taalontwikkeling, het vroegtijdig in beeld brengen van kennis, vaardigheden, opleiding en werkervaring, passende matching en begeleiding naar werk worden daarbij zoveel mogelijk in samenhang ingezet. Ook hier ligt de focus op werk. Daarbij is aandacht voor de mentale gezondheid van nieuwkomers belangrijk. Een vaak aangehaalde schatting is dat ongeveer 13 procent tot 25 procent van de vluchtelingen een posttraumatische stressstoornis en/of een depressie ontwikkelt.[10]
Door de verschillende schakels in de keten beter met elkaar te verbinden, kunnen nieuwkomers sneller en effectiever toewerken naar duurzame arbeidsparticipatie. Hierbij is het belangrijk dat de ingezette activiteiten in het AZC (zoals een taalimpuls en/of participatie activiteiten) goed aansluiten op het vervolg in de gemeente van huisvesting.

Om activering vanaf de opvang te bevorderen en kansrijke asielzoekers zo vroeg mogelijk te laten starten met taal en participatie en – zodra dit mogelijk is – arbeid, starten we met de voorlopers van een intensieve taalimpuls; de zogenoemde taalboost. De taalboost is van toepassing op asielzoekers die kansrijk zijn om in Nederland te mogen blijven (volgens het Europese Migratiepact) en de financiering hiervan verloopt via de lopende Europese financiële middelen.
Doel van het programma Taalboost is dat de deelnemende asielzoekers al in een vroegere fase de Nederlandse taal leren, zodat zij een baan kunnen vinden vanuit de opvang of op andere wijze maatschappelijk actief kunnen zijn. Om te zien of de taalboost goed werkt komen er in 2027 en 2028 eerst ‘voorlopers’ bij ongeveer tien COA-locaties. COA doet op dit moment een uitvoeringsscan om te bepalen wat uitvoerbaar is.

De taalontwikkeling van kansrijke asielzoekers als gevolg van de taalboost wordt vervolgens voortgezet gedurende de opvangperiode, de inburgering en, waar mogelijk op de werkvloer. Met de stichting *Het begint met taal* -die ook dit jaar subsidie van SZW heeft ontvangen- is afgesproken om zoveel mogelijk taalcoaches en taalbuddies in te zetten. Zij kunnen het formele taalaanbod aanvullen en de arbeidsparticipatie versterken richting duurzame arbeid. Dit draagt bij aan een betere voorbereiding op de arbeidsmarkt. De verdere uitwerking en vormgeving van deze inzet worden momenteel in overleg met genoemde stichting nader bepaald.

Het kabinet onderschrijft het belang van een goede aansluiting van nieuwkomers op de samenleving. Daarom is het aantal meedoen-balies, waar het COA en lokale vrijwilligerscentrales vrijwilligerswerk en andere activiteiten aanbieden,

---

[10] Pharos, Infosheet, april 2026, *Preventie, participatie en inburgering vluchtelingen*

per één oktober 2026 met 12 uitgebreid. De meedoen-balies worden omgevormd, zodat toeleiding naar werk, resulterend in betaald werk voor asielzoekers, op deze plekken centraal komt te staan. Deze balies bieden een waardevolle aanvulling voor nieuwkomers die na de taalboost niet direct betaald werk kunnen vinden. Door deel te nemen aan activiteiten en vrijwilligerswerk kunnen zij hun taalvaardigheid onderhouden, werkervaring opdoen en tegelijkertijd de Nederlandse samenleving en hun lokale omgeving beter leren kennen.

De SER adviseert om in een zo vroeg mogelijk stadium voor alle nieuwkomers (dus ook Oekraïense ontheemden) een persoonlijk profiel op te stellen waarin talenten, werkervaring, beroepsvaardigheden, diploma's en ambities worden vastgelegd (scan en diagnose). Het kabinet onderschrijft het belang hiervan. Van vluchtelingen die Nederland binnenkomen worden deze gegevens nog onvoldoende systematisch in kaart gebracht, waardoor kansen op de arbeidsmarkt niet altijd tijdig in beeld zijn. Het kabinet verkent hoe deze informatie, met inachtneming van de geldende privacyregels, vroegtijdig en op een zorgvuldige wijze in kaart kan worden gebracht ten behoeve van arbeidsmarktintegratie en passende scholing van asielzoekers.

Het kabinet onderschrijft het belang van het verminderen van belemmeringen voor asielzoekers om aan het werk te gaan, maar erkent niet alle problematiek die door de SER in het rapport is benoemd. Daarbij zijn zowel het beperken van administratieve lasten als het bieden van voldoende financiële prikkels om te werken van belang. In dit kader zijn vooral het Burgerservicenummer (BSN), de Tewerkstellingsvergunning en de Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers (REBA) relevant.
Het BSN is een belangrijke randvoorwaarde om snel gebruik te kunnen maken van publieke voorzieningen en om de toegang tot werk, zorg, onderwijs en andere dienstverlening zonder onnodige vertraging te kunnen regelen, maar vereist wel deugdelijke identificatie.
BSN wordt bij inschrijving in de BRP automatisch verstrekt maar is voor deze doelgroep vaak lastig vanwege het ontbreken van documenten. Voor asielzoekers en na reizigers zijn hier speciaal zogenoemde BRP-straten ingericht. Volgens de SER duurt het verstrekken van de BSN te lang. De afgelopen jaren was hierin inderdaad vertraging opgetreden. Echter, om de opgetreden vertraging in te halen is vanaf 2024 via een extra investering van het kabinet de vertraging bijna volledig weggewerkt. Sindsdien verwerken de betrokken gemeenten de instroom op peil. Wel is gebleken dat er een ‘ijzeren voorraad’ is van personen die om uiteenlopende redenen niet in aanmerking komen voor inschrijving in de BRP (bijvoorbeeld omdat zij het oneens zijn met de geregistreerde persoonsgegevens, omdat zij met onbekende stemming zijn of er is twijfel over de identiteit). Deze personen worden niet ingeschreven, maar blijven wel in de werkvoorraad staan. Daardoor wordt de werkvoorraad hoger gepresenteerd dan zij feitelijk is. De ministeries van BZK en J&V monitoren de ontwikkelingen en zijn betrokken bij de bestuurlijke overleggen hierover. Ontheemden uit Oekraïne zijn wel gedocumenteerd en worden direct bij binnenkomst in Nederland ingeschreven in de BRP en beschikken dus vrijwel direct over een BSN.

Ten aanzien van de tewerkstellingsvergunning (TWV) erkent het kabinet dat werkgevers de huidige procedures en de geldende regelgeving als belastend ervaren. Het kabinet verkent daarom de mogelijkheden om de procedures te vereenvoudigen en eventueel een alternatief hiervoor in te voeren. Hiermee wil

het kabinet de administratieve belemmeringen voor werkgevers verminderen en de toegang van asielzoekers tot de arbeidsmarkt verder vergemakkelijken, uitmondend in een hogere arbeidsparticipatie.
Ook onderschrijft het kabinet het belang van financiële prikkels die arbeidsparticipatie stimuleren. De SER adviseert om de Regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba) aan te passen zodat het opbouwen van een spaarreserve mogelijk wordt en pleit voor het zorgen dat werken financieel aantrekkelijk blijft voor asielzoekers. Binnen de Reba betalen COA-bewoners die inkomsten uit arbeid ontvangen een eigen bijdrage aan de opvangkosten. Het kabinet vindt het belangrijk dat werk aantrekkelijk blijft. Tegelijkertijd vindt het kabinet het van belang dat COA-bewoners die inkomen uit arbeid hebben, ook bijdragen aan de kosten die de staat maakt voor de opvang. Dit is belangrijk voor het maatschappelijke draagvlak voor de asielopvang. Het kabinet merkt daarnaast op dat de systematiek van de Reba ontleend is aan de systematiek van de Participatiewet. De regeling is de afgelopen periode aangepast zodat deze nog beter aansluit op de uitwerking van de Participatiewet. Minderjarigen betalen geen Reba meer als ze werken en voor gezinnen is de regeling gunstiger dan voorheen. Het kabinet ziet dat meer bewoners aan het werk gaan. Dat is positief, maar brengt ook uitvoeringsuitdagingen mee voor het COA. Aan de administratieve kant verbeteren we dit met automatisering en verkennen al langer de (juridisch complexe) gegevensuitwisseling tussen UWV en COA. Zodra dat kan, wordt het proces efficiënter, minder belastend en beter uitlegbaar. Tot slot heeft het inbouwen van prikkels om mensen die afhankelijk zijn van sociale of andere voorliggende voorzieningen waar mogelijk sneller naar werk te begeleiden, niet alleen betrekking op mensen in de opvang, maar ook op andere groepen, zoals bijstandsgerechtigden. In dit bredere kader onderzoekt het kabinet hoe werk financieel aantrekkelijk kan blijven.

Een belangrijk knelpunt in het verbeteren van de doorgaande lijn is de verhuizing van opvang naar gemeente. Als statushouders werk hebben gevonden tijdens de opvangfase, is het belangrijk dat zij aan het werk blijven. Het doel is de instroom in de bijstand te beperken. Daartoe ontwikkelen we maatregelen die het aantrekkelijker maken om aan het werk te blijven wanneer men naar de gemeente verhuist. Ook halen we ongewenste prikkels weg, zodat werken altijd loont ten opzichte van een uitkering.

De SER onderschrijft het doel van de Wet inburgering 2021, namelijk dat statushouders snel en volwaardig meedoen, liefst via betaald werk, aan de Nederlandse maatschappij. Uitgangspunt van het kabinet is dat statushouders die kunnen werken, zo snel mogelijk worden begeleid naar betaald werk. Inburgering blijft daarbij een belangrijke randvoorwaarde, en ondersteunt, waar mogelijk de route naar arbeid. Hiermee krijgen gemeenten en uitvoerende partijen een helder uitgangspunt: waar arbeid mogelijk is, staat werk voorop. Voor statushouders van 18 t/m 27 jaar zonder startkwalificatie zou, op basis van de *wet van school naar duurzaam werk*, in eerste instantie ook naar een opleiding gekeken moeten worden. Voor wie initieel onderwijs niet mogelijk of passend is geldt een combinatie van leren en werken op een leerbaan.

Deze werkgerichte benadering draagt er ook aan bij dat het spanningsveld tussen de Wet inburgering 2021 en de Participatiewet wordt verminderd, met name in gemeenten waar dezelfde medewerkers verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van beide wettelijke kaders. Hiervoor betrekken wij ook de verplichting tot het verkrijgen van werk in de Participatiewet (Pw). De verplichtingen uit beide wetten moeten beter met elkaar in balans worden gebracht. Ook in de

wetswijziging *Participatiewet in balans* is arbeidsinschakeling, naast de taaleis, een belangrijk uitgangspunt. Gemeenten beschikken over re-integratie-instrumenten die ingezet kunnen worden om bijstandsontvangers, waaronder statushouders, naar werk te begeleiden. Hierbij kan gedacht worden aan begeleiding door een re-integratiecoach, scholing, werkervaringsplaatsen en aanpassingen op de werkplek.

De SER acht duale trajecten een essentieel instrument om de arbeidsparticipatie van nieuwkomers te bevorderen. De SER pleit voor een combinatie van werk/onderwijs, taal en inburgering (en geen losse trajecten) die de norm moeten worden voor nieuwkomers die een traject richting werk kunnen volgen. Dit is in lijn met de Aanpak *Werk en Meedoen Nieuwkomers*, waarin het kabinet ervoor pleit dat binnen het huidige inburgeringsstelsel werk meer centraal moet komen te staan (doorbraak 1 van de Aanpak). Dualiteit is ook het uitgangspunt van de Wet Inburgering 2021. Duale trajecten, combinatie van inburgering en participatie, bij voorkeur betaald werk, bieden statushouders de mogelijkheid zich vroegtijdig te oriënteren op de arbeidsmarkt en hier toegang toe te krijgen. Zij doen hiermee werkervaring op, krijgen snel inzicht in hun kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en kunnen hun taal- en beroepsvaardigheden direct in de praktijk ontwikkelen en toepassen. Internationaal onderzoek laat zien dat geïntegreerde trajecten, waarin taalonderwijs wordt gecombineerd met werk of een beroepsopleiding, effectiever bijdragen aan arbeidsmarktintegratie dan trajecten waarin taalles en arbeidsmarkttoeleiding na elkaar plaatsvinden.[11] Aan de hand van een landenstudie (waaronder Duitsland en Denemarken) in het SER-advies, komt de Raad tot eenzelfde conclusie: “parallel werkt beter dan volgtijdelijk”. Een andere conclusie van de SER is dat werkgevers een hoofdrol spelen: “In alle succesvolle programma’s zijn zij actief betrokken bij de inrichting van trajecten, niet alleen als afnemer aan het einde”.

Om de combinatie van werk en inburgeren te verbeteren, zet ik in op 1) een uitbreiding van startbanen, 2) een betere aansluiting van het taalaanbod op de werkpraktijk en 3) meer ruimte binnen de Wi2021 en een betere balans tussen de verplichtingen uit de Wi2021 en de Pw.

Ad 1) Het kabinet breidt de projecten met startbanen voor statushouders in 2027 verder uit.
In een startbaan combineren statushouders inburgering met (een voorschakeltraject gericht op de stap naar) betaald werk zo snel mogelijk na statusverlening en plaatsing in een gemeente. Begin dit jaar zijn de eerste 7 proeven met startbanen afgerond en geëvalueerd: tenminste 44 procent van de 607 deelnemers is aan het werk.[12] Het kabinet streeft ernaar dat een grote meerderheid van de gemeenten startbanen als onderdeel van het reguliere beleid inzet. Daarmee wordt beoogd werkervaring en de ontwikkeling van de Nederlandse taalvaardigheid in samenhang te bevorderen. Verder willen we veertien nieuwe pilots financieren, die in 2027 in hun regio met startbanen aan de slag gaan. Daarnaast voert de minister van Werk en Participatie gesprekken met arbeidsmarktregio’s die met startbanen willen starten, maar nog geen pilotregio zijn.

---

[11] OECD (2021), *Language Training for Adult Migrants.*
[12] Zie voor de resultaten van de eerste proeven met startbanen het eindrapport van de Beleidsonderzoekers (2026) *Een vroege start op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ervaringen, resultaten en werking van de proeven met startbanen voor statushouders.*

Ad 2) De verbinding tussen taal en werk wordt verder versterkt door het taalaanbod beter te laten aansluiten op de werkpraktijk en door taalondersteuning op de werkvloer, bijvoorbeeld in de vorm van taalcoaches of taalbuddy's. Sinds 2024 werkt het ministerie van SZW hiervoor samen met *Het Begint met Taal* binnen het programma *Taal met collega's*. Werkgevers worden hierbij ondersteund met praktische instrumenten, trainingen en kennisdeling, zodat taalondersteuning steeds meer onderdeel wordt van goed werkgeverschap. Inmiddels hebben meer dan 50 werkgevers van vooral grote bedrijven zich aangesloten, zijn er 260 deelnemers en 124 taalbuddy's actief. Niet alleen de deelnemers (statushouders en Oekraïense ontheemden) profiteren van dit taalprogramma. Werknemers die opgeleid zijn tot taalbuddy ontwikkelen coachende en communicatieve skills, krijgen een groter inclusiebewustzijn en interculturele vaardigheden en dragen actief bij aan een inclusieve werkcultuur Doel van de stichting is om taalondersteuning op de werkvloer -gesubsidieerd door deelnemende werkgevers en maatschappelijke organisaties - vanaf 2030 structureel te verankeren als onderdeel van goed werkgeverschap.

Dit betekent dat gestreefd wordt naar een landelijk werkgeversnetwerk van ongeveer 200 werkgevers en 1.000 taalbuddy's om zowel anderstalige (statushouders en Oekraïense ontheemden) als Nederlandstalige medewerkers[13], te begeleiden, trainen en adviseren. Alle taalbuddy's krijgen begeleiding van een ervaren coördinator en een NT2-expert.
Met dit programma wordt bijgedragen aan een duurzame combinatie van arbeidsparticipatie en taalontwikkeling voor werkende statushouders en anderstaligen.

Verder kunnen werkgevers gebruik maken van de *Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders* (SOWIS-regeling). Deze regeling sluit aan bij het doel om de arbeidsdeelname van statushouders te vergroten en hen duurzaam aan het werk te helpen. De kern is dat werkgevers extra begeleiding kunnen organiseren, zodat statushouders de Nederlandse vaktaal leren, de bedrijfscultuur leren kennen en beter hun weg vinden op de werkvloer. Het aanvraagtijdvak voor 2026 is eind september gesloten. Werkgevers hebben in totaal 420 aanvragen ingediend. De regeling loopt tot en met 2029, zodat werkgevers ook de komende jaren gebruik kunnen blijven maken van deze financiële ondersteuning.

Ad 3) We onderzoeken binnen de Wet inburgering 2021 de mogelijkheden om meer ruimte te creëren voor de combinatie van werk en inburgering. Het uitgangspunt daarbij is dat werk en inburgering zoveel mogelijk hand in hand gaan. Het doel is het taalonderwijs zodanig in te richten, zodat inburgeringsplichtigen vier dagen per week kunnen werken. Hiermee wordt de roostercomplexiteit voor werkgevers verminderd. In de huidige situatie wordt van werkgevers gevraagd rekening te houden met de beperkte beschikbaarheid van statushouders als gevolg van onder meer inburgeringslessen, zorgtaken en schooltijden van kinderen. Een meer geconcentreerde inrichting van het taalonderwijs maakt deze combinatie beter uitvoerbaar.
Daarnaast wordt de inburgeringstermijn verlengd voor statushouders die werken. Ook ben ik voornemens de urennorm binnen de Zelfredzaamheidsroute aan te

[13] Kennisblad Laaggeletterdheid in Nederland. In Nederland zijn er 3 miljoen laaggeletterden (16 tot en met 75 jaar). Daarvan hebben bijna 2,2 miljoen mensen van 16 tot 65 jaar moeite met taal en/of rekenen. En bijna 860 duizend van 65 tot en met 75 jaar hebben moeite met taal en/of rekenen. Iets minder dan de helft (44%) van de laaggeletterden van 16 tot 65 jaar heeft Nederlands als moedertaal.

passen, zodat statushouders eerder kunnen starten met werk of met een duaal traject. Ook wordt online taalonderwijs gestimuleerd. Voor inburgeringsplichtigen die de B1-route volgen maar afschalen naar taalniveau A2, is de eis voor fysieke aanwezigheid bij de taallessen verlaagd. Voor taalniveau A2 is 600 uur taalles nodig. Inburgeringsplichtigen hoeven van deze 600 uur nog maar 20 procent fysiek bij te wonen in plaats van 50 procent. Hierdoor kunnen zij hun taallessen veel beter combineren met werk.
Tot slot zorgen we voor een betere afstemming tussen de verplichtingen uit de Participatiewet en de Wet inburgering 2021 (Wi2021). Daarbij benadrukken we explicieter dat statushouders zich moeten inspannen om werk te verkrijgen. Zo beogen we een evenwichtige samenhang tussen beide wettelijke kaders, waarbij de verplichtingen vanuit de Wi2021 niet als voorliggend worden beschouwd ten opzichte van de verplichtingen vanuit de Participatiewet.

Met al deze aanpassingen wordt beoogd de ruimte voor arbeidsparticipatie binnen het inburgeringstraject verder te vergroten, zonder afbreuk te doen aan het belang van taalverwerving en inburgering. De voorstellen hiertoe leg ik op dit moment voor aan de VNG en DUO voor een beoordeling op uitvoerbaarheid.

HOOFDAANBEVELING 2: werk aan afspraken met (tekort)sectoren om het potentieel van nieuwkomers gericht aan te wenden en daaraan ook financieel bij te dragen.

Het kabinet deelt de mening van de SER dat afspraken met sectoren nodig zijn om ervoor te zorgen dat nieuwkomers sneller aan de slag gaan, zowel tijdens hun verblijf in een azc als na vestiging in een gemeente, en werk vinden waarin zij hun talenten, ervaring en vaardigheden optimaal kunnen benutten. Het kabinet ziet, in lijn met de aanbevelingen van de SER, kansen om samen met sociale partners en sectoren te komen tot sectorale deals over het realiseren van meer werkplekken voor nieuwkomers. Daarom zet het hier met doorbraak 2 van de aanpak '*Werk en Meedoen Nieuwkomers* ook op in.

Ik ben over sectorale deals in gesprek met de SER, VNO-NCW, MKB-Nederland en verschillende sectoren. In een eerste gesprek met de werkgeversorganisaties is de bereidheid uitgesproken om met nieuwkomers aan de slag te gaan. Naar verwachting kunnen nog dit jaar de eerste sectorale deals gesloten worden. Ook is afgesproken dat VNO-NCW en MKB-Nederland de overkoepelende knelpunten in kaart brengen, zodat kan worden bepaald welke knelpunten gezamenlijk kunnen worden opgepakt. Het SER-advies biedt hiervoor een waardevol fundament. Daarnaast voer ik gesprekken met diverse sectoren om te komen tot afspraken die aansluiten bij de specifieke behoeften en mogelijkheden van de sector. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de concrete bijdrage die sectoren kunnen leveren, zowel in activiteiten als financieel. In deze afspraken zal zowel aandacht zijn voor de instroom op 'any jobs' met beperkte beroepsvereisten, als voor de instroom op instapfuncties in sectoren waarvoor specifieke beroepsvereisten gelden. Via de inzet van praktijkgerichte scholing kunnen nieuwkomers vervolgens stap voor stap zich ontwikkelen naar een 'better job'.

De focus bij het afsluiten van de werkgeversdeals is vooral gericht op domeinen waarin voor Nederland bij uitstek kansen liggen om economische groei en maatschappelijke ontwikkeling te bevorderen, zoals ook beschreven in de Talentstrategie: digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI), veiligheid en weerbaarheid, energie- en klimaattechnologie en Life Sciences & Health. Binnen

het actiepunt ‘Iedereen doet mee’ heeft het kabinet de ambitie uitgesproken om samen met sociale partners, werkgevers, UWV, gemeenten, opleiders, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en andere betrokken organisaties de arbeidsmarktinfrastructuur verder te versterken. Deze infrastructuur moet werkzoekenden, werkenden en werkgevers laagdrempelig toegang bieden tot informatie, ondersteuning en dienstverlening op het gebied van werk, scholing en personeelsvraagstukken. Door deze uitgangspunten leidend te laten zijn bij het sluiten van werkgeversdeals, kan het arbeidspotentieel van nieuwkomers gericht worden verbonden aan de maatschappelijke en economische opgaven waarvoor Nederland staat. Daarmee wordt bijgedragen aan een snellere en duurzame participatie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt en wordt hun talent ook benut in sectoren waar de arbeidsmarktkrapte en de maatschappelijke behoefte het grootst zijn.

Het kabinet waardeert de intentie van de SER om met alle sectoren die een sectoraal Ontwikkelpad hebben de dialoog te starten en te bespreken en bevorderen om (verdere) afspraken te maken over arbeidstoeleiding van nieuwkomers, inclusief de (co)financiering daarvan. Het kabinet onderschrijft de ambitie van de SER om te komen tot sectorale programma’s, die idealiter bestaan uit een skillsprofiel, een voorschakeltraject met taalmodule, (perspectief op) een leer-werkroute, en een doorstroompad. Dit sluit aan bij de inzet van het kabinet om nieuwkomers hun talenten te laten benutten en zich duurzaam te laten ontwikkelen op de arbeidsmarkt.

Ten aanzien van een skillsprofiel sluiten we aan bij de verbetering van de digitale arbeidsmarktinfrastructuur zodat deze ook benut kan worden voor statushouders. Diploma's geven niet altijd een volledig beeld van iemands kennis, vaardigheden en werkervaring. Daarom is het volgens het kabinet belangrijk dat werkgevers bij werving en selectie niet alleen kijken naar diploma’s of directe werkervaring, maar vooral naar wat een kandidaat daadwerkelijk kan. Dit kan bijvoorbeeld door een deel van de functie-eisen los te laten en meer op basis van skills te werven.[14] Uit onderzoek van het UWV blijkt dat werkzoekenden vooral enthousiast zijn over meeloopdagen, kennismakingsgesprekken met leidinggevenden en medewerkers en open dagen of rondleidingen.[15] Deze vormen spreken een op de drie werkzoekenden aan.[16]

Praktijkgerichte assessments kunnen een waardevolle aanvulling vormen op een meer skills gerichte aanpak van werving en selectie. Zij bieden werkgevers de mogelijkheid om de vaardigheden en het potentieel van kandidaten beter in beeld te brengen, ook wanneer diploma’s of werkervaring niet volledig aansluiten op de functie-eisen. Op deze wijze kunnen talenten beter worden benut en kan de kwalitatieve onderbenutting van potentieel worden verminderd.[17]
Voor de registratie en uitwisseling van gegevens wordt gebruikgemaakt van CompetentNL, zodat op basis van skills kan worden gematcht met vacatures, sectorale ontwikkelpaden en mbo-opleidingen. Het kabinet werkt eraan dat werkgevers, gemeenten en andere matchmakers vanaf dag één toegang hebben tot dezelfde, actuele gegevens over de opleidingsachtergrond, vaardigheden en

---

[14] J. van Genabeek (2026), *Met denken in diploma’s verspil je talent: schakel om naar skills.*
[15] UWV (2025), *Werkzoekenden willen gemakkelijk contact met werkgevers*.
[16] UWV (2025), *Werkzoekendenonderzoek – Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie.*
[17] OECD – A Skills-First Labour Market (2026). Recente beleidsstudie over de implementatie van een skills gerichte arbeidsmarkt

werkervaring van nieuwkomers. Daarbij wordt aangesloten bij de ontwikkeling van de digitale arbeidsmarktinfrastructuur (DAMI).

Ik vind aansluiting bij VUM (Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens) zeer belangrijk om meer nieuwkomers aan het werk te helpen. VUM is een gezamenlijk initiatief van SZW, VNG en UWV. De doelstelling van VUM is om meer transparantie te creëren in het werkzoekenden- en vacaturebestand over regio- en organisatiegrenzen heen.
Het ketenprogramma heeft een afsprakenstelsel, een gegevensstandaard voor werkzoekenden, vacatureprofielen en een uitwisselingsvoorziening gerealiseerd. Door de uitwisseling van gegevens over werkzoekenden en vacatures over regio- en organisatiegrenzen heen te verbeteren, kan de matching tussen nieuwkomers en werkgevers worden versterkt (snellere bemiddeling). Daarom onderzoeken we hoe de regionale samenwerking tussen COA en gemeenten door middel van VUM kan worden gefaciliteerd. Dit sluit aan op de beoogde inwerkingtreding van de grondslag voor gegevensuitwisseling in 2028.

Het advies en de inzet van de SER ondersteunt de richting van het kabinet om publiek-private samenwerking te stimuleren rondom ontwikkel- en voorschakeltrajecten, die voorbereiden op instroom op (leer)banen uit functies uit sectorale Ontwikkelpaden.[18]
Ontwikkel- & voorschakeltrajecten[19] helpen statushouders en Oekraïense ontheemden zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt door werkoriëntatie en taal-, werknemers- en beroepsvaardigheden te combineren in een werkomgeving met passende begeleiding. Daarom zetten veel sectoren, gemeenten en arbeidsmarktregio’s in op dergelijke trajecten. In de praktijk worden ontwikkel- & voorschakeltrajecten vaak in projectmatige vorm gerealiseerd vanuit tijdelijke publieke en/of private middelen. Deze initiatieven worden beperkt opgeschaald en kennis gaat verloren. Hierdoor wordt het wiel door sectoren, gemeenten, arbeidsmarktregio’s, sociaal ontwikkelbedrijven, sociaal ondernemers en publieke en private opleiders regelmatig opnieuw uitgevonden en blijft de schaal beperkt. Een publiek-private samenwerking voor het tot stand komen en uitvoeren van ontwikkel- & voorschakeltrajecten is noodzakelijk. Om versnippering in de ondersteuning van nieuwkomers en andere werkzoekenden te voorkomen, werk ik aan het verankeren van de publiek-private inzet op voorschakeltrajecten ter voorbereiding op instroom op een (leer)baan uit een sectoraal Ontwikkelpad in wet- en regelgeving. Dit werk ik uit voor de bredere doelgroep werkzoekenden, in lijn met het advies van de SER dat dergelijke trajecten niet altijd specifiek voor nieuwkomers ontwikkeld hoeven te worden.
Vooruitlopend op het uitwerken van deze wet- en regelgeving werkt het ministerie van SZW samen met branches, Stichting NL Onderneemt Maatschappelijk! en het Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt

[18] Een sectoraal Ontwikkelpad is een overzicht van relevante functies en specialisaties in een sector, inclusief laagdrempelige instapfuncties voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Per functie/specialisatie is weergegeven welke skills hierbij horen en via welke praktijkgerichte opleidingen mensen hierop kunnen instromen, doorstromen of overstappen vanuit een andere sector. Ontwikkelpaden worden gemaakt door sectoren en erkend door de minister van SZW op basis van de SLIM-regeling.
[19] Het kabinet is voornemens om de term ontwikkel- & voorschakeltrajecten juridisch te gaan verankeren omdat hiermee een generieke re-integratievoorziening gerealiseerd wordt voor de brede doelgroep werkzoekenden, waarmee ook doelgroepen bediend kunnen worden die meer ontwikkeltijd nodig hebben voordat zij kunnen instromen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld jongeren met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, mensen met een beperking en langdurig uitkeringsgerechtigden.

aan het verstevigen van publiek-private samenwerking in de arbeidsmarktregio's (onder andere met behulp van sectorale Ontwikkelpaden) en het realiseren van landelijk opschaalbare publiek-private ontwikkel- & voorschakeltrajecten, waarvoor publieke en private expertise en financiering wordt gecombineerd. In 2027 starten regionale pilots in samenwerking tussen branches en arbeidsmarktregio's.
Specifiek zorgen we ervoor dat in enkele pilots de focus ligt op wat er binnen een ontwikkel- & voorschakeltraject nodig is voor nieuwkomers. Zodat dit vervolgens landelijk door vertaald kan worden richting andere sectoren.

Het kabinet onderschrijft de nadruk die de SER legt op de rol van sociale partners bij de duurzame arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers. Sociale partners kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het vergroten van de kansen van nieuwkomers op de arbeidsmarkt en aan het versterken van hun arbeidsmarktpositie. Het kabinet onderschrijft in het bijzonder de aanbeveling van de SER om ervoor te zorgen dat nieuwkomers in theorie én praktijk gelijkwaardig toegang hebben tot duurzame arbeidsrelaties, scholing en loopbaanbegeleiding. Cao-afspraken en Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) bieden hiervoor belangrijke aangrijpingspunten. Sociale partners zijn verantwoordelijk voor deze instrumenten en kunnen deze benutten om werk, scholing, loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers, waaronder nieuwkomers, te bevorderen. In dit kader acht het kabinet drie aanbevelingen uit het SER-advies van bijzonder belang. Ten eerste gaat het om het maken van specifieke cao-afspraken, of het benutten van bestaande afspraken, om te borgen dat nieuwkomers daadwerkelijk in gelijke mate toegang hebben tot scholing, loopbaanbegeleiding en vaste contracten.
Ten tweede betreft dit de cofinanciering van voorschakeltrajecten en sectorale instroomprogramma's vanuit O&O-fondsen in sectoren waarin deze fondsen actief zijn. Het O&O-fonds voor de metaalbewerking (OOM) bijvoorbeeld, heeft trajecten ontwikkeld voor zij-instromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder statushouders. Daarbij wordt gewerkt met modulaire opleidingen en startersbanen.[20]
Ten derde gaat het om het koppelen van arbeidspotentieel onder nieuwkomers aan de maatschappelijke en economische opgaven waar Nederland voor staat, zoals vastgesteld in de Talentstrategie.[21]

Er zijn al veel bedrijven en maatschappelijke organisaties die statushouders in dienst nemen, hen taalvaardigheid bijbrengen of via een voorschakeltraject of leerwerkplek hen begeleiden naar werk. Voorbeelden hiervan zijn Shell, NS, Vermaat, Heijmans, UMCG en KPMG. Het is van belang dat goede praktijkvoorbeelden beter zichtbaar worden en actief worden gedeeld met andere werkgevers. Daarom zet ik in op het beter ontsluiten en toepasbaar maken van succesvolle aanpakken. Praktijkvoorbeelden zijn vooral waardevol wanneer zij aansluiten bij concrete vraagstukken van werkgevers en inzicht bieden in de gevolgde aanpak, de randvoorwaarden en de behaalde resultaten. Ik zal hier aandacht voor vragen in gesprekken met werkgeversorganisaties, vakbonden en uitvoeringsorganisaties, zodat succesvolle ervaringen met statushouders of ontheemden breder worden benut en meer werkgevers worden gestimuleerd om hen een kans te bieden op de arbeidsmarkt.

---

[20] Er zijn bovendien voorbeelden van speciale leerwerktrajecten voor statushouders, zoals taal gecombineerd met fietstechniek, die met middelen van O-&O-fondsen mogelijk zijn gemaakt. Een voorbeeld is OOMT; een O-&O-fonds in de mobiliteitsbranche.
[21] Kabinet lanceert Talentstrategie voor toekomstige welvaart | Rijksoverheid.nl

HOOFDAANBEVELING 3: laat een actiegerichte samenwerking van kernpartners (sociale partners, VNG, SZW, onderwijs) afspraken uitwerken en aanjagen.

Het beleid voor asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden is verdeeld over meerdere departementen. Het kabinet is het met de SER eens dat een succesvolle arbeidsmarktintegratie vraagt om een gezamenlijke en goed afgestemde inzet van alle betrokken departementen en partijen. De SER constateert dat hogere en meer volwaardige arbeidsparticipatie onmogelijk is zonder een voortvarende asielprocedure en huisvesting. Met de invoering van het Europees Migratiepact is een efficiëntere en meer gestroomlijnde asielprocedure gecreëerd. Asielzoekers krijgen hiermee sneller duidelijkheid over of zij in Nederland mogen blijven. Asielzoekers waarvan de asielaanvraag behandeld wordt in de versnelde procedure zijn daarnaast in principe uitgesloten van toegang tot de arbeidsmarkt. Voor deze groep geldt dat de asielaanvraag binnen 3 maanden dient te zijn beslist. Daarnaast erkent het kabinet dat het tekort aan passende en betaalbare huisvesting een breder en urgent vraagstuk vormt. Voor de uitstroom van statushouders naar gemeenten worden nieuwe afspraken gemaakt en zijn en worden er tijdelijke financiële maatregelen genomen. Gemeenten kunnen gebruikmaken van verschillende stimuleringsregelingen van het Rijk die (al dan niet ten dele) zijn gericht op het beter benutten van de huidige woningvoorraad of het toevoegen van nieuwe woningvoorraad om zo huisvesting van statushouders als ook Oekraïense ontheemden te stimuleren. De verschillende departementen werken nauw samen om oplossingen te vinden op deze urgente problemen.

De SER en de Algemene Rekenkamer[22] constateren dat de samenwerking tussen gemeenten, uitvoeringsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen nog onvoldoende integraal is, waardoor taalonderwijs, begeleiding en arbeidsmarkttoeleiding niet altijd goed op elkaar aansluiten. Het kabinet zet daarom in op een intensievere samenwerking tussen (en met) het COA, partijen in de arbeidsmarktregio's (waaronder de Werkcentra), gemeenten, UWV, sociale partners, onderwijs, werkgevers en maatschappelijke organisaties. Hierbij wil het kabinet graag gebruik maken van de aangeboden inzet en kennis van de SER als het gaat om het bevorderen van de ontwikkel- en doorstroommogelijkheden via ontwikkel- & voorschakeltrajecten en sectorale Ontwikkelpaden binnen de sector en/of het toerusten van werkgevers. Op deze wijze wordt de ondersteuning aan nieuwkomers doelmatiger en beter samenhangend georganiseerd, zonder nieuwe structuren op te tuigen.

3.3 Oekraïense ontheemden
In het SER-advies wordt uitgebreid aandacht besteed aan de positie van ontheemden in Oekraïne. De inzet voor deze groep is gericht op participatie en zelfredzaamheid. Werk en vooral duurzaam werk op niveau is de cruciale factor tot (financiële) zelfredzaamheid. Ontheemden werken, zoals de SER ook constateert, veel, maar in relatief kwetsbare banen, vaak op uitzendbasis en via tijdelijke contracten. Er is sprake van een substantieel ‘onbenut arbeidspotentieel’ van deze relatief hoogopgeleide groep.
De grootste obstakels bij het vinden van werk zijn het niet of nauwelijks spreken van het Nederlands, zorg voor kinderen en een mismatch op de arbeidsmarkt.[23]

---

[22] Algemene Rekenkamer 2025, *Onbenut potentieel*.
[23] *WODC/LOCOV Factsheet 2026-7 Ontwikkelingen in arbeidsmarkt* ***[1]*** *participatie en taalvaardigheid van Oekraïense vluchtelingen.*

Bij de aanpak voor ontheemden in Nederland staat de inzet op participatie en zelfredzaamheid centraal in het belang van de ontheemden, de Nederlandse arbeidsmarkt en economie en de toekomst van Oekraïne bij terugkeer. Ook wil ik toekomstige instroom van ontheemden in de bijstand zo veel mogelijk voorkomen. Een stevigere positie op de arbeidsmarkt verkleint de kans dat deze groep in de toekomst gebruik moet maken van een financieel vangnet. Verkend gaat worden welke aanbevelingen van het SER-advies in de aanloop naar en tijdens het langetermijnbeleid uitgewerkt kunnen worden voor de ontheemden die in Nederland verblijven ter versteviging van de arbeidsmarktpositie. Specifiek zal hierbij worden gekeken naar de door de SER geadviseerde 'doorbraken' gericht op taal en arbeidstoeleiding voor deze groep.
De (eventuele) financiële gevolgen van aanvullende inzet op taal en arbeidstoeleiding worden betrokken bij de financiële besluitvorming over het langetermijnbeleid voor Oekraïense ontheemden.

4 Slot
Het kabinet beschouwt de aanbevelingen van de SER als belangrijke bouwstenen voor een effectieve arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers en betrekt deze bij de verdere uitwerking van het beleid. Daarbij staat centraal dat nieuwkomers al tijdens de opvang kunnen starten met taalverwerving (via een taalboost), participatie en – zodra de wet- en regelgeving dit toestaat – werk. Door vanaf het begin te investeren in taal, werk en (maatschappelijke) participatie kunnen nieuwkomers sneller een duurzame en volwaardige positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving opbouwen.

Uitgangspunt is dat nieuwkomers zo snel mogelijk aan het werk gaan, de Nederlandse taal leren en actief deelnemen aan de samenleving. Het kabinet onderschrijft de aanbeveling van de SER om daarbij te streven naar duurzaam en volwaardig werk dat aansluit bij hun kennis en werkervaring als perspectief voor nieuwkomers. Tegelijkertijd is het van belang oog te houden voor de praktijk. Voor veel nieuwkomers vormt een eerste (vaak laaggeschoolde) baan, een belangrijke eerste stap op de arbeidsmarkt. Om optimale doorgroeikansen te creëren, is het belangrijk dat de start(ers)baan aansluit bij de sector waarin de nieuwkomer zich wil en kan ontwikkelen. Via werk binnen deze sector doen zij relevante werkervaring op, ontwikkelen zij hun taalvaardigheid en bouwen zij een professioneel en sociaal netwerk op. Met ontwikkel- en voorschakeltrajecten, sectorale Ontwikkelpaden, duale trajecten en taalondersteuning op de werkvloer kunnen zij zich vervolgens verder ontwikkelen en doorgroeien naar duurzaam en passend werk.

In de aanpak *Werk en Meedoen Nieuwkomers* hebben de Minister van Werk en Participatie (MWP) en de Minister van Asiel en Migratie (MA&M) een ambitieus streefdoel neergezet. Voor het einde van 2030 wil het kabinet 75.000 nieuwkomers meer aan het werk hebben dan nu het geval is.
De aanhoudende personeelstekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt (380.000 openstaande vacatures), vooral als gevolg van de vergrijzing, bieden hiervoor kansen. Gelijktijdig vraagt realisatie van deze ambitie om een gezamenlijke inspanning van het Rijk, gemeenten, sociale partners, werkgevers, onderwijsinstellingen en uitvoeringsorganisaties. Alleen door intensieve samenwerking kan het arbeidspotentieel van nieuwkomers optimaal worden benut en kunnen zij duurzaam participeren op de Nederlandse arbeidsmarkt.

De inzet is helder: wie hier een toekomst opbouwt, moet zo snel mogelijk de kans krijgen om mee te doen. Werk is daarbij een belangrijke sleutel. Daarom wil het

kabinet samen met gemeenten, COA, UWV en andere betrokken partijen, de stap zetten van een wachtstand naar werkstand. Dit betekent dat beschikbare arbeidsplekken beter worden verbonden aan statushouders en dat inburgering nadrukkelijker wordt ingericht als route naar werk en werk tegelijkertijd als onderdeel van de inburgering wordt benut. Zo worden talenten beter benut, versterkt en wordt de zelfstandigheid van nieuwkomers vergroot.

Het kabinet is daarnaast verheugd dat de SER met zijn advies een vervolg wil geven aan een verdere versterking van de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers via vergroting van de arbeidsparticipatie. Het kabinet maakt graag gebruik van de aangeboden kennis en expertise van de SER bij het bevorderen van ontwikkel- en doorstroommogelijkheden via ontwikkel- & voorschakeltrajecten en sectorale Ontwikkelpaden binnen sectoren, het verder toerusten van werkgevers en het opzetten van actiegerichte samenwerking op dit thema, met een verbinding naar het landelijk beraad van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het brede netwerk van de SER, dat ook bij de totstandkoming van dit advies van grote waarde is geweest, kan daarbij een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere uitwerking en uitvoering van deze aanpak. Dit geldt ook voor de bestaande Taskforce VIA, waarin de overheid samenwerkt met werkgeversorganisaties, gemeenten, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties met als doel nieuwkomers sneller en duurzamer aan het werk helpen.