

“Bouwen aan bestaanszekerheid:  
Werk voor asielzoekers en  
statushouders op de  
Noordelijke arbeidsmarkt”

5 MAART 2025

# Colofon

**Uitgave** Sociaal Economische Raad Noord-Nederland  
Leonard Springerlaan 23  
9700 AL Groningen

**CONTACT** 050 - 526 71 92  
info@sernoordnederland.nl  
www.sernoordnederland.nl

**FOTO** Istock

**VORMGEVING  
EN DRUK** Provincie Groningen

©2025, SER NN  
Alle rechten voorbehouden.  
Overname van teksten is toegestaan onder  
bronvermelding.



**SER**

**NOORD**

**NEDERLAND**

“Bouwen aan bestaanszekerheid:  
Werk voor asielzoekers en  
statushouders op de  
Noordelijke arbeidsmarkt”



## Voorwoord

De arbeidsmarkt in Noord-Nederland staat voor grote uitdagingen. De krapte in vrijwel alle sectoren vraagt om innovatieve en inclusieve oplossingen. Tegelijkertijd is er een groep mensen met veel potentie in de regio aanwezig die nog te weinig wordt benut: asielzoekers en statushouders ook wel ‘Nieuwe Nederlanders’ genoemd. Ondanks hun vaardigheden, ervaring en motivatie lukt het hen vaak niet om een duurzame plek op de arbeidsmarkt te vinden. Centraal in dit advies staat dan ook de vraag: ‘Waarom lukt het relatief weinig asielzoekers en statushouders in Noord-Nederland om werk te vinden?’

Dit advies, opgesteld door de Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland (SER NN), biedt concrete handvatten om deze vraag te beantwoorden en om beleidsmakers, werkgevers en maatschappelijke organisaties te ondersteunen bij het creëren van betere kansen op de arbeidsmarkt. Het sluit inhoudelijke aan bij het adviesrapport van de nationale SER ‘Integratie door werk: meer kansen op werk voor nieuwkomers’ (juni 2019), waarin aanbevelingen werden gedaan om de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen te verbeteren, het Charterdocument ‘Statushouders en werk’ en het advies van de SER NN ‘Arbeidsmigratie in Noord-Nederland, nodig voor realiseren brede welvaart en energietransitie (mei 2022)!', waarin ook aandacht werd besteed aan statushouders.

Deze publicaties laten zien dat het hebben van werk een cruciale pijler is voor bestaanszekerheid en een succesvolle integratie in de samenleving. Toch merken we dat veel van de huidige regelgeving averechts werkt en het juist moeilijk maakt voor deze nieuwkomers om duurzaam aan het werk te komen. Daarom doet de Raad met dit advies niet alleen een oproep aan regionale werkgevers en regionale overheden, maar ook aan beleidsmakers in Den Haag om in actie te komen. Het is noodzakelijk dat wet- en regelgeving beter aansluit bij de realiteit op de arbeidsmarkt, zodat zowel werkgevers als Nieuwe Nederlanders op zoek naar werk beter worden ondersteund.

Daarnaast is de Raad van mening dat het van groot belang dat we duidelijke definities gebruiken wanneer we over dit onderwerp spreken. Begrippen als ‘asielzoeker’, ‘statushouder’ en ‘arbeidsmigrant’ worden in discussies soms door elkaar gebruikt, terwijl ze fundamenteel verschillende groepen beschrijven. Heldere taal en eenduidige definities helpen om beleidskeuzes scherper te maken en beter te begrijpen waar de knelpunten en kansen liggen.

Daarnaast is dit advies bedoeld om het gesprek te bevorderen over de kansen voor ‘Nieuwe Nederlanders’ op de noordelijke arbeidsmarkt en om richting te geven aan beleidskeuzes. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn het overbruggen van taal- en cultuurverschillen en het wegnemen van koudwatervrees bij werkgevers.

We hopen dat dit advies en de beschreven praktijkvoorbeelden inspireren tot concrete stappen en samenwerking. Alleen door gezamenlijk op te trekken kunnen we kansen vergroten en tegelijkertijd bijdragen aan een sterke en veerkrachtige economie in Noord-Nederland.

Namens de Sociaal-Economische Raad Noord-Nederland,

Prof. Dr. J. (Jouke) van Dijk  
Onafhankelijke Voorzitter

# INHOUDSOPGAVE

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. SAMENVATTING: BELEIDSRICHTINGEN EN AANBEVELINGEN                       | 8  |
| 2. NIEUWE NEDERLANDERS ALS OPLOSSING VOOR DE ARBEIDSMARKTKRAPTE           | 9  |
| 2.1. De uitdaging op de noordelijke arbeidsmarkt in het kort              | 9  |
| 2.3. De rol van 'Nieuwe Nederlanders' als deel van de oplossing           | 9  |
| 3. HET ASIELPROCES                                                        | 10 |
| 3.1. De drie fasen van het inburgeringsproces                             | 10 |
| 3.2. Asielzoekers die wachten op een beslissing van de IND                | 11 |
| 3.3. Statushouders die wonen in een AZC                                   | 13 |
| 3.3.1. Statushouders wonend in de<br>vestigingsgemeenten                  | 13 |
| 3.4. TWV'en een oplossing voor de arbeidsmarktkrapte?                     | 14 |
| 4. ENIGE CIJFERS OVER INSTROOM EN UITSTROOM                               | 14 |
| 4.1. COHORT ONDERZOEK CBS                                                 | 15 |
| 5. KENMERKEN VAN NIEUWE NEDERLANDERS                                      | 16 |
| 5.1. Werkmogelijkheden en integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt  | 16 |
| 5.2. Werkmogelijkheden en integratie van statushouders op de arbeidsmarkt | 16 |
| 5.3. Van asiel naar arbeid: De Integratieroutes van Statushouders         | 16 |
| 5.4. Alleenstaande jongeren (18+) zonder opleiding in de Z-route          | 17 |
| 6. WERKGEVERS EN DE INTEGRATIE VAN NIEUWE NEDERLANDERS                    | 19 |
| 6.1. Noordelijke initiatieven tegen koudwatervrees bij werkgevers         | 19 |
| 6.2. Conclusie: kansen en gemiste mogelijkheden                           | 20 |

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 7. AANBEVELINGEN SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD NOORD NEDERLAND                   | 22 |
| 7.1. Bevorderen van parallelle processen en meer onderlinge afstemming      | 22 |
| 7.2. Samenwerking werkgevers, COA, gemeenten, UWV en onderwijs intensiveren | 23 |
| 7.3. Meer aandacht voor begeleiding/training van kandidaten én werkgevers   | 24 |
| 7.4. Tewerkstelling van uitgeprocedeerde veiligelanders                     | 24 |
| 8. TOT SLOT                                                                 | 26 |
| 9. BIJLAGE                                                                  | 27 |

## 1. SAMENVATTING: BELEIDSRICHTINGEN EN AANBEVELINGEN

Met het voorliggende advies wil de Sociaal Economische Raad Noord-Nederland (SER NN) een aantal concrete handelingsperspectieven aandragen die bijdragen aan het antwoordt op de vraag: 'Waarom lukt het relatief weinig asielzoekers en statushouders in Noord-Nederland om werk te vinden?' Dit vraagstuk is des te urgenter gezien de aanhoudende krapte op de noordelijke arbeidsmarkt.

Ongeacht de politieke discussie over het al dan niet beperken van de asielinstroom, benadrukt de SER NN de noodzaak van actieve bemiddeling van asielzoekers en statushouders naar werk. Dit draagt niet alleen bij aan een duurzamere arbeidsmarkt, maar ook aan snellere integratie en economische zelfstandigheid van nieuwkomers. De Raad stelt daarom een aantal beleidsrichtingen voor, aangevuld met concrete aanbevelingen en beleidsvoorstellen<sup>1</sup>:

- **Verbreed de pilot 'Snellere Start, Sterkere Toekomst'** voor bewoners van AZC Assen naar andere gemeenten die hiervoor openstaan, of implementeer een aanpak zoals in Sleswijk-Holstein.
- **Los het bekostigingsknelpunt tussen COA en gemeenten op**, zodat statushouders direct na het verkrijgen van hun verblijfsstatus kunnen starten met (verplichte) inburgeringslessen.
- **Stel op provinciale schaal een convenant/samenwerkingsovereenkomst op** om meer asielzoekers naar

een betaalde baan te begeleiden.

- **Onderzoek de mogelijkheid van arbeidspools** voor asielzoekers met ondersteuning van bonafide uitzendbureaus.
- **Investeer in betere begeleiding door COA en andere instanties**, met focus op diplomawaardering, skills, training, bemiddeling en begeleiding op de werkplek.
- **Ondersteun kleinere ondernemers bij het in dienst nemen van asielzoekers/statushouders** door hulp bij aanvragen van TWV's en extra begeleiding op de werkvloer, zoals taalcoaches.
- **Activeer de O&O-fondsen** om werkgevers te faciliteren bij het aannemen van asielzoekers, onder andere door uitbreiding van opleidingsmogelijkheden en examinering van beroepsgerichte trainingen zoals VCA.

Deze aanbevelingen worden in de volgende paragrafen nader toegelicht, waarbij wordt ingegaan op de onderliggende knelpunten, kansen en concrete uitvoeringsmogelijkheden. Zo wordt onder andere het asielproces in grote lijnen beschreven, wat de Raad in staat heeft gesteld om belangrijke knelpunten en aandachtspunten te signaleren.

Met de nu voorliggende aanbevelingen wil de Raad zowel overheden als werkgevers stimuleren om de arbeidsparticipatie van asielzoekers en statushouders structureel te verbeteren. Dit vraagt om samenwerking, maatwerk en gerichte investeringen, maar biedt tegelijkertijd kansen om zowel de lokale economie als de integratie van nieuwkomers te versterken.

<sup>1</sup> Daarbij bouwt de Raad voort op zijn eerdere adviezen over het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte, het verbeteren van de werking van de arbeidsmarkt en het ontzorgen van het midden- en kleinbedrijf (mkb). Voorbeelden hiervan zijn het advies Arbeidsmigratie in Noord-Nederland, nodig voor het realiseren van brede welvaart en de energietransitie (juni 2022) en adviezen van de nationale SER, zoals het rapport Signalering Vluchtelingen en Werk: een nieuwe tussenbalans. Inventarisatie en analyse van initiatieven gericht op het vergroten van de maatschappelijke participatie van statushouders (mei 2018). Ook is gebruik gemaakt van en groot aantal publicaties die gericht zijn op het verbeteren van de integratie, huisvesting en arbeidsparticipatie van asielzoekers en statushouders in Nederland.



## 2. NIEUWE NEDERLANDERS ALS OPLOSSING VOOR DE ARBEIDSMARKTKRAPTE

### 2.1. De uitdaging op de noordelijke arbeidsmarkt in het kort

De krapte op de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt neemt steeds verder toe en raakt vrijwel alle sectoren. Werkgevers in zowel de publieke als private sector hebben moeite om geschikt personeel te vinden. Dit tekort speelt in uiteenlopende branches, zoals de zorg, het onderwijs, de techniek, de bouw en de logistiek. De problematiek wordt veroorzaakt door een combinatie van structurele en conjuncturele factoren:

#### Vergrijzing en ontgroening

- Nederland vergrijst in een hoog tempo. Een steeds groter deel van de beroepsbevolking stroomt uit naar pensioen, terwijl er onvoldoende instroom is van jonge werkenden om dit gat op te vullen.
- De verhouding tussen werkenden en niet-werkenden verandert daardoor in hoog tempo. Volgens het CBS zal in 2040 ongeveer een kwart van de Nederlandse bevolking 65 jaar of ouder zijn.

#### Mismatch tussen vraag en aanbod

- De huidige beroepsbevolking sluit niet altijd aan op de vraag van werkgevers. Er is een tekort aan technisch geschoold personeel, zorgpersoneel en IT-specialisten. Dit tekort komt o.a. doordat de vraag naar deze beroepen sneller groeit dan het aantal afgestudeerden of omscholingen in deze sectoren.
- De scholings- en omscholingsmogelijkheden schieten tekort, waardoor werkzoekenden niet altijd snel genoeg inzetbaar zijn in kansrijke beroepen.

#### Flexibilisering en onzekerheid op de arbeidsmarkt

- Veel sectoren kampen met een toename van flexibele en tijdelijke contracten, wat voor werknemers onzekerheid met zich meebrengt en kan leiden tot minder duurzame arbeidsrelaties.
- Dit geldt vooral voor sectoren als de horeca, detailhandel en de logistiek, waar tijdelijke contracten en oproepcontracten de norm zijn.

#### Arbeidsparticipatie blijft achter bij bepaalde groepen

- Er zijn nog steeds veel mensen in Nederland die (deels) buiten de arbeidsmarkt staan, zoals langdurig werklozen, mensen met een arbeidsbeperking en een deel van de statushouders en asielzoekers.

De arbeidsparticipatie onder statushouders ligt aanzienlijk lager dan die van de rest van de beroepsbevolking. Veel van hen hebben een opleidingsachtergrond die niet direct aansluit bij de Nederlandse arbeidsmarkt of ondervinden belemmeringen, zoals taalbarrières en diploma-erkenning.

### 2.2. Gevolgen van de arbeidsmarktkrapte<sup>2</sup>

De krapte op de arbeidsmarkt heeft grote economische en maatschappelijke gevolgen:

- **Druk op bestaande werknemers:** Werknemers ervaren een hogere werkdruk doordat er te weinig personeel is om alle taken op te vangen. Dit leidt tot hogere stressniveaus en een toename van ziekteverzuim en burn-outs.
- **Vertragende economische groei:** Bedrijven kunnen minder produceren of hun dienstverlening niet uitbreiden door een gebrek aan personeel, wat de economische groei kan remmen.
- **Langere wachttijden:** Tekorten in sectoren zoals de bouw, zorg, horeca, en ICT leiden tot langere wachttijden voor bestellingen, oplopende wachtlijsten in de zorg, sluiting van horeca en winkels, uitdagingen in de klimaattransitie en een afname van de levenskwaliteit van de bewoners.
- **Toename van lonen en inflatie:** Door de krapte stijgen de lonen in sommige sectoren, wat kan bijdragen aan inflatie en hogere kosten voor bedrijven en consumenten.

### 2.3. De rol van 'Nieuwe Nederlanders' als deel van de oplossing

Gegeven de structurele personeelstekorten en de noodzaak om de beroepsbevolking te versterken, is het benutten van onbenut arbeidspotentieel een belangrijke strategie. 'Nieuwe Nederlanders' – zoals statushouders en asielzoekers – vormen een groep die, mits goed begeleid, een waardevolle bijdrage kan leveren aan het opvangen van deze tekorten<sup>3</sup>. Daarbij vindt de Raad het belangrijk om te benadrukken dat het werven van meer mensen uit deze groep niet de enige oplossing is voor het personeelstekort, maar het is wel een kans die beter benut zou moeten worden.

- **Statushouders:** Dit zijn vluchtelingen die asiel hebben gekregen in Nederland en een tijdelijke verblijfsvergunning hebben ontvangen<sup>4</sup>. Ze mogen werken of als ondernemer aan de slag gaan en vallen onder de Participatiewet. Hun arbeidsparticipatie blijft echter vaak achter bij de rest van de beroepsbevolking<sup>5</sup>.
- **Asielzoekers:** Dit zijn mensen die in Nederland asiel hebben aangevraagd maar nog geen verblijfsvergunning hebben gekregen. In tegenstelling tot arbeidsmigranten komen zij niet naar Nederland om te werken, maar om te ontsnappen aan oorlog, geweld of discriminatie<sup>6</sup>. Hun mogelijkheden om te werken zijn beperkt vergeleken met statushouders en arbeidsmigranten. Toch worden asielzoekers en arbeidsmigranten vaak ten onrechte als één groep gezien<sup>7</sup>.

2 Zie ook het briefadvies SER NN 'Ontzorgen van mkb-bedrijven bij arbeidsmarkttekorten' (maart 2025)

3 <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/04/05/aantal-asielzoekers-in-2024-in-lijn-met-eerdere-verwachting>

4 <https://www.rekenkamer.nl/actueel/lopend-onderzoek/arbeidsmarktparticipatie-statushouders>

5 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/03/09/plan-van-aanpak-statushouders-aan-het-werk>

6 Sociaal en Cultureel Planbureau, Koersen op kwaliteit van de samenleving (juli 2024) <https://www.scp.nl/binaries/scp/documenten/publicaties/2024/03/27/sociale-en-culturele-ontwikkelingen-2024/SCO+2024+hoofdstuk+7+-+Asiel+en+migratie.pdf>

7 Arbeidsmigranten zijn mensen die vrijwillig naar een ander land verhuizen met het doel daar (tijdelijk) te werken. Ze komen vaak uit EU-landen en hebben doorgaans directe toegang tot de arbeidsmarkt en zijn een structureel onderdeel van de Nederlandse economie.

Op dit moment blijkt dat asielzoekers en statushouders nog steeds moeilijk de weg naar duurzaam werk vinden. Ondanks hun potentieel stuiten zij nog op verschillende obstakels, zoals bureaucratische regelgeving, taalbarrières en een gebrek aan erkenning van buitenlandse diploma's<sup>8,9</sup>. Ook duurt de beoordeling van asielaanvragen door de IND vaak lang, waardoor asielzoekers lange periodes in onzekerheid verkeren<sup>10</sup>. Gedurende deze tijd kunnen ze weinig productief zijn, ondanks dat sommigen goed opgeleid zijn en werkervaring hebben. Dit belemmert hun integratie, vooral als hun asielaanvraag uiteindelijk alsnog wordt goedgekeurd. Met als gevolg dat de huidige groep statushouders vaak een lage werkparticipatie heeft en sterk afhankelijk is van uitkeringen.

Onderzoek van SEO Economisch Onderzoek bevestigt dit:

#### **Uit onderzoek SEO<sup>11</sup>**

“Ruimere werkmogelijkheden voor asielzoekers leiden tot substantiële maatschappelijke baten waar nauwelijks extra maatschappelijke kosten tegenover staan. De belangrijkste baten zitten in een hogere toegevoegde waarde (nationaal inkomen) doordat asielzoekers eerst als asielzoeker en later ook als statushouder (vaker en meer) werk uitvoeren. Zeker gezien de huidige arbeidsmarktkrapte is er duidelijk vraag naar dit extra arbeidsaanbod, zonder dat dit tot verdringing leidt. Bovendien dragen asielzoekers die werken meer bij aan de kosten van hun opvang, doen zij later als statushouder minder vaak een beroep op de bijstand en dragen ze in totaal meer loonbelasting en btw af. Daarmee profiteren niet alleen asielzoekers, maar ook het bedrijfsleven als werkgever en producent, de overheid als belastingontvanger en is er minder druk op sociale voorzieningen. Tot slot draagt werk bij aan een snellere en betere integratie van asielzoekers in de samenleving.”

De Raad is van mening dat de huidige situatie vraagt om gerichte beleidsmaatregelen en investeringen zodat deze groepen beter kunnen instromen op de arbeidsmarkt. Met de juiste aanpak kunnen ‘Nieuwe Nederlanders’ niet alleen helpen om de krapte te verminderen, maar ook bijdragen aan een meer diverse, inclusieve en duurzame arbeidsmarkt in Nederland. Ook door het kabinet zijn deze kansen in het verleden onderkend<sup>12</sup>.

### **3. HET ASIELPROCES**

Om te begrijpen hoe vluchtelingen werk kunnen vinden, is het belangrijk om het asielproces te kennen, evenals de diverse achtergronden van asielzoekers en statushouders, zoals verschillen in opleidingsniveau, werkervaring, taalvaardigheid, culturele achtergrond en motivatie om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Vooral het systeem waarin asielzoekers en statushouders terechtkomen na hun aanmelding in een aanmeldcentrum (zoals Ter Apel) speelt een rol bij hun kans op integratie en arbeidsparticipatie.

Uit de gesprekken die de Raad heeft gevoerd in het kader van dit advies blijkt dat een cruciale rol is weggelegd voor de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) in de zoektocht van vluchtelingen naar werk, vooral doordat de duur en uitkomst van hun asielprocedure direct invloed hebben op hun kansen op de arbeidsmarkt. Zolang een asielzoeker in afwachting is van een beslissing, heeft deze slechts beperkt toegang tot werk en geen verplichting tot inburgering, wat integratie bemoeilijkt. Voor vluchtelingen die een verblijfsvergunning krijgen, markeert de beslissing van de IND het begin van hun officiële integratieproces, maar langdurige wachttijden van gemiddeld 1,5 jaar en administratieve uitdagingen zorgen vaak voor vertraging in het vinden van werk. Hierdoor verliezen veel vluchtelingen volgens de Raad kostbare tijd die zij hadden kunnen besteden aan opleiding, netwerken en arbeidsmarktorientatie, waardoor hun startpositie in Nederland wordt bemoeilijkt.

De volgende paragrafen beschrijven de inburgeringsprocedures voor volwassen asielzoekers (18 jaar en ouder) en hun route richting werk. Voor alleenstaande minderjarige vreemdelingen (onder de 18 jaar) geldt een aparte procedure, omdat er geen volwassene is die het formele gezag over hen heeft. Het werken met een tewerkstellingsvergunning (TWV) geldt niet voor deze jongeren. De procedure voor de opvang van minderjarigen is te vinden in bijlage 1.

#### **3.1. De drie fasen van het inburgeringsproces**

Het inburgeringsproces van vluchtelingen in Nederland verloopt in meerdere fasen en is sinds de inwerkingtreding van de Wet inburgering 2021 gericht op een snellere en effectievere integratie. In de eerste fase bevinden asielzoekers zich in afwachting van een beslissing van de IND, zonder formele verplichtingen tot inburgering. Zodra zij een verblijfsvergunning krijgen, maar nog in een asielzoekerscentrum (AZC) wonen, kunnen zij zich voorzichtig voorbereiden op hun toekomst in Nederland. De laatste fase begint wanneer statushouders naar hun toegewezen gemeente verhuizen en officieel starten met het inburgeringsproces.

8 <https://www.adviesraadmigratie.nl/publicaties/publicaties/2023/02/01/jaarverslag-2022---adviesraad-migratie>

9 [https://www.movisie.nl/sites/default/files/2020-11/wat\\_werkt-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis\\_0\\_0.pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/2020-11/wat_werkt-arbeidsparticipatie-statushouders-2020-kis_0_0.pdf)

10 <https://www.algemenebestuursdienst.nl/binaries/abd/documenten/publicatie/2024/02/08/bouwstenen-voor-het-asielbeleid-en-het-asielstelsel/Bouwstenen+voor+het+asielbeleid+en+het+asielstelsel.pdf>

11 SEO, Ruimere mogelijkheden asielzoekers, maatschappelijke kostenbatenanalyse op hoofdlijnen, maart 2024.

12 Zie de brief van 30 maart 2018 van de minister van SZW aan de Tweede Kamer, met als titel: Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt: de economie heeft iedereen nodig!

geringstraject, inclusief taalonderwijs en arbeidsmarktoriëntatie. Dit proces kent verschillende uitdagingen, afhankelijk van de fase waarin iemand zich bevindt.

### 3.2. Asielzoekers die wachten op een beslissing van de IND

Na aanmelding in een aanmeldcentrum worden asielzoekers door het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) opgevangen in een Asielzoekerscentrum (AZC). In deze fase speelt het COA een belangrijke ondersteunende en informerende rol bij de arbeidsdeelname van asielzoekers. Denk hierbij aan de verplichting van werkgevers om een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aan te vragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Asielzoekers wiens aanvraag al minstens zes maanden in behandeling is, mogen werken, maar alleen als de werkgever een TWV van het UWV heeft. Sinds 2023 geldt er geen beperking meer op het aantal weken dat een asielzoeker per jaar mag werken, terwijl dit voorheen maximaal 24 weken was. De Raad van State oordeelde eind 2023 echter dat deze beperking in strijd was met de Europese Opvangrichtlijn. Deze richtlijn stelt dat asielzoekers toegang moeten krijgen tot de arbeidsmarkt zodra hun aanvraag langer dan zes maanden in behandeling is, zonder onterecht beperkende voorwaarden. De uitspraak van de Raad van State leidde ertoe dat de beperking op het aantal weken dat asielzoekers mogen werken, werd opgeheven, waardoor ze nu onbeperkt mogen werken zodra hun aanvraag voor asiel langer dan zes maanden in behandeling is. Dit was een belangrijke stap richting het verbeteren van de positie van asielzoekers op de arbeidsmarkt in Nederland, aangezien het hen nu in staat stelt om langer te werken en daarmee zelfvoorzienend te zijn, wat ook hun integratie in de samenleving kan bevorderen. In de volgende tabel wordt het aantal TWV's vermeld dat tot oktober 2024 in de arbeidsmarktregio's Drenthe, Groningen en Fryslan werd verleend.

|               | Voor einde 24-wekeneis Jan '23 t/m nov 23 | Na einde 24-wekeis Dec '23 t/m okt 24 | Mutatie Aanvragen |
|---------------|-------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| AMR Drenthe   | 26                                        | 43                                    | 65%               |
| AMR Friesland | 45                                        | 96                                    | 113%              |
| AMR Groningen | 38                                        | 365                                   | 861%              |
| Totaal NL     | 1843                                      | 7374                                  | 300%              |

Tabel 1: Tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers vóór en na einde 24 wekeneis<sup>13</sup>

Na het loslaten van de 24-wekeneis is de arbeidsmarktregio Groningen in de top 5 terechtgekomen van regio's met de meeste aanvragen voor TWV's voor asielzoekers. Tussen december 2023 en oktober 2024 was er een enorme toename van 861% in het aantal aanvragen ten opzichte van de periode ervoor. In totaal heeft het UWV<sup>14</sup> in deze periode 7.374 TWV's verstrekt, wat meer dan vier keer zoveel is als in 2022<sup>15</sup>.

De ontwikkeling in Groningen kan mogelijke worden toegeschreven aan de volgende factoren:

- Banengroei in de regio: Tussen 2020 en 2022 groeide het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Groningen met 21.500, wat mogelijk heeft bijgedragen aan meer kansen voor asielzoekers<sup>16</sup>.
- Sterke inzet op inclusiviteit: De arbeidsmarktregio Groningen en Noord-Drenthe heeft in het verleden al laten zien dat ze zich sterk inzet voor het creëren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking, wat mogelijk heeft bijgedragen aan een positieve houding tegenover het in dienst nemen van asielzoekers<sup>17</sup>.

Hoewel het COA dus zelf geen TWV's verstrekt, werkt het samen met instanties zoals het UWV en gemeenten om administratieve belemmeringen te verminderen, bijvoorbeeld door te helpen bij een snellere afgifte van een BSN (Burgerservicenummer), wat essentieel is om te kunnen werken. Daarnaast stimuleert het COA participatieactiviteiten binnen AZC's, zoals klussen op de locatie, zodat asielzoekers werkervaring kunnen opdoen, een nuttige dagbesteding hebben en voorbereid worden op de arbeidsmarkt. Uit de gespreken die de Raad heeft gevoerd blijkt dat er weinig bekend is over de dagelijkse bezigheden van asielzoekers in de (noordelijke) AZC's en of ze daadwerkelijk werken. Afgemeten aan het aantal afgegeven TWV's (zie verderop) is dit waarschijnlijk niet veel, wat het beeld bevestigt dat de meeste asielzoekers hun tijd vooral doorbrengen met wachten. Het COA heeft echter terecht een hogere ambitie voor deze groep.

Daarnaast signaleert het COA knelpunten in het systeem, zoals de beperkte geldigheidsduur van een TWV vanwege de koppeling aan het W-document (de identiteitskaart van een asielzoeker die maximaal één jaar geldig is). Dit betekent dat wanneer een W-document bijna verloopt, de TWV ook maar kort geldig is, wat het voor werkgevers minder aantrekkelijk maakt om asielzoekers in dienst te nemen. Daarnaast maken de administratieve lasten het minder interessant voor werkgevers.

Verder pleit het COA voor versoepelingen in de regelgeving om de arbeidsdeelname van asielzoekers te vergroten. Hierdoor draagt het COA bij aan een betere aansluiting van asielzoekers op de arbeidsmarkt en werkt

<sup>13</sup> [https://www.uwv.nl/imagesdxa/tewerkstellingsvergunningen-voor-asielzoekers\\_tcm94-463002.pdf](https://www.uwv.nl/imagesdxa/tewerkstellingsvergunningen-voor-asielzoekers_tcm94-463002.pdf)

<sup>14</sup> De Raad heeft geprobeerd inzicht te krijgen in het aantal TWV-aanvragen per type bedrijf en functie, maar het UWV kon deze gegevens niet verstrekken.

<sup>15</sup> <https://www.nu.nl/economie/6299772/waarom-drie-keer-zoveel-asielzoekers-in-2023-een-werkvergunning-kregen.html>

<sup>16</sup> <https://www.nijbegun.nl/wp-content/uploads/2024/09/Arbeidsmarktanalyse-Groningen-en-Noord-Drenthe-Regio-in-beeld-2023.pdf>

<sup>17</sup> [https://www.werkinzicht.nl/wp-content/uploads/2018/06/WIZ\\_1000banen\\_brochure\\_Rev2df.pdf](https://www.werkinzicht.nl/wp-content/uploads/2018/06/WIZ_1000banen_brochure_Rev2df.pdf)

het aan de ambitie om in 2026 de helft van de werkbare asielzoekers aan een betaalde baan te helpen<sup>18</sup>.

De gemeente Assen pakt de uitdaging aan om asielzoekers vanuit de AZC's in Assen te stimuleren en ondersteunen om werk te vinden in de regio. Dit gebeurt via het pilot-project Snellere Start, Sterkere Toekomst<sup>19</sup>.

### Snellere Start, Sterkere Toekomst Bewoners AZC

Werkgevers en bewoners van het azc worden in deze pilot periode ondersteund in de bemiddeling naar betaald werk. Er wordt ingezet op jobhunting en op het bereiken van en voorlichting geven aan bewoners van de opvanglocaties en aan werkgevers. Wanneer dit leidt tot een match, dan is er een periode van nazorg waarin de jobhunter contact houdt met de werknemer en werkgever. Mochten er op de werkvloer zich hobbels voordoen, bijvoorbeeld vanwege cultuurverschillen, dan is de inzet van coaching op de werkvloer mogelijk. Het project heeft als hoofddoel om asielzoekers en statushouders in de opvanglocaties in Assen te helpen met betaald werk. De looptijd van de pilot is mei 2024- maart 2025.

Enkele van de beoogde resultaten van de pilot zijn:

- Van 70 procent van de bewoners van de opvanglocaties zijn de vaardigheden in beeld gebracht.
- 25 bewoners zijn binnen het pilot project aan het werk geholpen.
- Meer statushouders vanuit de opvang in Assen die gekoppeld worden aan de gemeente Assen voor huisvesting zijn en blijven aan het werk tijdens de inburgering.
- Een gevarieerd netwerk van werkgevers is versterkt.
- Bewoners zijn goed voorgelicht en begeleid bij het aan het werk gaan en zijn in Nederland.
- Werkgevers zijn goed voorgelicht en begeleid bij het in dienst nemen en hebben van asielzoekers en/of statushouders.
- Een werkwijze is ontwikkeld om vraag en aanbod voor werk te matchen met goede nazorg voor deelnemers (bewoners en werkgevers).

Onderdeel van de werkwijze is aandacht voor in ieder geval jongeren en vrouwen.

### Tussentijdse resultaten (dec. 2024):

- Aantal bewoners gesproken: ruim 130
- Aantal TWV (bijna) in aanvraag: 8
- Aantal gestart met arbeidsovereenkomst: 17 , waarvan 3 bewoners zelfstandig werk hebben gevonden en een AOV gestopt is vanwege overplaatsing (eind september waren het nog 5 arbeidsovereenkomsten)
- Aantal werkgevers gesproken: ruim 50
- Stage: 1 met uitzicht op BBL traject

De pilot heeft zowel knelpunten blootgelegd als waardevolle inzichten opgeleverd.

### Belangrijke obstakels:

- Asielzoekers vallen buiten de wet Suwi en de Participatiewet, waardoor de CCW (Capaciteit Civiel Werk)<sup>20</sup> niet kan worden ingezet, proefplaatsingen onmogelijk zijn en bemiddeling naar werk ontbreekt. De pilot vult dit deels op.
- De oplopende eigen bijdrage voor opvangkosten (Reba) werkt demotiverend, vooral voor gezinnen.
- De lange aanvraagprocedure voor de TWV schrikt werkgevers af, al zijn er uitzonderingen.
- Sommige bewoners werken vermoedelijk zwart. Dit risico wordt in de voorlichting meegenomen.
- Werkgevers hechten veel waarde aan Nederlandse taalvaardigheid, die veel bewoners nog niet hebben. De pilot onderzoekt of taallessen op de werkvloer breder ingezet kunnen worden.
- Verhuizingen naar andere opvanglocaties belemmeren bemiddeling en employer engagement.
- Onzekerheid over de verblijfsduur maakt werkgevers terughoudend.
- Er is onvoldoende capaciteit voor jobhunting en jobcoaching. Eén jobhunter voor het hele AZC blijkt kwetsbaar.

### Geleerde lessen:

- Proefplaatsingen hielpen werkgevers en asielzoekers kennismaken, maar zijn wettelijk niet toegestaan, wat bemiddeling bemoeilijkt.
- Flyers met informatie helpen bewoners zelf werkgevers te benaderen.
- Voor asielzoekers onder de Dublinverordening of met een terugkeerbesluit is een TWV vrijwel onmogelijk.

<sup>18</sup> Volkskrant 5 juni 2024, interview met bestuurslid Joeri Kapteijns van het COA

<sup>19</sup> Gemeente Assen/Werkplein Drentsche Aa, Samenwerking brengt bewoners azc en werkgevers bij elkaar (<https://www.wpda.nl/nieuws/samenwerking-brengt-bewoners-azc-en-werkgevers-bij-elkaar>)

<sup>20</sup> CCW is een regeling die bedoeld is om asielzoekers en vluchtelingen te ondersteunen in het vinden van werk, bijvoorbeeld door hen tijdelijk werk te bieden. De regeling is gericht op de inzet van asielzoekers in de arbeidsmarkt, maar zoals vermeld in de tekst, kunnen asielzoekers in dit geval niet onder de wet Suwi vallen, waardoor de CCW niet toegepast kan worden.

- Regelmatig contact met huismeesters ondersteunt jobhunting.
- Samenwerking tussen COA, WPDA en de gemeente versterkt netwerken en inzet.
- Het combineren van jobhunting en jobcoaching in één rol is efficiënter.
- Een accountmanager is cruciaal voor employer engagement.
- Een goed ingericht monitoringssysteem voorafgaand aan de pilot is essentieel.
- Beheersing van Nederlands of Engels is noodzakelijk voor arbeidsbemiddeling.

### 3.3. Statushouders die wonen in een AZC

Statushouders die een verblijfsvergunning krijgen, worden toegewezen aan een gemeente, rekening houdend met factoren zoals familie, opleiding en werkervaring. Door het tekort aan opvangplekken en woningen staat deze matching echter onder druk.

Na de toewijzing is de gemeente verantwoordelijk voor de inburgering, maar vanwege de woningtekorten blijven statushouders vaak eerst in een AZC. De gemiddelde wachttijd voor verhuizing naar de gemeente is zo'n 1,5 jaar, wat betekent dat de totale wachttijd, inclusief de procedure bij de IND, ongeveer drie jaar is. Gedurende deze tijd kunnen statushouders vrijwillig werken aan hun inburgering (voorinburgering).

Het COA voert de voorinburgering uit, inclusief participatieactiviteiten, met als doel een soepele overgang naar de vestigingsgemeente. Er is een goede samenwerking met de gemeente nodig om dit proces goed te laten verlopen. Het COA helpt statushouders bij het verkennen van hun kwaliteiten, opleidingsachtergrond en wensen, en biedt de mogelijkheid om diploma's te laten toetsen door Nuffic. De voortgang wordt afgestemd met de gemeente en kan dienen als basis voor het Plan Inburgering en Participatie (PIP) dat na verhuizing wordt vastgesteld. De begeleiding door COA-medewerkers is beperkt tot 11 uur één-op-één per statushouder, wat weinig is gezien de lange wachttijden. Er zijn ook problemen in de samenwerking met sommige gemeenten. Naast de begeleidingsuren biedt het COA trainingen over onderwerpen zoals de inburgeringsplicht, het leven in Nederland en het voorbereiden op de verhuizing.

Niet alle statushouders in AZC's worden toegewezen aan gemeenten in de regio. Zo kan een statushouder in AZC Delfzijl, die een arbeidscontract van minder dan 8 uur per week heeft, worden toegewezen aan een gemeente in het zuiden van het land. Dit bemoeilijkt het contact met lokale werkgevers, aangezien het onduidelijk is wanneer een statushouder wordt overgeplaatst. Deze werkwijze verstoorde ook bestaande arbeidsrelaties tijdens de pilot van de gemeente Assen, waar men zag dat mensen voor hun procedure werden overgeplaatst. De gemeente had hier geen invloed op. Überhaupt maakt deze werkwijze het voor werkgevers in de regio minder aantrekkelijk om in statushouders te investeren. Ook het verplaatsen van statushouders naar een nabijgelegen gemeente om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, blijkt vaak moeilijk te realiseren. Zelfs wanneer statushouders naar een nabijgelegen gemeente worden toegewezen, verloopt de overgang niet altijd soepel. Dit hangt sterk af van de samenwerking tussen de gemeente en het COA. Er zijn echter ook positieve voorbeelden van goede samenwerking, waarbij de overdracht van voorinburgering naar wettelijke inburgering goed wordt geregeld.

De bekostiging van voorinburgeringstrajecten is een knelpunt, aangezien het COA geen middelen heeft om sommige trajecten te financieren en gemeenten deze niet kunnen voorfinancieren. Pas na verhuizing naar de gemeente ontstaat recht op een bijstandsuitkering, terwijl statushouders in het AZC alleen leefgeld ontvangen. Daarnaast ontstaan praktische problemen, zoals het reizen voor inburgeringstrajecten, waarvoor geen vergoeding beschikbaar is. Gemeenten kampen al met een tekort aan werkcoaches voor statushouders, waardoor extra investeringen in begeleiding tijdens de voorinburgering noodzakelijk zijn.

#### 3.3.1. Statushouders wonend in de vestigingsgemeenten

Na de verhuizing van een statushouder naar de toegewezen gemeente begint de feitelijke inburgering, maar ook hier ontstaan knelpunten. De gemeente is vanaf dat moment volledig verantwoordelijk, en als de statushouder geen zelfstandig inkomen heeft, komt hij of zij in aanmerking voor een uitkering.

Door de stijgende instroom van asielzoekers krijgen gemeenten meer inburgeraars zonder extra financiering van de rijksoverheid. Dit leidt tot langere wachtlijsten, aangezien gemeenten te weinig capaciteit hebben om de toestroom goed op te vangen. Dit is frustrerend voor inburgeraars en zorgt ervoor dat zij langer in de bijstand blijven dan nodig is. Na inschrijving volgt een intakegesprek en een leerbaarheidstoets, waarna samen met de gemeente een Plan Inburgering en Participatie (PIP) wordt opgesteld. Dit plan bevat de leerroute en de te behalen examens. Inburgeraars hebben drie jaar de tijd en kunnen kiezen uit drie leerroutes:

- **B1-route:** Gericht op betaald werk of vrijwilligerswerk. Taalexamen op B1-niveau moeten binnen drie jaar worden behaald, met mogelijkheid om naar A2 af te schalen. Kennisexamens over Nederland zijn verplicht.



- **Onderwijsroute:** Voor jongeren die zich voorbereiden op mbo, hbo of universiteit. Taalexamens moeten op B1 of B2 worden behaald, evenals kennisexamens.
- **Zelfredzaamheidsroute (Z-route):** Voor wie de B1- of onderwijsroute te moeilijk is. Taalniveau A1 wordt aangeleerd, en kennisexamens zijn verplicht, maar taalexamens zijn optioneel.

Hoewel deze routes door de overheid zijn vastgesteld, werken ze niet voor iedereen even goed, wat het risico met zich meebrengt dat inburgeraars onvoldoende integreren en participeren in de samenleving. In het volgende hoofdstuk gaan we hier dieper op in.

### 3.4. TWV'en een oplossing voor de arbeidsmarktkrapte?

Hoewel de stijging van het aantal TWV's voor asielzoekers in Noord-Nederland, zoals in de regio Groningen, een bijdrage kan leveren aan de arbeidsmarkt, is het zeer onwaarschijnlijk dat het de arbeidsmarktkrapte volledig zal oplossen. Dit heeft o.a. te maken met de volgende factoren:

- **Aantallen en timing:** Hoewel de stijging in het aantal TWV's indrukwekkend is, betekent dit niet dat het aantal beschikbare asielzoekers die daadwerkelijk beschikbaar en geschikt zijn voor de arbeidsmarkt onmiddellijk gelijk is aan de vraag naar arbeidskrachten. De integratie van asielzoekers in de arbeidsmarkt vereist tijd, opleiding en taalvaardigheden.
- **Soorten werk:** Asielzoekers kunnen vaak goed werk verrichten in sectoren zoals de landbouw, logistiek en de zorg, waar er inderdaad tekorten zijn. Maar het is belangrijk te realiseren dat de vraag naar arbeidskrachten niet alleen in deze sectoren ligt. Er is ook vraag naar hoogopgeleide arbeidskrachten en specifieke vaardigheden, wat kan betekenen dat niet alle tekorten direct door asielzoekers worden ingevuld.
- **Integratie en werkervaring:** Asielzoekers moeten zich vaak eerst aanpassen aan de werkcultuur, de taal leren en soms specifieke vaardigheden ontwikkelen voordat ze optimaal kunnen bijdragen. Dit is een proces dat tijd kost en de vraag is of de stijgende aantallen in korte tijd kunnen worden ingepast in de bredere arbeidsmarkt.
- **Regionale verschillen:** De arbeidsmarktkrapte is niet overal in Noord-Nederland hetzelfde. Sommige regio's kunnen sneller profiteren van de werkgelegenheid die asielzoekers bieden, terwijl andere regio's mogelijk te maken hebben met andere structurele problemen die de oplossing van krapte bemoeilijken.

## 4. ENIGE CIJFERS OVER INSTROOM EN UITSTROOM

Asielzoekers die in Nederland aankomen, melden zich altijd eerst bij een aanmeldcentrum. Na het aanmeldgehoor van de IND gaan ze naar een opvanglocatie van het COA. Dit is de instroom van asielzoekers. Het instroomcijfer van het COA is hoger dan het instroomcijfer van de IND. De laatste jaren is het aandeel Syrische vluchtelingen in de asielinstroom het grootst, ongeveer 40%. Daarna volgen vluchtelingen uit Irak, Jemen, Eritrea en Turkije, elk goed voor zo'n 5 à 6%. Oekraïners worden hier niet meegeteld, omdat zij geen asielprocedure doorlopen en zonder werkvergunning mogen werken.

Bij het bekijken van de cijfers valt op dat er veel wordt geregistreerd over de herkomst van vluchtelingen. Echter, het is moeilijk om specifieke informatie te verkrijgen over hun achtergrond, zoals opleiding en werkervaring. Dit komt doordat de systemen van het COA en de gemeenten vooral gericht zijn op individuele gegevens en niet op groepsinformatie. Dit maakt het lastig om gericht beleid te ontwikkelen voor het werven van asielzoekers. De meeste asielzoekers verblijven in AZC's die door het COA worden beheerd. Ook veel statushouders wonen in deze centra, terwijl zij wachten op een verhuizing naar een gemeente. Dit komt doordat er in veel gemeenten onvoldoende geschikte huisvesting beschikbaar is. Volgens de cijfers van het Nederlands Jeugdinstituut<sup>21</sup> woonden er eind 2024 ongeveer 69.790 mensen (volwassenen en jeugd) in AZC's in Nederland, waarvan ca. 37% statushouders.

Het is belangrijk om te noteren dat deze cijfers voortdurend fluctueren door de instroom en uitstroom van asielzoekers en statushouders bijvoorbeeld omdat ze geen verblijfsvergunning krijgen, terugkeren naar het land van herkomst, vertrekken met onbekende bestemming of als statushouders verhuizen naar een woning in een gemeente. Het totale aantal instroom en uitstroom over de jaren 2020 t/m 2024 (inclusief amv) in Nederland is te zien in onderstaande grafiek<sup>22</sup>.

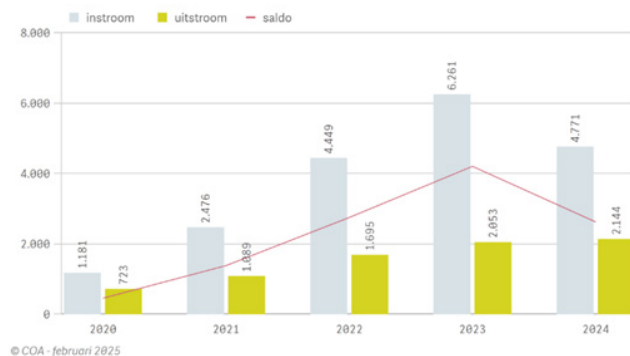


<sup>21</sup> <https://www.nji.nl/cijfers/asielzoekerscentra-azc>

<sup>22</sup> <https://www.coa.nl/nl/lijsst/instroom-en-uitstroom>

De afgelopen jaren is er een significante stijging geweest in het aantal alleenstaande minderjarige vluchtelingen (amv's) in Nederland. Werden er in 2020 nog 986 amv's geregistreerd, dan was dit aantal in 2023 opgelopen tot 5.804. De meerderheid van deze jongeren was in 2023 tussen de 16 en 18 jaar oud, met ongeveer de helft van de groep in deze leeftijdscategorie. Vaak hebben deze jongeren geen opleiding gevolgd, wat extra uitdagingen met zich meebrengt bij hun inburgering en deelname aan de samenleving.

De meeste amv's kwamen uit Syrië, gevolgd door Eritrea. De opvang van deze jongeren gebeurt in speciale voorzieningen: jongere amv's worden vaak in een opvanggezin geplaatst, terwijl oudere jongeren in kleinschalige opvang van het COA terecht komen. Ze krijgen intensieve begeleiding en zijn verplicht onderwijs te volgen, net zoals hun Nederlandse leeftijdsgenoten. Deze ontwikkelingen benadrukken de groeiende behoefte aan passende opvang en begeleiding voor alleenstaande minderjarige vluchtelingen in Nederland. Het aantal instroom en uitstroom amv's in de jaren 2020 t/m 2024 is te zien in onderstaande grafiek<sup>23</sup>.



#### 4.1. COHORT ONDERZOEK CBS

Het CBS voert sinds 2017 een cohortonderzoek uit naar asielzoekers en statushouders die vanaf 2014 naar Nederland zijn gekomen<sup>24</sup>. Dit onderzoek, genaamd 'Asiel en integratie', volgt alle asielzoekers die sinds 2014 bij COA-opvang zijn ingestroomd en statushouders die een verblijfsvergunning asiel hebben ontvangen, inclusief hun nareizigers en gezinsherenigers. Het cohortonderzoek maakt deel uit van een breder onderzoeksprogramma waarin ook andere kennispartners zoals SCP, WODC en RIVM participeren<sup>25</sup> en biedt inzicht in verschillende aspecten van het leven van asielzoekers en statushouders, waaronder ook de hun ontwikkelingen op het terrein van 'Werk en inkomen'.

Het onderzoek laat zien dat de meeste statushouders zodra ze een woning hebben gekregen, in de bijstand terechtkomen. Na verloop van tijd krijgt een deel van hen een eigen inkomen, maar er blijven nog veel statushouders in de bijstand<sup>26</sup>.

Van 2014 t/m eerste helft 2022 kregen bijna 215.000 mensen een verblijfsvergunning, waarvan 178.000 zelfstandig gehuisvest zijn in gemeenten. De spreiding over gemeenten is gelijkmatig, met enkele uitzonderingen bij opvanglocaties.

Het aandeel werkende statushouders stijgt geleidelijk, tot 31% na 7 jaar voor het 2014-cohort. Veel hebben echter onvoldoende inkomsten uit werk. In de eerste maanden na vergunningverlening hebben velen nog geen inkomsten vanwege verblijf in opvanglocaties.

Na anderhalf jaar is voor 63% van het 2014-cohort een uitkering of pensioen de voornaamste inkomstenbron, dalend naar 33% na vijf jaar. Voor recentere cohorten daalt de afhankelijkheid van uitkeringen sneller, terwijl het aandeel schoolgaanden toeneemt (42% voor cohort 2020 vs. 33% voor cohort 2014 na 12 maanden).

Bron: CBS

<sup>23</sup> <https://www.coa.nl/nl/lijst/instroom-en-uitstroom>

<sup>24</sup> <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2022/>

<sup>25</sup> <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2020/over-het-onderzoek/>

<sup>26</sup> <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2023/statushouders-huisvesting-en-integratie/#:~:text=De%20meeste%20statushouders%20zijn%20hun,215%20duizend%20mensen%20een%20verblijfsvergunning.>

## 5. KENMERKEN VAN NIEUWE NEDERLANDERS

In het vorige hoofdstuk hebben we de belangrijkste knelpunten in de asielketen besproken die de integratie van Nieuwe Nederlanders bemoeilijken. Ook de persoonlijke kenmerken van asielzoekers en statushouders spelen een grote rol in hun integratiekansen. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk of iemand wel of geen opleiding heeft gehad in het land van herkomst. Daarnaast is de mate waarin iemand in staat is om snel een voldoende Nederlands taal-niveau te bereiken cruciaal voor een succesvolle integratie.

Algemeen kan worden gesteld dat de groep asielzoekers die naar Nederland komt, zeer divers is. Ze komen uit verschillende landen met uiteenlopende culturele achtergronden en verschillen ook op het gebied van leeftijd, opleiding en ervaring. Daarnaast kunnen veel asielzoekers traumatische ervaringen hebben die in de opvang en begeleiding meegenomen moeten worden.

Om deze diversiteit effectief aan te pakken, is het essentieel om heldere definities te hanteren die de specifieke rechten, plichten en behoeften van verschillende groepen erkennen. Dit maakt het mogelijk om gericht beleid te ontwikkelen dat niet alleen de arbeidsparticipatie en integratie bevordert, maar ook bijdraagt aan beter onderzoek, beleidsevaluatie en een genuanceerder maatschappelijk debat. Bovendien helpt het bij het formuleren van maatregelen die de vaak achtergestelde positie Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt verbeteren, wat positieve gevolgen heeft voor hun integratie, financiële situatie en het algemene maatschappelijke draagvlak. Asielzoekers en statushouders hebben verschillende kenmerken en regels als het gaat om werk:

### 5.1. Werkmogelijkheden en integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt

Asielzoekers in Nederland mogen onder bepaalde voorwaarden werken, maar er gelden beperkingen. Ze kunnen pas aan de slag als hun asielaanvraag minimaal zes maanden in behandeling is. Daarnaast moet de werkgever een TWV aanvragen bij het UWV, wat administratieve stappen met zich meebrengt.

Tot voor kort was er een beperking van maximaal 24 weken werk per jaar voor asielzoekers, maar deze regeling is versoepeld. Deze versoepeling biedt asielzoekers meer kansen om werkervaring op te doen en financieel bij te dragen aan hun eigen levensonderhoud. Echter, de integratie van asielzoekers op de arbeidsmarkt blijft uitdagend<sup>27</sup>. Taalbarrières en het ontbreken van een sociaal netwerk vormen grote obstakels voor een vlotte arbeidsmarktintegratie. Veel asielzoekers hebben moeite om zich snel aan te passen en een stabiele werkplek te vinden.

Werkende asielzoekers dragen financieel bij aan hun opvang door een eigen bijdrage te betalen. Dit helpt de

kosten van hun verblijf in Nederland te dekken en bevordert tegelijkertijd hun zelfredzaamheid, wat een positieve stap is in hun integratieproces.

### 5.2. Werkmogelijkheden en integratie van statushouders op de arbeidsmarkt

Statushouders hebben in Nederland dezelfde rechten op de arbeidsmarkt als Nederlanders. Dit betekent dat zij zowel in loondienst en als zelfstandige kunnen werken<sup>28</sup>. Voor iedere statushouder wordt maatwerk nagestreefd, vanaf het moment dat zij naar de vestigingsgemeente verhuizen. Het Plan Inburgering en Participatie (PIP) is vanaf dat moment leidend. Het uiteindelijke doel is om statushouders, ook degenen die meer begeleiding nodig hebben, goed te laten integreren en, waar mogelijk, in een betaalde baan te plaatsen, zodat ze in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Naarmate statushouders langer in Nederland verblijven, neemt hun arbeidsparticipatie geleidelijk toe. Na zeven jaar is ongeveer 45% van de statushouders in Nederland in een fulltime baan werkzaam<sup>29</sup>.

Hoewel veel statushouders werk vinden, hebben de meesten een deeltijdbaan. Ongeveer 53% van de werkende statushouders heeft een parttime functie, en 79% van hen werkt met een tijdelijk contract. Deze werkstructuren wijzen op de instabiliteit die vaak gepaard gaat met de arbeidsparticipatie van statushouders.

Desondanks hebben statushouders vaak een ongunstige sociaaleconomische positie. Veel van hen zijn uitkeringsafhankelijk en ervaren moeite om een vast contract te bemachtigen. Deze uitdagingen benadrukken de structurele obstakels die statushouders moeten overwinnen om zich volledig te integreren in de arbeidsmarkt en de bredere samenleving.

### 5.3. Van asiel naar arbeid: De Integratieroutes van Statushouders

Vanuit economisch perspectief kunnen asielzoekers en statushouders een waardevolle bijdrage leveren aan de (noordelijke) arbeidsmarkt. Tegelijkertijd helpt het vinden van werk hen om beter deel te nemen aan de samenleving. De belangrijkste voorwaarde hiervoor is dat zij de Nederlandse taal goed beheersen en voldoende leerbaar zijn. De achtergrond van een statushouder speelt een grote rol in hun kansen op de arbeidsmarkt. Hier volgen enkele voorbeelden van verschillende typen statushouders:

- Alleenstaande jongeren (18+) zonder opleiding, die in de Z-route zitten;
- Begeleide kandidaten met een hoger taalniveau (B1-route), meestal 27 jaar of ouder, met een diploma op mbo-4, hbo of hoger;
- Alleenstaande mannen in de Z-route met praktische werkervaring (bijvoorbeeld als automonteur of in de bouw), meestal maximaal 45 jaar oud;

<sup>27</sup> [https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/rapporten-0000-1099/1041\\_Arbeidsintegratie-van-vluchtelingen.pdf](https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/data/file/rapporten-0000-1099/1041_Arbeidsintegratie-van-vluchtelingen.pdf)

<sup>28</sup> <https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2024/03/2024-34-Ruimere-werkmogelijkheden-asielzoekers.pdf>

<sup>29</sup> <https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/feiten-en-cijfers/arbeidsmarkt>

- Jonge (alleenstaande) vrouwen in de Z-route zonder formele werkervaring, die waarschijnlijk in praktische beroepen gaan werken (zoals schoonmaak, horeca, winkelwerk, zorgondersteuning), meestal jonger dan 45 jaar;
- Hoogopgeleide mannen/vrouwen in de Z-route, zonder taalvaardigheid in Nederlands of Engels en moeite met leren, meestal 45 jaar of ouder, met een diploma uit het land van herkomst.

In paragraaf 3.3.1 hierboven zijn de drie leerroutes voor statushouders kort beschreven: de B1-route, de onderwijsroute en de zelfredzaamheidsroute. Over het algemeen zijn de mensen in de B1- en onderwijsroute het meest zelfredzaam en het minst afhankelijk van een uitkering. Zij hebben een goede leerbaarheid en zullen na hun inburgering redelijk zelfstandig kunnen functioneren.

De zelfredzaamheidsroute is bedoeld voor statushouders die het moeilijkst zijn in de inburgering. Deze route is voor mensen met geringe leerbaarheid, waarbij de verplichting om de Nederlandse taal op B1-niveau te leren, wordt opgeheven.

In dit advies wordt niet dieper ingegaan op de verschillende typen statushouders, omdat de drie leerroutes meestal voldoende zijn. Een uitzondering vormt de groep alleenstaande jongeren van 18 jaar of ouder. Voor hen is de Z-route waarschijnlijk niet de beste weg om goed te kunnen participeren in de samenleving.

#### **5.4. Alleenstaande jongeren (18+) zonder opleiding in de Z-route**

In paragraaf 4 werd al aangegeven dat het aantal alleenstaande minderjarige vluchtelingen in de afgelopen jaren sterk is toegenomen. Veel van deze jongeren hebben geen opleiding kunnen volgen, niet omdat ze niet slim genoeg zijn, maar omdat ze jarenlang op de vlucht waren. Meestal spreken ze alleen hun moedertaal.

Steeds vaker blijken de amv'ers die Nederland binnenkomen ouder dan 17 jaar. Omdat ze nog geen 18 zijn, worden ze, naast de opvang in een AZC of gastgezin, geplaatst in een internationale schakelklas (ISK)<sup>30</sup>. In de praktijk komen ze echter vaak pas in aanmerking voor deze klassen wanneer ze 18 jaar zijn, door de lange wachtlijsten. Op dat moment verliezen ze het recht op ISK-onderwijs. Als ze nog wel geplaatst kunnen worden, is de tijd die ze daar doorbrengen vaak zo kort dat het weinig effect heeft.

Veel van deze jongeren hebben geen schoolervaring en weten niet hoe ze moeten leren, wat het moeilijk maakt voor hen om in de klassikale aanpak van de ISK te passen. Zodra ze 18 zijn, worden ze als volwassenen beschouwd

en moeten ze naar de reguliere AZC-opvang, waar ze zonder onderwijs hun asielprocedure afwachten. Degenen die uiteindelijk een verblijfsvergunning krijgen, komen vaak in de zelfredzaamheidsroute terecht, waar integratie en participatie een uitdaging vormen. Dit komt doordat de gebruikelijke aanpak niet aansluit bij hun behoeften, waardoor ze eerder gedemotiveerd raken dan gemotiveerd om te integreren of te werken. Daarnaast verschilt de beschikbaarheid van extra middelen en ondersteuning per gemeente, wat de integratie verder bemoeilijkt.

Uiteindelijk worden veel van deze jongeren geplaatst bij werkleerbedrijven, zoals de voormalige WSW-bedrijven. Dit is echter geen ideale omgeving voor hun participatie, omdat er verschillende problemen zijn<sup>31</sup>:

- Er zijn weinig leeftijdsgenoten (meestal oudere inburgeraars);
- Het werk sluit niet aan bij hun interesses;
- Er is geen financiële prikkel;
- Het pad naar succes is te lang;
- Er wordt te weinig aandacht besteed aan taal.

Een mogelijke oplossing voor deze problemen is de Z-route-pilot<sup>32</sup> van de gemeente Groningen, die volgens de Raad een goed voorbeeld is om nieuwkomers snel te laten integreren in de samenleving. Het coördinatiepunt Thuisin050 en het sociaal ontwikkelbedrijf Iederz spelen hierin een centrale rol. Inburgeraars die de Z-route volgen, kunnen direct na de start van hun inburgering deelnemen aan een gestandaardiseerd participatieprogramma van 250 uur, verspreid over vier maanden.

In het programma ligt de nadruk op het behalen van praktische vaardigheden, zoals de Nederlandse taal en arbeidsmarktparticipatie. Dit gebeurt door het combineren van taal- en werkgerichte trajecten. De Z-route start met een kennismaking en korte intake, waarna deelnemers direct kunnen doorstromen naar taaltrainingen of werktrajecten, afhankelijk van hun situatie. Het doel is om binnen zes maanden een stevige basis te leggen voor hun zelfstandigheid. Na het programma volgt een warme overdracht naar regiovoerders die de inburgeraars verder begeleiden naar werk- of participatieplekken. Deze gestructureerde aanpak zorgt ervoor dat inburgeraars direct na de start van hun inburgering kunnen deelnemen aan participatie, wat een solide basis legt voor hun verdere integratie.

In de regio Groningen en Noord-Drenthe wordt ook ingezet op het activeringsprogramma 'Kansrijk Talent'<sup>33</sup> van Werk in Zicht Groningen (WiZ). Deze aanpak is ontworpen om deelnemers te helpen hun talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen.

<sup>30</sup> Een ISK is een tweejarige opleiding voor jongeren van 12-18 jaar waar het leren van de Nederlandse taal centraal staat in alle lessen.

<sup>31</sup> Meer informatie hierover is te vinden op <https://www.nji.nl/cijfers/asielzoekers> en <https://www.emnnetherlands.nl/migratiethemas/alleenstaande-minderjarige-vreemdelingen>

<sup>32</sup> <https://www.divosa.nl/publicaties/participatie-de-inburgering/praktijkvoorbeelden/een-snelle-start-voor-de-z-route-de-gemeente-groningen>

<sup>33</sup> Bron: Evaluatie Kansrijk Talent Programma, augustus 2023.

Het programma duurt drie maanden en biedt een combinatie van praktijkgerichte en theoretische trainingen, afgestemd op de persoonlijke behoeften van de deelnemers. Kernbegrippen zijn: de mens centraal, integraal werken en vindplaatsgericht.

De meerwaarde ligt in het herstellen van zelfvertrouwen en perspectief, wat deelnemers motiveert om door te stromen naar werk. Zo is er persoonlijke begeleiding en aanvullende ondersteuning bij zaken als schulden en kinderopvang. De trainingen worden drie keer per jaar aangeboden op acht locaties in Groningen en Noord-Drenthe. Op dit moment kunnen alleen jongeren die al in de gemeente wonen aan het programma deelnemen, maar de Raad pleit ervoor om deze aanpak al te starten terwijl de jongeren nog in het AZC verblijven, voordat ze naar de gemeente verhuizen. Een belangrijk voordeel van Kansrijk Talent ten opzichte van de Z-route-pilot is de nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. Deze samenwerking zorgt ervoor dat de trainingen aansluiten bij de actuele behoeften op de arbeidsmarkt, wat de kans op een succesvolle plaatsing vergroot. Daarnaast biedt het programma persoonlijke begeleiding en ondersteuning bij praktische zaken, wat bijdraagt aan een effectievere integratie in het arbeidsproces.

De Z-route-pilot richt zich voornamelijk op het combineren van taalverwerving met participatie en werk. Hoewel dit effectief kan zijn, kan het ontbreken van directe aansluiting bij de arbeidsmarktbehoeften en beperkte persoonlijke ondersteuning de effectiviteit verminderen. Kansrijk Talent heeft daarentegen een meer directe link naar de arbeidsmarkt, wat mogelijk zorgt voor betere kansen voor jongeren om zich sneller te integreren en deel te nemen aan het arbeidsproces.

#### **Het Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF)<sup>34</sup>**

Het AMIF is een Europese subsidie gericht op grensoverschrijdende samenwerking op het gebied van veiligheid en migratie. Aanvragen kunnen worden ingediend door diverse organisaties, waaronder overheden, NGO's, bedrijven, onderwijs- en kennisinstellingen. Het doel is om bij te dragen aan een doeltreffend beheer van migratiestromen en de ontwikkeling van het gemeenschappelijk Europees asiel- en immigratiebeleid.

Het fonds richt zich op vier hoofdthema's:

1. Asiel en opvang
2. Reguliere migratie
3. Integratie
4. Terugkeer

Zowel de gemeente Emmen als de gemeente Leeuwarden maken actief gebruik van de AMIF-subsidie om de integratie en taalvaardigheid van statushouders te bevorderen door middel van werkgerelateerde projecten:

#### **Emmen**

De gemeente Emmen is betrokken bij een project genaamd "AMIF- Taalondersteuning op de werkvloer". Dit project, dat op 9 november 2023 van start is gegaan, richt zich op het creëren van 300 taalrijke werkplekken bij werkbedrijven en reguliere werkgevers in de regio. Het project wordt uitgevoerd in samenwerking met de gemeenten Borger-Odoorn en Coevorden, EMCO-groep, Menso, Wedeka, Drenthe College en IVIO-Opleidingen.

#### **Leeuwarden**

De gemeente Leeuwarden heeft subsidie ontvangen voor het project "Taaltrajecten binnen bedrijven". Het doel is om 250 statushouders de kans te bieden om hun taalvaardigheid te verbeteren bij lokale werkgevers. Het project omvat taalstages waarbij statushouders meedraaien in een bedrijf, waardoor ze de taal kunnen oefenen en de samenleving leren kennen.

<sup>34</sup> <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/asiel-migratie-en-integratiefonds-amif>

## 6. WERKGEVERS EN DE INTEGRATIE VAN NIEUWE NEDERLANDERS

Werkgevers met personeelstekorten kunnen in theorie gebruikmaken van talent uit AZC's. Echter, zoals de cijfers in paragraaf 3 aantonen, is het aantal werkende asielzoekers laag. Ondanks een toename in TWV'en, blijft de impact op de arbeidsmarkt beperkt<sup>35</sup>. Volgens de Raad biedt de inzet van statushouders en asielzoekers met een TWV op dit moment dan ook geen substantiële oplossing voor de personeelstekorten.

Uit evaluaties van talloze pilots, projecten en gesprekken die de Raad heeft gevoerd met beleidsmakers en ondernemers, blijkt dat de complexiteit van de situatie een van de belangrijkste factoren is achter de terughoudendheid van werkgevers om Nieuwe Nederlanders aan te nemen. Dit probleem komt voort uit een combinatie van praktische zorgen, financiële overwegingen en culturele barrières. De angst voor verhoogde risico's is prominent: werkgevers associëren statushouders vaak met een grotere kans op uitval, communicatieproblemen en lagere productiviteit in de beginfase. Taalbarrières en vermeende culturele verschillen in werkhouding en communicatiestijl worden daarbij als obstakels gezien<sup>36</sup>.

Daarnaast spelen financiële zorgen een belangrijke rol. Werkgevers vrezen de extra kosten voor intensieve begeleiding en inwerktrajecten, en missen vaak kennis van de beschikbare ondersteuningsregelingen die juist de integratie kunnen vergemakkelijken. Negatieve beeldvorming in de media versterkt deze aarzeling, vooral bij kleinere bedrijven, die zich extra kwetsbaar voelen door de extra administratieve en begeleidingslast.

Een ander aandachtspunt is de verplichting voor asielzoekers om inburgeringstrajecten te volgen, wat planningsuitdagingen voor werkgevers met zich meebrengt, vooral als statushouders in teamverband moeten werken. Het zou helpen als deze cursussen geconcentreerd zouden worden op één dag, bijvoorbeeld in de avonden, hoewel dit ook aanpassingen van onderwijsinstellingen vereist.

De complexe regelgeving rondom arbeidsvergunningen en verblijfsstatus maakt het proces bovendien niet eenvoudiger. Het COA is strikt verantwoordelijk voor de opvang van asielzoekers, maar de verantwoordelijkheid voor het regelen van een dienstverband ligt zowel bij de asielzoeker als de werkgever, met inachtneming van de TWV-procedure. Het aanvragen van een TWV is vaak tijdrovend en complex, en de beperkte begeleiding (maximaal 11 uur per asielzoeker) maakt dit nog moeilijker. De Raad pleit daarom voor betere faciliteiten voor begeleiding op de werkplek, voor zowel de kandidaat als

de ondernemer, met behulp van werk- en taalcoaches, en voor betere bemiddeling tussen beide groepen.

### 6.1. Noordelijke initiatieven tegen koudwatervrees bij werkgevers

In de arbeidsmarktregio Friesland worden de programma's 'Nieuwkomers in de keuken' en 'Proeven voor Startbanen' ingezet om werkervaring te bieden aan nieuwkomers en statushouders, waarbij samenwerking met werkgevers centraal staat.

Beide initiatieven hebben als doel om deelnemers actief te integreren in de arbeidsmarkt. Het programma 'Nieuwkomers in de keuken' richt zich op de horeca, waar nieuwkomers de kans krijgen ervaring op te doen in de keuken en de horecaomgeving, wat hen ook helpt de Nederlandse werkcultuur te leren kennen. Werkgevers spelen hierin een cruciale rol door werkplekken te bieden en de deelnemers te begeleiden.

'Proeven voor Startbanen' biedt jongeren met een vluchtachtergrond in Súdwest-Fryslân de mogelijkheid om werkervaring op te doen in diverse sectoren, terwijl zij tegelijkertijd hun opleiding voortzetten<sup>37</sup>. Dit vergroot hun kansen op een vast dienstverband. Werkgevers worden gestimuleerd om werkplekken aan te bieden en actief deel te nemen aan de begeleiding van de deelnemers.

In beide programma's spelen werkgevers een essentiële rol: ze bieden werkplekken, begeleiden de deelnemers en stimuleren hun persoonlijke en professionele groei. Dit creëert een win-win situatie, waarbij nieuwkomers de kans krijgen werkervaring op te doen en hun kansen op werk te vergroten, terwijl werkgevers profiteren van gemotiveerde en diverse medewerkers. Dit bevordert de integratie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt, wat kan leiden tot duurzame werkrelaties<sup>38</sup>.

Een ander inspirerend voorbeeld is het Friese initiatief 'Fan binnenút: Nije Friezen nei wurk' uit 2024, waarin nieuwkomers worden gevolgd tijdens hun zoektocht naar werk en integratie in de samenleving. Dit programma toont hoe praktijkervaring en begeleiding bijdragen aan een succesvolle aansluiting op de arbeidsmarkt. Werkgevers krijgen een realistisch beeld van de kansen en uitdagingen en worden ondersteund bij het creëren van een inclusieve werkomgeving.

Daarnaast bood de Werkgeversbijeenkomst statushouders en nieuwkomers eind februari 2025 inspirerende praktijkvoorbeelden. Werkgevers kregen concrete inzichten in de voordelen en begeleiding van statushouders. Ook werd er voorlichting gegeven over arbeidsmigratieprocedures en trainingen zoals 'Harrie helpt statushou-

35 <https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/feiten-en-cijfers/arbeidsmarkt>

36 [https://www.platform31.nl/wp-content/uploads/2024/09/Rapport\\_Wachten-of-werken\\_Platform31.pdf](https://www.platform31.nl/wp-content/uploads/2024/09/Rapport_Wachten-of-werken_Platform31.pdf)

37 <https://www.brekt.nl/sudwest-fryslan-start-proef-statushouders-aan-het-werk-te-helpen/>

38 Zie ook: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2020/07/17058-Eindrapport-Effecten-dienstverlening-statushouders-Den-Haag-Regioplan-23jan20.pdf>

ders' om werkgevers beter voor te bereiden op culturele en taalkundige verschillen. Ook in andere gemeenten in het Noorden worden soortgelijke initiatieven opgezet, die statushouders en asielzoekers koppelen aan bedrijven via mentorprogramma's en werkervaringsplekken. Dit helpt niet alleen bij het opbouwen van werkervaring, maar ook bij het creëren van een netwerk binnen de Noordelijke arbeidsmarkt.

Een ander inspirerende initiatief, is de pilot van het UMCG die gericht is op het vergroten van het aantal verpleegkundigen door statushouders in te zetten.

### Pilot UMCG

Statushouders met een verpleegkundige achtergrond/diploma in hun land van herkomst worden benaderd en ingezet als assistent-verpleegkundige. Tegelijkertijd wordt hun oorspronkelijke diploma gescreend en wordt op basis van maatwerk vastgesteld welke aanvullende trainingen/lessen gevolgd moeten worden om een Nederlands erkend diploma te krijgen. Dit resulteert er uiteindelijk in dat deze mensen als BIG-geregistreerd verpleegkundige aan de slag kunnen. De eerste kandidaten hebben dit in juni 2024 met succes afgerond. Deze pilot heeft inmiddels landelijke belangstelling van andere ziekenhuizen.

Deze pilot laat zien dat er veel kansen voor een dergelijke aanpak liggen, ook in andere beroepsgroepen. Tegelijkertijd zijn er vanuit de ervaring van deze pilot ook nog de nodige knelpunten én leerpunten om tot een structurele aanpak te komen, zoals:

- Financiering voor individuele opleidingen/cursussen, assessments e.d. is er onvoldoende;
- Zoeken op kenmerken en achtergronden van asielzoekers/statushouders in de bestanden van COA/gemeenten is niet (goed) mogelijk;
- Traag en veeleisend proces van inburgering;
- Ontbrekende coördinatie;
- Ondergewaardeerde diploma's, de verantwoordelijkheid ligt vooral bij statushouders zelf om te bedenken dat iets van diplomawaardering in Nederland nodig is.

### 6.2. Conclusie: kansen en gemiste mogelijkheden

Hoewel werkgevers terughoudend zijn door regelgeving, kosten en onbekendheid, tonen die in dit advies beschreven initiatieven aan dat werkervaringstrajecten effectief kunnen zijn<sup>39</sup>. Het aanbieden van proefplaatsingen en

loonkostensubsidies vergroot de kans op succesvolle arbeidsintegratie, maar deze regelingen zijn momenteel niet beschikbaar voor asielzoekers.

Het versoepelen van regelgeving kan de arbeidsmarkt flexibeler en toegankelijker maken, waardoor meer mensen sneller aan het werk kunnen. Dit is bijvoorbeeld te zien bij Oekraïners en Syriërs, voor wie belemmeringen op de arbeidsmarkt zijn verminderd, waardoor zij eenvoudiger een baan konden vinden. Minder strikte eisen rondom werkvergunningen en erkenning van diploma's zorgen ervoor dat beschikbare arbeidskrachten sneller kunnen bijdragen aan sectoren met personeelstekorten, wat zowel werkzoekenden als werkgevers ten goede komt.

De Raad pleit dan ook voor ruimere mogelijkheden om proefplaatsingen en loonkostensubsidies ook voor asielzoekers in te zetten. Door werkgevers beter te ondersteunen en regelgeving te versoepelen, kan een win-win situatie ontstaan: statushouders en asielzoekers krijgen een eerlijke kans op de arbeidsmarkt, terwijl werkgevers toegang krijgen tot gemotiveerd personeel.

Dit vraagt om een combinatie van betere begeleiding, vereenvoudigde procedures en een actieve rol van zowel overheid als werkgevers om de kansen voor nieuwkomers te vergroten. Daarnaast zou een betere coördinatie tussen gemeenten, opleidingsinstituten en werkgevers kunnen bijdragen aan een effectiever systeem waarin statushouders en asielzoekers sneller een passende baan kunnen vinden. Een verdere uitbreiding van werkervaringsprogramma's en mentorprojecten in verschillende sectoren, zoals de bouw en zorg, zou een bredere groep nieuwkomers kunnen helpen om sneller en effectiever te integreren op de arbeidsmarkt.

Bij het signaleren van knelpunten voor werkgevers benadrukt de Raad dat werkgevers zelf, zowel in de publieke als de private sector, een belangrijke verantwoordelijkheid dragen. Dat asielzoekers en statushouders moeilijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt, is niet alleen toe te schrijven aan de overheidsprocedures en de versnipperde uitvoeringspraktijk. Het UMCG heeft als werkgever laten zien dat er meer mogelijk is met de inzet van statushouders.

Ook is de Raad van mening dat werkgeversorganisaties en O&O-fondsen actiever kunnen inzetten op opleidingsmogelijkheden om asielzoekers geschikt te maken voor banen. Dit vereist dat asielzoekers in dienst zijn van de

<sup>39</sup> Zie onder meer: [https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/03/09/plan-van-aanpak-statushouders-aan-het-werk/23\\_0147+Plan+van+aanpak+Statushouders+aan+het+werk.pdf](https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2023/03/09/plan-van-aanpak-statushouders-aan-het-werk/23_0147+Plan+van+aanpak+Statushouders+aan+het+werk.pdf) van de Taskforce VIA. Deze bestaat uit de volgende partijen SZW, OCW, ABU, AWVN, COA, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, VH, VNG, VNO-NCW – MKB NL en VluchtelingenWerk Nederland.

sector om scholingskosten vergoed te krijgen. Er is hier ruimte voor verbetering, waarbij werkgevers verantwoordelijkheid dragen voor het vinden van personeel, maar ook een publiek belang gediend is (zoals betere integratie en participatie).

Een ander leerpunt is dat het op basis van bestaande registraties moeilijk is om de opleiding en werkervaring van asielzoekers te achterhalen. Het SEO-onderzoek in hoofdstuk 1 toont aan dat het verruimen van werkmogelijkheden voor asielzoekers aanzienlijke maatschappelijke voordelen heeft, zonder grote extra kosten. Dit, samen met de ambitie van het COA om meer asielzoekers naar werk te helpen, vraagt om een uitgebreidere intake van asielzoekers. In dit verband verwijst de Raad naar een aanpak in Sleeswijk-Holstein in Duitsland: het *“Konzept zur Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete direkt nach Ankunft”*.

#### **Aanpak Sleeswijk-Holstein<sup>40</sup>**

Directe evaluatie van vaardigheden

Bij aankomst in de eerste opvangcentra worden de beroepsvaardigheden van vluchtelingen meteen geëvalueerd. Dit omvat een systematische inventarisatie van hun kwalificaties en werkervaringen.

#### **Berufssprachkurse**

Speciaal ontworpen beroepsgerichte taalcursussen worden aangeboden. Deze cursussen richten zich

op het verwerven van taalvaardigheden die direct toepasbaar zijn in de dagelijkse werkomgeving, wat de integratie in de arbeidsmarkt versnelt.

#### **Samenwerking tussen verschillende instellingen**

Er is een nauwe samenwerking tussen de arbeidsbureaus, lokale overheden, werkgeversorganisaties en vluchtelingenorganisaties. Dit zorgt voor een gecoördineerde aanpak en efficiënte begeleiding van vluchtelingen naar werk.

#### **Snelle arbeidsmarkttoegang**

Voor bepaalde groepen, zoals Oekraïense vluchtelingen, is directe toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk gemaakt, ondersteund door uitgebreide integratiecursussen en andere maatregelen om de overgang naar werk te vergemakkelijken.

#### **Flexibele ondersteuning en opleiding**

Naast taalcursussen worden ook andere opleidingsmogelijkheden en werkervaringsprogramma's aangeboden. Dit omvat bijvoorbeeld de mogelijkheid voor vluchtelingen om via stages en werkervaringsplaatsen praktische ervaring op te doen binnen bedrijven.

<sup>40</sup> Landesportal Schleswig-Holstein; Startseite | Bundesagentur für Arbeit; Startseite | Bundesagentur für Arbeit); Startseite | Bundesagentur für Arbeit); BMAS); Startseite | Bundesagentur für Arbeit)



## 7. AANBEVELINGEN SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD NOORD NEDERLAND

De aanbevelingen om meer statushouders en asielzoekers te bemiddelen naar een betaalde baan, kunnen volgens de raad onderverdeeld worden in de volgende drie hoofdlijnen:

1. Het bevorderen van parallelle processen en betere onderlinge afstemming.
2. Het intensiveren van de samenwerking tussen werkgevers, COA, gemeenten en onderwijsinstellingen.
3. Meer focus op de begeleiding en training van zowel kandidaten als werkgevers.

### 7.1. Bevorderen van parallelle processen en meer onderlinge afstemming

Zoals in de voorgaande hoofdstukken is geschetst, bestaat het asielproces uit verschillende schakels, waarbij elke partij verantwoordelijk is voor een specifieke fase. De Raad is van mening dat er momenteel te veel schakels zijn en onvoldoende coördinatie tussen deze fasen. Zodra een statushouder in de vestigingsgemeente woont, start het formele inburgeringstraject en krijgt hij of zij meestal actieve ondersteuning van de gemeente om uit de uitkering te komen. Wanneer een statushouder nog in een AZC verblijft, hangt de bijdrage aan de voorinburgering sterk af van de mogelijkheden van de gemeente, zoals de afstand tot het AZC en de beschikbare begeleidingscapaciteit. Er zijn echter positieve voorbeelden van samenwerking tussen het COA en gemeenten.

Vroege begeleiding en inburgering door het COA en de gemeente heeft als voordeel dat statushouders sneller integreren, sneller een baan vinden en eerder hun uitkeringstatus verlaten. Dit is financieel voordelig voor gemeenten, aangezien het hen helpt uitkeringskosten sneller te besparen. Om dit langetermijnvoordeel te realiseren, zijn tijdelijke extra investeringen in menskracht nodig. Dit vraagt om politieke keuzes van gemeenten, aangezien het Rijk alleen de wettelijke inburgeringskosten vergoedt.

Dit effect kan verder versterkt worden door eerder in het asielproces de kwaliteiten van vluchtelingen in beeld te brengen en hen al tijdens hun verblijf in het AZC te begeleiden naar een betaalde baan. Het voorbeeld van de gemeente Assen en de aanpak in Sleswijk-Holstein kunnen op grotere schaal navolging krijgen.

Het parallel inrichten van asielprocessen helpt wachttijden te verkorten – niet in de besluitvorming van de IND, maar in de wachttijd voor asielzoekers. Deze tijd kan beter benut worden, wat niet alleen inkomsten oplevert, maar ook de integratie versnelt.

De Raad pleit voor het vrijmaken van regionale middelen voor effectievere ondersteuning van statushouders en asielzoekers, omdat dit meerdere voordelen heeft:

- Het vermindert de arbeidsmarktkrapte.
- Het verkleint het risico op langdurige armoede, zelfs intergenerationeel.
- Het draagt bij aan een grotere en bredere welvaart.

#### Aanbeveling 1

Verbreed de pilot Snellere Start, Sterkere Toekomst voor bewoners van AZC's in de gemeente Assen naar andere gemeenten die hiervoor openstaan, of implementeer een vergelijkbare aanpak in het Noorden, zoals die in Sleswijk-Holstein wordt voorgesteld.

Deze aanbeveling houdt in dat er een intensievere samenwerking moet komen tussen regionale actoren zoals het COA, gemeenten en arbeidsmarktregio's, met als doel de verschillende schotten in het proces door te breken. Het projectplan van de pilot in Assen kan hierbij als een goede leidraad dienen.

#### Aanbeveling 2

Los het bekostigingsknelpunt in de periode van voorinburgering tussen het COA en gemeenten op, zodat onmiddellijk na het verkrijgen van de verblijfsstatus met de (verplichte) inburgeringslessen kan worden begonnen en er niet gewacht hoeft te worden totdat de statushouder naar de vestigingsgemeente is verhuisd.

De Raad erkent dat deze aanbeveling moeilijk uitvoerbaar is, maar vindt dat dit geen reden mag zijn om ervan af te zien. Het is een uitdaging omdat er extra opleidingsinstellingen in de buurt van de gemeenten gecontracteerd moeten worden, terwijl gemeenten al kampen met capaciteitsproblemen voor begeleiding. Daarnaast vraagt het veel reistijd van de inburgeraars.

Desondanks heeft de voorgestelde aanpak aanzienlijke langetermijnvoordelen voor zowel de overheden als de betrokkenen. Inburgeraars kunnen sneller participeren in de samenleving en verdienen eerder een zelfstandig inkomen, wat leidt tot een snellere uitstroom uit de bijstand. Dit is zowel individueel als maatschappelijk voordelig.

Om dit te realiseren, is het noodzakelijk dat bestuurders in het noorden en sociale partners samenwerken en middelen vinden om dit mogelijk te maken. Dit vereist tijdelijke extra investeringen in begeleiding (zoals meer werk- en taalcoaches) en een oplossing voor de vraag wie de reiskosten van statushouders betaalt.

Op 21 september 2023 vond het seminar 'Arbeidsmarktkrapte versus brede welvaart' van SER Noord-Nederland plaats. Eén van de werksessie tijdens dit evenement ging over de inzet van asielzoekers en statushouders op de noordelijke arbeidsmarkt. Het knelpunt van de bekostiging in de voorinburgeringsfase kwam hier onder andere ook aan de orde. Bestuurders van de provincie Groningen, gemeente Groningen, Werk in Zicht, VNONCW Noord en SER NN hebben aangegeven dit als een gemeenschappelijk probleem te willen zien, waarvoor men zich gemeenschappelijk wil inzetten om naar een oplossing wil zoeken.

## 7.2. Samenwerking werkgevers, COA, gemeenten, UWV en onderwijs intensiveren

Hoewel de aanbevelingen die in de vorige paragraaf zijn geschetst al wijzen op de noodzaak van intensievere samenwerking, gaan we in deze paragraaf verder in op hoe de samenwerking met werkgeversorganisaties en verschillende overheidsinstanties kan worden versterkt. Werkgevers hebben immers zelf ook een direct belang bij het mobiliseren van arbeidskrachten om openstaande vacatures in te vullen, en statushouders en asielzoekers kunnen hieraan bijdragen. Zoals in hoofdstuk 2 is vastgesteld, bevordert werk de integratie van asielzoekers in de samenleving. Asielzoekers mogen werken zodra zij zes maanden in procedure zijn, maar hiervoor is wel een TWV van het UWV nodig.

Een ander obstakel is dat voor de verplichte inburgering de kandidaten vaak meerdere keren per week naar een opleiding of cursus moeten. Dit maakt het voor werkgevers moeilijker om een dienstverband aan te gaan. Om het arbeidsaanbod van asielzoekers beter te benutten, zouden de volgende stappen genomen moeten worden (waarbij sommige punten voortbouwen op de eerder beschreven pilot):

1. Uitgebreide intake van asielzoekers, met aandacht voor werkervaring en opleidingsachtergrond;
2. Verkenning van persoonlijke motivatie en voorkeuren van de kandidaten;
3. Screening van diploma's door Nuffic en vaststellen van benodigde aanpassingen voor de Nederlandse maatstaven;
4. Opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan, waarin ook inburgeringselementen worden opgenomen (kan een voorloper van het PIP zijn);
5. Op basis van het ontwikkelplan werkgevers zoeken die een vacature willen invullen binnen een werk- en leertraject (vergelijkbaar met BBL in het mbo);
6. Goede begeleiding op de werkplek voor zowel de werkgever als de kandidaat, verzorgd door COA en/of gemeenten;

7. Afspraken met mbo-instellingen om de inburgeringslessen te clusteren (bijvoorbeeld op één dag per week of in de avonduren).

Deze stappen bieden richting, maar kunnen worden aangepast op basis van de specifieke situatie en praktische ervaringen. Het is belangrijk te benadrukken dat deze aanpak geen vanzelfsprekendheid is. Dit vereist regie op regionaal niveau en de bereidheid van partijen om zich hieraan te verbinden. Bovendien moeten er middelen worden vrijgemaakt om deze aanpak mogelijk te maken. De extra kosten voor intake, begeleiding en diplomacreëning worden uiteindelijk gecompenseerd door een snellere integratie en lagere maatschappelijke kosten.

De Raad pleit ervoor deze aanpak vast te leggen in een convenant of samenwerkingsovereenkomst, waarin de rollen van alle partijen duidelijk worden afgesproken. De initiatieffase vereist duidelijk opdrachtgeverschap, en de provincies zouden hierin een belangrijke rol kunnen spelen.

Het is mogelijk dat werkgevers wel kansen zien om werk aan te bieden, maar dat deze niet voldoende zijn voor een volledig dienstverband. In dat geval zouden werkgeversorganisaties kunnen samenwerken met hun leden om arbeidspools te creëren, bijvoorbeeld door de inzet van uitzendbureaus of andere ondersteuningsstructuren.

### Aanbeveling 3

Stel op provinciaal niveau een convenant/samenwerkingsovereenkomst op waarin afspraken worden vastgelegd met als doel meer asielzoekers naar een betaalde baan te begeleiden.

Deze aanbeveling sluit aan bij de ambitie van het COA om in 2026 de helft van de asielzoekers die mogen werken, ook daadwerkelijk aan een betaalde baan te helpen. Dit is een waardevolle ambitie die alleen kan worden gerealiseerd door goede samenwerking met andere partijen. Omdat het opzetten van een dergelijk convenant of samenwerkingsovereenkomst een complex proces is, adviseren wij om de focus niet te leggen op het regionale noordelijke niveau, maar te beperken tot het provinciale niveau, en te beginnen met de gemeenten die interesse hebben in deze aanpak.

### Aanbeveling 4

Neem in de verkenning van het convenant mee de mogelijkheid van arbeidspools van asielzoekers met ondersteuning van bonafide uitzendbureaus.

### 7.3. Meer aandacht voor begeleiding/training van kandidaten én werkgevers

De voorgaande paragrafen richtten zich vooral op strategische kwesties. In deze paragraaf gaan we in op enkele belangrijke praktische uitvoeringsvraagstukken, die vooral te maken hebben met het gebrek aan begeleiding voor zowel de kandidaat-werknemer als de werkgever.

#### Aanbeveling 5

Investeer in ruimere mogelijkheden voor begeleiding van asielzoekers door COA en anderen, gericht op diplomawaardering, skills, training en opleiding, bemiddeling naar werk en begeleiding op de werkplek.

De begeleiding die het COA kan bieden aan asielzoekers en statushouders is beperkt tot 11 uur per persoon. Gezien de tijd die iemand in een AZC verblijft, blijkt er weinig ruimte te zijn voor effectieve begeleiding. Het COA heeft, door deze beperking, weinig mogelijkheden om asielzoekers en statushouders goed te ondersteunen. Formeel is een asielzoeker die nog wacht op een beslissing van de IND verantwoordelijk voor zijn eigen handelen.

Om de situatie te verbeteren, zou er meer ruimte moeten komen voor professionele begeleiding van asielzoekers. Dit zou moeten leiden tot snellere en betere voorbereiding op participatie in de maatschappij. Dit omvat onder

andere sneller toegang tot beroepsonderwijs of gerichte trainingen, en de mogelijkheid om beschikbare diploma's snel te laten beoordelen door het Nuffic. De begeleiding hoeft niet alleen door het COA te worden uitgevoerd, maar kan ook worden opgepakt door andere organisaties, zoals VluchtelingenWerk of het UAF<sup>41</sup>, inclusief werkplekbegeleiding.

#### Aanbeveling 6

Ontzorg (kleinere) ondernemers bij het in dienst nemen van asielzoekers/statushouders door ondersteuning bij aanvragen van TWV's en bied meer ruimte voor begeleiding op de werkvloer door onder andere taalcoaches.

Daarnaast zou het goed zijn om (kleine) werkgevers meer te ontzorgen bij het in dienst nemen van asielzoekers of statushouders. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door meer ondersteuning te bieden bij het aanvragen van een TWV, vooral in relatie tot de geldigheidsduur van het W-document. Het UWV zou hierin een meer actieve rol kunnen spelen, of samen kunnen werken met bijvoorbeeld het UAF. Naast administratieve ondersteuning voor TWV-aanvragen, zou ook gedacht moeten worden aan het inzetten van taalcoaches op de werkplek en het aanbieden van loonkostensubsidies voor statushouders.

<sup>41</sup> Onafhankelijke stichting die de belangen behartigt van gevluchte studenten en professionals.



### Aanbeveling 7

Activeer de O&O-fondsen om werkgevers meer te faciliteren bij het in dienst nemen van asielzoekers door onder andere proactief ontwikkelingen te ondersteunen gericht op verruiming van opleidingsmogelijkheden en examinering van beroepsgerichte trainingen, zoals VCA of SWB.

Om middelen vrij te maken voor het ontzorgen van ondernemers, pleiten wij ervoor dat niet alleen overheidssubsidies, zoals JTF, ESF en provinciale middelen, beschikbaar komen, maar dat ook O&O-fondsen een bijdrage leveren. De sectoren zelf hebben er belang bij dat asielzoekers goed begeleid worden naar werk, en O&O-fondsen moeten ruimte bieden voor deze noodzakelijke trainingen en bijdragen aan de bredere opgave om meer asielzoekers naar betaalde arbeid te begeleiden. Een voorbeeld hiervan komt uit de bouw- en installatiesector. Om hier te mogen werken, is een VCA-certificaat vereist, maar niet alle asielzoekers kunnen dit certificaat behalen, omdat de examens niet altijd beschikbaar zijn in de juiste taal. Dit sluit een potentiële groep medewerkers uit, zoals de alleenstaande jongeren genoemd in paragraaf 4.3.

Samen met de SSVV<sup>42</sup> zouden de O&O-fondsen in deze sector het examenaanbod kunnen uitbreiden naar meerdere talen, zodat het arbeidsaanbod wordt vergroot. Ook zou er, in samenwerking met SWB<sup>43</sup>, veiligheidstraining in de juiste talen georganiseerd kunnen worden.

#### 7.4. Tewerkstelling van uitgeprocedeerde veiligelanders<sup>44</sup>

Naast de inzet van asielzoekers en statushouders is er een groep uitgeprocedeerde veiligelanders die niet terugkeert naar hun land van herkomst en die veel overlast veroorzaken. Aangezien deze groep feitelijk langdurig in Nederland verblijft, is het zinvol om te verkennen of en hoe zij kunnen bijdragen aan de arbeidsmarkt. Dit zou niet alleen helpen om de arbeidsmarktkrapte te verminderen, maar ook de druk op sociale voorzieningen verkleinen. Vanuit een pragmatisch oogpunt zou het toestaan van werk onder gereguleerde voorwaarden kunnen bijdragen aan een duurzamere situatie, waarbij veiligelanders niet in een uitzichtloze positie blijven. Dit voorkomt langdurige afhankelijkheid van opvangvoorzieningen en bevordert een zinvolle dagbesteding en integratie in de samenleving.

Om dit mogelijk te maken, is het noodzakelijk om duidelijke kaders te stellen die zowel de belangen van werkgevers als maatschappelijke integratie dienen. Dit omvat bijvoorbeeld:

- Het vaststellen van specifieke sectoren waar deze groep een bijdrage kan leveren, zoals de land- en tuinbouw, logistiek en de horeca, waar structurele tekorten zijn.
- Het creëren van een tijdelijke werkvergunning die onder strikte voorwaarden wordt verleend, zodat zowel arbeidsmarktrelevantie als naleving van wet- en regelgeving worden gewaarborgd.
- Het onderzoeken van de impact van dergelijke maatregelen op zowel de economie als de sociale cohesie, zodat de voordelen en risico's in kaart worden gebracht.

De SER NN pleit ervoor dat beleidsmakers en betrokken instanties dit vraagstuk verder verkennen en mogelijke pilotprojecten starten om te onderzoeken welke aanpak het meest effectief is. Dit vraagt om nauwe samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, het COA en maatschappelijke organisaties.

Door een werkbare oplossing te vinden voor deze groep, kan een win-winsituatie ontstaan waarbij veiligelanders bijdragen aan de samenleving en tegelijkertijd perspectief krijgen op een beter toekomstperspectief en geen overlast meer veroorzaken.

<sup>42</sup> Stichting Samenwerken Voor Veiligheid, een samenwerkingsverband van 23 (branche)organisaties gericht op veiligheid op de werkvloer.

<sup>43</sup> Een vergelijkbare instelling als VCA gericht op veiligheidsdiploma's bij bedrijven.

<sup>44</sup> Veiligelanders zijn asielzoekers die afkomstig zijn uit landen die door de Nederlandse overheid als veilig worden beschouwd. Dit betekent dat er in deze landen geen sprake is van systematische vervolging of ernstige mensenrechtenschendingen, en dat de overheid in staat is om bescherming te bieden. Mensen uit deze landen hebben weinig kans op een verblijfsvergunning in Nederland, omdat ze in hun eigen land voldoende bescherming zouden krijgen. Zie o.a. <https://www.vluchtelingenwerk.nl/nl/nieuws-en-kennis/onze-themas/asiel/veiligelanders-nederland>

## 8. TOT SLOT

De arbeidsmarkt in Noord-Nederland staat voor grote uitdagingen, waarbij personeelstekorten en structurele mismatches steeds urgenter worden. Tegelijkertijd is er een aanzienlijke groep Nieuwe Nederlanders met talent, motivatie en vaardigheden die onvoldoende worden benut. Dit advies heeft laten zien dat er al veel initiatieven zijn die bijdragen aan een betere arbeidsmarktintegratie van deze groep, maar ook dat er nog te veel barrières bestaan die snelle en duurzame instroom in werk belemmeren.

Om tot dit advies te komen, heeft de SER Noord-Nederland uitgebreid onderzoek gedaan naar de kansen en knelpunten van Nieuwe Nederlanders op de arbeidsmarkt. Er zijn gesprekken gevoerd met werkgevers, beleidsmakers, maatschappelijke organisaties en Nieuwe Nederlanders zelf om inzicht te krijgen in zowel de obstakels als de succesfactoren. Daarnaast zijn bestaande beleidsmaatregelen en initiatieven geanalyseerd en zijn inspirerende praktijkvoorbeelden bestudeerd, zowel in binnen- als buitenland. Op basis van deze inzichten doet de Raad concrete aanbevelingen die bijdragen aan een betere aansluiting tussen beleid en praktijk, en die zorgen voor een effectieve en inclusieve arbeidsmarktbenadering.

Om deze kansen daadwerkelijk te verzilveren, is een gezamenlijke inspanning nodig van overheden, werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties. Regelgeving moet beter aansluiten op de realiteit van de arbeidsmarkt, zodat werkgevers eenvoudiger Nieuwe Nederlanders kunnen aannemen zonder dat administratieve drempels dit proces onnodig vertragen. Daarnaast is het essentieel om te investeren in taalonderwijs, gerichte opleidingsmogelijkheden en begeleiding op de werkvloer. Werkgevers moeten worden ondersteund bij het benutten van het beschikbare talent, terwijl Nieuwe Nederlanders beter voorbereid moeten worden op de Nederlandse arbeidsmarkt door snellere erkenning van buitenlandse diploma's en gerichte werkervaringstrajecten.

Naast beleidsmatige aanpassingen is het ook belangrijk om bewustwording te vergroten en beeldvorming te verbeteren. Veel werkgevers ervaren koudwatervrees of hebben onvoldoende kennis van de mogelijkheden en ondersteuning die beschikbaar is. Door succesvolle praktijkvoorbeelden zichtbaar te maken en Nieuwe Nederlanders actief te betrekken bij sectoren met grote tekorten, kunnen misvattingen worden weggenomen en kunnen werkgevers en werknemers elkaar beter vinden.

Door een bredere samenwerking en een gerichte aanpak kunnen Nieuwe Nederlanders niet alleen helpen bij het verminderen van de arbeidsmarktkrapte, maar ook sneller een zelfstandige en betekenisvolle plek in de samenleving innemen.

Dit vraagt om durf, maatwerk en concrete beleidskeuzes op zowel nationaal als regionaal niveau. Alleen door gezamenlijk op te trekken en te investeren in een inclusieve arbeidsmarkt kunnen we een toekomst creëren waarin talent en potentie niet onbenut blijven, maar juist bijdragen aan een sterke, veerkrachtige economie en een samenleving waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen.

## 9. BIJLAGE

### BIJLAGE 1

#### Procedure alleenstaande minderjarige vreemdelingen



Ministerie van Justitie en Veiligheid

# Opvang voor alleenstaande minderjarige vreemdelingen (amv)

