



> Retouradres

Sociaal-Economische Raad  
De heer prof. dr. K. Putters, voorzitter,  
Postbus 90405  
2509 LK 's-Gravenhage

**Directie Samenleving en  
Integratie**

**Onze referentie**  
2025-0000148911

Datum 9 juli 2025  
Betreft Adviesaanvraag verbetering arbeidsmarktpositie van  
statushouders & Oekraïense ontheemden

Geachte heer Putters,

Het is belangrijk dat nieuwkomers (statushouders, en Oekraïense ontheemden) deelnemen aan de arbeidsmarkt. Dit is van belang voor zowel voor de nieuwkomers zelf als voor de maatschappij als geheel. Werk is de plek waar je je eigen geld kan verdienen, waar je anderen ontmoet en snel de taal en omgangsvormen kan leren. Werk geeft ook de mogelijkheid zelfstandig je leven te vormen en een bijdrage te leveren aan de samenleving.

Nieuwkomers - die al in Nederland zijn - kunnen met betaald werk een concrete bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Daarnaast kan met een hogere arbeidsdeelname de arbeidsmarktkrapte worden verminderd en daarmee ook de behoefte worden verkleind om arbeidsmigranten aan te trekken. Vermindering van de krappe arbeidsmarkt komt de economische stabiliteit ten goede en vergroot de economische waarde (toegevoegde waarde). Een hogere arbeidsparticipatie van nieuwkomers leidt tot besparingen op de uitkeringen, verhoging van de inkomstenbelasting en verlaging van de zorgkosten; meer arbeidsparticipatie leidt vaak tot een betere gezondheid. Kortom, een hogere arbeidsdeelname van nieuwkomers levert langs verschillende wegen economische waarde op.

We zien dat de arbeidsdeelname van statushouders achterblijft bij de rest van de beroepsbevolking. Pas 8 jaar na het ontvangen van hun status is 57% aan het werk. Dat is nog altijd 16%-punt lager dan de participatiegraad van de totale beroepsbevolking (73,1%). Als statushouders aan het werk zijn, is dat vaak met een tijdelijk arbeidscontract (75% tegenover 25% bij de totale bevolking) of in deeltijd (65% tegenover 48% bij de totale bevolking). De participatiegraad van Oekraïense ontheemden is met bijna 60% hoger dan die van statushouders, maar door onvoldoende kennis van de Nederlandse taal werken zij vaak onder hun (opleidings-)niveau.

In de afgelopen jaren zijn er vanuit gemeenten/arbeidsmarktregio's initiatieven ontwikkeld om nieuwkomers toe te leiden naar betaald werk. Ook is vanuit de Rijksoverheid geïnvesteerd om de voorwaarden voor een goede arbeidsdeelname van nieuwkomers te versterken. Ook hebben meerdere sectoren een actieve aanpak ontwikkeld om nieuwkomers duurzaam te laten instromen in hun sector (zie de bijlage). Daarnaast hebben steeds meer werkgevers initiatieven opgezet om nieuwkomers duurzaam in dienst te nemen (zie bijlage). Deels doen werkgevers dit vanuit normatieve overwegingen (iedereen verdient een kans) en

Datum  
9 juli 2025

Onze referentie  
2025-0000148911

deels vanuit economische overwegingen (bestrijding personeelstekorten). Werkgevers zijn doorgaans terughoudend in het aannemen van inburgeraars. De taalbarrière, cultuurverschillen en ook psychische problemen van inburgeraars spelen hierin een rol. Deze knelpunten kunnen voor werkgevers kostenverhogend werken, in die zin dat investeringen in scholing en taal, extra begeleiding op de werkvloer, e.d. nodig zijn. Hierdoor staan werkgevers niet altijd open voor het aanbieden van werkplekken voor statushouders.<sup>1</sup> Statushouders hebben niet altijd een diploma of het diploma uit het land van herkomst is niet erkend of hun diploma is na erkenning in Nederland veel minder waard. Bovendien maakt de beperkte (en soms wisselende) beschikbaarheid van inburgeraars, door de andere verplichtingen binnen de Wet inburgering, het ook minder aantrekkelijk voor werkgevers om inburgeraars in dienst te nemen.

Tegen deze achtergrond rijst de vraag:

**Hoe kijkt de SER aan tegen de (on)mogelijkheden voor meer arbeidsparticipatie van statushouders -vooral vrouwelijke statushouders- en Oekraïense ontheemden? En wat is daarvoor nodig van de Rijksoverheid (wegnemen knelpunten., bieden van ondersteuning en bieden van goede informatievoorziening), van sociale partners (cao en O&O-fondsen), van gemeenten (ondersteuning arbeidstoeleiding) en anderen (maatschappelijke organisaties, taalscholen)?**

Aan deze hoofdvraag liggen diverse deelvragen ten grondslag. In de bijlage zijn deze deelvragen opgenomen.

#### *Meerwaarde en Impact*

Om te komen tot een hogere arbeidsparticipatie van statushouders en Oekraïense ontheemden is extra inzet van de Rijksoverheid, sociale partners, maatschappelijke organisaties, gemeenten en de nieuwkomers zelf nodig. Door de knelpunten en oplossingen goed in beeld te krijgen, geeft dit SER-advies ons richting wat voor aanvullende beleidsinzet nodig is.

Met vriendelijke groet,

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

De Staatssecretaris voor Participatie  
en Integratie,

Y.J. van Hijum

J.N.J. Nobel

---

<sup>1</sup> KIS Monitor Gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders en gezinsmigranten 2024.

## Bijlage SER-adviesaanvraag verbetering arbeidsmarktpositie van statushouders en ontheemden uit Oekraïne

### 1 Algemeen

De participatiegraad van statushouders is fors lager dan de rest van de beroepsbevolking. Door de lage arbeidsdeelname zijn zij oververtegenwoordigd in de bijstand en leven vaker in armoede. Statushouders met betaald werk hebben vaak een tijdelijk arbeidscontract. Als de economie tegenzit, verliezen zij als eerste hun baan.

De arbeidsmarktparticipatie van Oekraïense ontheemden is sinds hun aankomst snel gestegen (tot bijna 60 procent). De belangrijkste reden voor de snelle stijging is dat zij geen werkvergunning nodig hebben om te mogen werken. Oekraïense ontheemden zijn gemiddeld genomen goed opgeleid. Doordat zij niet de Nederlandse taal spreken, voeren zij werk uit onder hun niveau. De meeste Oekraïense vluchtelingen zijn werkzaam als uitzendkracht (38 procent), oproepkracht (24 procent), of hebben een ander tijdelijk dienstverband (29 procent).

Het kabinet zet in op het aan het werk helpen van nieuwkomers.<sup>1</sup> Een (duurzaam en passende) baan zorgt voor het sneller leren van de Nederlandse taal, voor meer eigenwaarde, voor meer sociale contacten, voor zelfredzaamheid en voor een betere integratie in de Nederlandse samenleving. Ook vermindert arbeidsinschakeling van nieuwkomers de personeelstekorten en neemt bij werkgevers de noodzaak weg om arbeidsmigranten aan te trekken.

Met het "Plan van aanpak Statushouders aan het werk" zijn sinds 2023 activiteiten in gang gezet om de kansen op betaald werk voor statushouders te verbeteren. Hierbij zijn vier actielijnen onderscheiden:

1. *Vroege participatie vanuit het azc*; (onder andere de meedoenbalies bij het COA, de extra 24 uur Nt2-lessen voor kansrijke asielzoekers en het laten vervallen van de 24-weeken-eis voor asielzoekers)
2. *Gerichte ondersteuning/samenwerking werkgevers en branches*; (zoals de subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders<sup>2</sup> en ontwikkelpaden<sup>3</sup>)
3. *Regionale aanpak via gemeenten en arbeidsmarktregio's*; (zoals startbanen<sup>4</sup> en de regionale verbinders<sup>5</sup>)
4. *Werken op eigen niveau* (diplomawaardering en -erkenning).

Het Plan van Aanpak Statushouders aan het Werk is opgegaan in de nieuwe Werkagenda VIA die loopt van 2025 tot en met 2028. In aanvulling op de activiteiten uit het Plan van Aanpak, zijn in de Werkagenda twee pijlers opgenomen, namelijk 1) 'Nieuwkomers aan het Werk' en 2) de 'Inclusieve Arbeidsmarkt'. De pijler 'Nieuwkomers aan het werk' is gericht op verhoging van de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond; bijvoorbeeld door hen te ondersteunen met extra taallessen, een passende opleiding of werknemersvaardigheden waardoor ze beter toegerust zijn voor de arbeidsmarkt. De pijler 'Inclusieve Arbeidsmarkt' is gericht op gelijke kansen voor mensen met een migratieachtergrond. Dit is nodig omdat migranten – ondanks gelijkwaardige kwalificaties - moeilijker werk vinden door onder andere discriminatie en negatieve vooroordelen op de arbeidsmarkt.

<sup>1</sup> Regeerprogramma kabinet-Schoof, hoofdstuk 1 bestaanszekerheid & koopkracht, 13 september 2024

<sup>2</sup> [Staatscourant 2024, 19739 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen](#)

<sup>3</sup> Ontwikkelpaden (zoals in de kinderopvang) bevatten instapfuncties en opeenvolgende functies, met daaraan gekoppelde (delen van) opleidingen in de praktijk. Doel is de in- en doorstroom van werkzoekenden en werkenden in sectoren te bevorderen.

<sup>4</sup> In verschillende gemeenten wordt ervaring opgedaan met het aanbieden van een betaalde baan aan statushouders zodra zij zich in een gemeente vestigen. In deze proeven wordt werk en inburgering gecombineerd. Om de resultaten van startbanen in kaart te brengen, start in het najaar van 2024 een overkoepelend onderzoek. De (eerste) opbrengsten van het onderzoek kunnen naar verwachting in het eerste kwartaal 2025 worden gedeeld.

<sup>5</sup> Aan elke arbeidsmarktregio zijn middelen beschikbaar gesteld om een regionale verbinder aan te stellen voor statushouders. De regionale verbinder vervult een spilfunctie tussen werkgevers en gemeenten bij het opzetten en uitbreiden van trajecten voor statushouders.

In het Regeerprogramma staat dat het kabinet extra aandacht wil besteden aan gezinsmigranten. Daarom wordt in de Werkagenda gekeken wat er extra nodig is om vrouwelijke statushouders naar werk te begeleiden, want hun arbeidsdeelname is laag (minder dan 20 procent) in vergelijking met andere bevolkingsgroepen. Het kabinet heeft hiervoor tijdens de voorjaarsbesluitvorming jaarlijks €500.000 (tot en met 2029) beschikbaar gemaakt.

Voor Oekraïense ontheemden is het actieplan *Arbeidsmarktparticipatie Oekraïense Ontheemden*. Dit actieplan is een onderdeel van de Rijksbrede inzet op participatie en zelfredzaamheid van Oekraïense ontheemden. Het actieplan bestaat uit drie actielijnen, namelijk:

1. *'Basis op orde'* - activiteiten gericht op het verbeteren van de informatievoorziening over de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit gebeurt langs verschillende kanalen, zoals het in 2023 gelanceerde SZW-Telegram-kanaal, focusgroepen, [workinnl.nl](https://www.workinnl.nl) en werkgeversorganisaties. Het gaat hierbij onder andere over kennis rond contracten, diplomawaardering, loon en signalen van mogelijke arbeidsuitbuiting.
2. *Vergroten arbeidsmarktparticipatie en meer passend en duurzaam werk* - het passend inzetten van arbeidskrachten in gereguleerde beroepen en het matchen & delen van good practices.
3. *Terugkeer en wederopbouw* - Oekraïense ontheemden, met een passende opleiding of werkervaring, inzetten op projecten die zich richten op de wederopbouw van Oekraïne; de gezondheidszorg, de watersector en de landbouwsector.

Naast de *Werkagenda 2025-2028* van VIA en de actieagenda *Arbeidsmarktparticipatie Oekraïense ontheemden* zijn de *Wet inburgering 2021* en de *Participatiewet* (in Balans) van belang. Het doel van de Wet inburgering 2021 (Wi2021) is dat alle inburgeringsplichtigen snel en volwaardig meedoen in de Nederlandse maatschappij, het liefst via betaald werk. In het Regeerprogramma benadrukt het kabinet het belang van werk: "Werk is de basis van integratie." Een belangrijk subdoel van de Wi2021 is dualiteit. In duale trajecten gaan taalverwerving én (toeleiding naar) arbeid samen. Deze combinatie van het leren van de Nederlandse taal en participeren draagt volgens onderzoek van Cito en ITTA<sup>6 7</sup> bij aan een snellere en effectievere taalverwerving. Bovendien bevordert een duale benadering sociale interactie en betrokkenheid bij de samenleving.

Sinds de invoering van de Wi2021 op 1 januari 2022 hebben gemeenten in het inburgeringsstelsel de regierol en zijn verantwoordelijk voor het tot stand brengen van een aanbod aan taal- en participatiemogelijkheden die passen bij de kennis en ervaring van statushouders. Hiervoor hebben zij de medewerking van werkgevers nodig. De begeleiding van statushouders door gemeenten moet onder meer gericht zijn op het in contact brengen van statushouders met werkgevers.

Een belangrijk doel van de Participatiewet (in Balans) is om meer mensen aan de slag te krijgen, waarbij ondersteuning door gemeenten onmisbaar is om toe te groeien naar werk en een duurzame plek op de Nederlandse arbeidsmarkt. Statushouders zijn meestal, zeker direct na huisvesting in de gemeente, (gedeeltelijk) werkloos waardoor zij aanspraak maken op een (aanvullende) bijstandsuitkering. Zij zijn daarom doelgroep van het gemeentelijk re-integratiebeleid via de Participatiewet.

De Participatiewet is belangrijk in de ondersteuning naar werk voor statushouders met een bijstandsuitkering. De wet biedt werkgevers verschillende reguliere instrumenten ter compensatie voor mogelijke extra kosten die werkgevers voor statushouders moeten maken. Gemeenten kunnen instrumenten zoals een tijdelijke loonkostensubsidie (compensatie productiviteitsverlies), een proefplaatsing (voor maximaal 3 maanden met behoud van uitkering aan het werk) of een jobcoach inzetten. Ook kunnen werkgevers een beroep doen op de subsidieregelingen 'praktijkleren' en 'praktijkleren in de derde leerweg'<sup>8</sup>. Verder kunnen Werkgeversservicepunten

---

<sup>6</sup> Op zoek naar het succes van inburgering (Cito 2008)

<sup>7</sup> *Buitenschools leren in het NT2-onderwijs*, Yolande Emmelot en Simon Verhallen e.a., ITTA (1997)

<sup>8</sup> Tegemoetkoming in de begeleidingskosten voor de praktijkopleider op de werkvloer bij een leerbaan.

(WSP's), waarin gemeenten en UWV samenwerken, werkgevers ondersteunen bij het in beeld krijgen van alle financiële instrumenten waarop zij een beroep kunnen doen bij het aannemen en opleiden van statushouders. Ook kunnen zij werkgevers helpen bij de werving, selectie en matching.

Naast rechten kent de Participatiewet ook verplichtingen. Twee belangrijke verplichtingen zijn 1) meewerken aan arbeidsinschakeling en 2) de taaleis. Deze verplichtingen gelden voor de totale groep bijstandsgerechtigden. Statushouders vormen geen afzonderlijke categorie binnen de Participatiewet. Voor bijstandsgerechtigde statushouders gelden dezelfde rechten en plichten als voor andere bijstandsgerechtigden. Van gemeenten wordt gevraagd dat zij vanuit een integrale aanpak onderdelen van de Participatiewet en Wet inburgering 2021 met elkaar verbinden en de verplichtingen zo goed mogelijk op elkaar afstemmen. Hierbij is het uitgangspunt dat de invulling van de onderdelen past bij de mogelijkheden en situatie van de betrokkene, zoals het combineren van inburgeringsverplichtingen met betaald werk.

Ook werkgevers richten zich op inschakeling van het onbenut potentieel van nieuwkomers. Verschillende werkgevers hebben in samenspraak met gemeenten en maatschappelijke organisaties met succes geïnvesteerd in werktrajecten voor nieuwkomers. Zo wordt vanuit het aanvalsplan 'Techniek, Bouw en Energie' door de branches in samenwerking met sociale partners en O&O fondsen innovatieve leer-werktrajecten voor statushouders ontwikkeld in verband met de tekorten op de arbeidsmarkt.

Branches, sectoren en arbeidsmarktregio's beschikken vaak al over netwerken, loketten, samenwerkingsverbanden en leerwerktrajecten. Denk aan Regionale mobiliteitsteams (RMT's), Leerwerkloketten en Werkgeversservicepunten (WSP's). Deze netwerken en samenwerkingsverbanden kunnen snel schakelen met werkgevers en weten in welke sectoren vacatures zijn. Door deze bestaande kanalen beter te benutten voor bemiddeling en matching kunnen meer statushouders (en Oekraïense ontheemden) aan werk worden geholpen.

De vraag aan de SER-leden hierbij is:

Kunnen de bestaande structuren voor instroom, werken, leren en talentontwikkeling in branches, sectoren en arbeidsmarktregio's een rol spelen bij arbeidsinschakeling van statushouders en bij het opschalen van initiatieven? Wat is nodig om een groter resultaat te bereiken?

Vooral vrouwelijke statushouders vormen een groot onbenut arbeidspotentieel. Hun participatiegraad blijft met slechts 20 procent duidelijk achter ten opzichte van andere groepen. Naast beperkte taalvaardigheid en cultuurverschillen, spelen ook andere belemmerende factoren een rol, waardoor hun deelname aan de arbeidsmarkt achterblijft. Zorg voor het gezin, een gebrek aan kinderopvang en rolpatronen zijn belangrijke praktische obstakels. Bovendien blijft begeleiding van vrouwelijke statushouders naar de arbeidsmarkt soms uit. Sommige gemeenten bieden namelijk bij een echtpaar/koppel alleen begeleiding aan degene die het snelste bemiddelbaar is. Dit is meestal de man, met als gevolg dat veel vrouwelijke statushouders op eigen kracht een baan moeten vinden.<sup>9</sup> Door onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt slagen onvoldoende vrouwelijke statushouders hierin.

Tegen deze achtergrond wordt aan de leden van de SER-gevraagd:

Ziet u mogelijkheden om vrouwelijke statushouders naar werk, leerwerkplekken, taalcursussen etc. te begeleiden of op andere wijze te helpen en wat is hiervoor van de Rijksoverheid en gemeenten nodig?

---

<sup>9</sup> KIS monitor 2023.

## **2 Verbeteren randvoorwaarden voor werkgevers om statushouders & Oekraïense ontheemden in dienst te nemen**

Werkgevers vinden taalbeheersing belangrijk, omdat zij bang zijn dat men op de werkvloer niet goed kan communiceren met de statushouder, dat er mogelijk fouten worden gemaakt of dat het onprettig is voor het overig personeel als er een werknemer is die de taal niet goed beheerst.<sup>10</sup> Een goed taalniveau is ook nodig om een duurzame baan (dat is een baan van één jaar of langer) te bemachtigen. Daarom is in de Wet inburgering 2021 het standaard-taalniveau verhoogd van A2 naar B1 niveau. De basisgedachte hierachter is dat het B1-niveau minimaal noodzakelijk is om zelfstandig op de Nederlandse arbeidsmarkt te kunnen functioneren.<sup>11</sup>

Naast onvoldoende Nederlandse taalvaardigheden zijn cultuurverschillen en het ontbreken van (erkenning van) diploma's een oorzaak van de lage arbeidsdeelname van statushouders. Ook obstakels in de samenleving zelf, zoals vooroordelen en discriminatie, spelen een rol.<sup>12</sup>

In Nederland zijn veel beroepsgroepen afgeschermd door diploma-eisen, waardoor deze voor statushouders (en Oekraïense ontheemden) niet/moeilijk toegankelijk zijn. Op dit terrein is winst te behalen. Een Duitse hervorming verminderde in 2012 de barrières voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties. Dit leidde tot een betere arbeidsmarktpositie van migranten van buiten de Europese Unie. Het aandeel migranten met een erkende buitenlandse kwalificatie steeg door de hervorming fors, waardoor de werkgelegenheid en de lonen van migranten van buiten de EU in gereguleerde beroepen met respectievelijk 18,6 procent en 4 procent toenamen.<sup>13</sup> In Nederland heeft een statushouder met een zorgachtergrond 4 jaar nodig om zijn beroep als arts uit te mogen voeren. In Duitsland is dat 4 maanden. Dit laatste betekent niet dat in Duitsland statushouders en arbeidsmigranten alle beroepsfuncties mogen uitoefenen. Ondanks recente nieuwe verruiming van het migratiebeleid gericht op een betere toegankelijkheid van skills en talent op verschillende opleidingsniveaus, zijn nog veel beroepsfuncties onvoldoende toegankelijk. Dit is toe te schrijven aan o.a. een moeizame erkenning van beroepskwalificaties in een land waar vakmanschap wordt gewaardeerd en geformaliseerd. Feitelijk is in vrijwel alle Europese landen toegang tot gereguleerde beroepen vaak afgeschermd door nationale diploma-eisen, erkenningseisen of taalvereisten, waardoor statushouders (en Oekraïense ontheemden) moeite hebben om hun beroep weer op te pakken – met name in sectoren zoals zorg, onderwijs, techniek en recht.

Extra begeleiding gericht op de (vak)taal en cultuur van de organisatie is noodzakelijk om statushouders goed te laten landen in een organisatie. Dit maakt de kans groter dat zij duurzaam instromen op de arbeidsmarkt. Werkgevers hebben behoefte aan ondersteuning over hoe de begeleiding het beste kan worden vorm gegeven. In dit kader is de handreiking 'begeleiding op de werkvloer voor statushouders' opgesteld<sup>14</sup> en wordt gewerkt aan een handreiking waarin de 'good practices' staan van werkgevers bij het in dienst nemen van Oekraïense ontheemden. Het is van belang dat deze handvatten worden doorontwikkeld, zodat werkgevers deze interventies kunnen inzetten in hun reguliere werkzaamheden.

Ook is voor werkgevers bij het creëren van een duurzame werkplek voor statushouders en Oekraïense ontheemden een goede informatievoorziening belangrijk. Door de versnippering van deze informatievoorziening zijn er werkgevers die afzien van het aannemen van statushouders. Om de informatie meer bijeen te brengen, hebben VNO-NCW, AWWN en NL Ondernemers maatschappelijk en verschillende maatschappelijke organisaties daarom een ondersteuningspunt

<sup>10</sup> KIS, 2024, KIS-Monitor 2024. Gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders en gezinsmigranten.

<sup>11</sup> Tegelijkertijd is meer differentiatie naar niveau ingevoerd om zo tegemoet te komen aan de grote verschillen in achtergrond van de nieuwkomers. Laaggeletterden kunnen volstaan met de zogeheten 'Z-route', die hen ten minste enigszins zelfredzaam moet maken, terwijl jongere hogeschoolde migranten de 'onderwijsroute' kunnen volgen, die toegang moet geven tot het reguliere mbo-, hbo- of universitair onderwijs.

<sup>12</sup> \*2022+Essay+Inburgering+Han+Entzinger+voor+ACVZ+Webinar+10+feb+2022+(def).pdf

<sup>13</sup> Anger, S., J. Bassetto en M. Sandner (2024) Lifting barriers to skill transferability: Immigrant integration through occupational recognition. IZA Discussion Paper, 17444.

<sup>14</sup> Handreiking voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer | Publicatie | Rijksoverheid.nl

(<https://www.nlwerktaanwerk.nl/nieuwkomers>) ingericht waar werkgevers terecht kunnen voor informatie over het in dienst nemen van statushouders.

Tot een goede informatievoorziening behoren ook goede voorbeelden van initiatieven (naar werk) voor statushouders bij gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties. Door meer bekendheid hieraan te geven kunnen deze initiatieven navolging krijgen. Dit roept de vraag op: Welke mogelijkheden zien de SER-leden om de informatievoorziening over succesvolle activiteiten/interventies richting werkgevers te verbeteren?

Werkgevers weten vaak niet goed hoe zij in contact kunnen komen met kandidaten uit de groep werkzoekende statushouders. Ook is het voor hen moeilijk de kennis en vaardigheden van statushouders in te schatten. Vaak hebben statushouders die zijn gevlucht hun diploma's niet mee. Een mogelijke oplossing voor dit probleem is selectie op basis van vaardigheden en competenties. In dit kader biedt het programma Vaardig met Vaardigheden, waarin één gezamenlijke Skills taal wordt ontwikkeld voor (MBO-) onderwijs en arbeidsmarkt (Competent NL) een kans. Ook de SER zet zich met de Actieagenda LLO in voor een op kennis en vaardigheden gerichte arbeidsmarkt. Dit vraagt van werkgevers een andere 'mindset'. Door statushouders en Oekraïense ontheemden te beoordelen op basis van hun kennis en vaardigheden (skills<sup>15</sup>), in plaats van diploma's, zullen meer personen uit beide doelgroepen een baan vinden die beter past bij hun opleiding uit het land van herkomst. Ook open hiring vergroot de baankans van statushouders en Oekraïense ontheemden. Open hiring staat voor een aanpak zonder cv's en motivatiebrieven, waarin werkgevers mensen die de wil hebben om te werken, durven aan te nemen.

Statushouders (en Oekraïense ontheemden) zullen hun verwachtingen ten aanzien van werken in Nederland moeten bijstellen. Zij hebben soms hoge verwachtingen en gaan ervan uit dat zij in hun "oude" functie aan de slag kunnen. In een gesprek tussen de voormalige minister Karien van Gennip en vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties (30 mei 2024) werd hierop gewezen. Volgens werkgevers is het belangrijk dat gemeenten voor statushouders bedrijfsbezoeken regelen, zodat zij hun (te hoge) verwachtingen kunnen toetsen.

Dit roept de vraag op:

Zien de SER-leden mogelijkheden om werkgevers te ondersteunen bij het werven van statushouders en Oekraïense ontheemden en hen in te zetten op een baan die past bij hun vaardigheden en competenties? Wat is hiervoor van andere partijen (overheid, gemeenten) nodig?

### **3 Arbeidsvoorwaardelijke afspraken m.b.t in dienst nemen statushouders**

Steeds meer initiatieven voor statushouders gericht op betaald werk - in combinatie met het leren van de Nederlandse taal (dual traject) - komen tot stand. Dit wordt onder meer uiteengezet in de voortgangsbrief "Statushouders aan het werk", die in maart 2024 naar de Tweede Kamer is gestuurd.<sup>16</sup> Niettemin is meer nodig om de arbeidsdeelname van statushouders te verhogen. Meer betaald werk, duale trajecten, leerbanen en taalaanbod zijn nodig om statushouders kansen te bieden op deelname aan de arbeidsmarkt en de Nederlandse samenleving. Een hogere arbeidsdeelname van statushouders kan ook bijdragen aan het maatschappelijke draagvlak voor de opvang van statushouders.<sup>17</sup> Dit wordt ondersteund door de Adviesraad Migratie. Uit hun onderzoek blijkt dat de Nederlandse bevolking het belangrijkste voor integratie vindt dat men 'Nederlands kan spreken', gevolgd door 'bijdragen aan het socialezekerheidsstelsel door belasting te betalen' (dus betaald werk) en 'de Nederlandse manier van leven onderschrijven door de waarden en normen van de samenleving te accepteren'.<sup>18</sup>

Door betaald werk neemt ook het aantal bijstandsuitkeringen af en wordt de kans op terugval in een bijstandsuitkering verkleint als statushouders sneller en vast aan werk komen of een dual

---

<sup>15</sup> Bij skills gaat het zowel om hard skills (vakinhoudelijke vaardigheden) als soft skills (zoals zelfvertrouwen en kennis van de cultuur).

<sup>16</sup> Voortgang plan van aanpak Statushouders aan het werk. Vergaderjaar 2023-2024, Kamerstuk 32824, nr. 412.

<sup>17</sup> Verwey Jonker Instituut (2024), Hoe gaat het met Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt? Ervaringen en lessen. De arbeidsparticipatie van de Oekraïense vluchtelingen

<sup>18</sup> Adviesraad Migratie, Bijlage+3 Integratie+van+migranten+in+Nederland 10092024.pdf

traject kunnen volgen. Meer statushouders aan het werk levert ook voor werkgevers voordelen op. Hiermee worden personeelstekorten kleiner. Daarnaast kunnen statushouder waardevolle, inzichten, ervaringen en kennis meebrengen uit een andere cultuur. Dit leidt tot betere prestaties blijkt uit onderzoek van McKinsey. Hierbij gaat het zowel om meer winstgevendheid als waarde creatie op langere termijn (economische winst).<sup>19</sup> In een samenleving die diverser wordt is het vermogen om met verschillende achtergronden rekening te houden. Het opent nieuwe markten en kan klantenbestanden en -groepen uitbreiden. Ook kan het in dienst nemen van statushouders het bedrijfsimago versterken. Door statushouders aan te nemen, tonen werkgevers hun inzet voor gelijke kansen, diversiteit en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Arbeidsmigratie is voor sommige (grote) bedrijven nodig om arbeidskrachte tegen te gaan. Zonder de inzet van arbeidsmigranten zouden er nog veel meer openstaande vacatures zijn en komen maatschappelijke opgaven nog meer in de knel.<sup>20</sup> Door meer statushouders aan het werk te helpen, zijn minder arbeidsmigranten nodig zijn. In het Hoofdlijnenakkoord zijn strengere regels voor arbeidsmigratie aangekondigd. Werkgevers van arbeidsmigranten (niet Nederlandse ingezetenen) worden verantwoordelijk voor overlast en kosten van arbeidsmigranten zonder reguliere huisvesting (shortstay en midstay). Zij moeten daarvoor afspraken maken met gemeenten waarin hun werknemers voor de korte en middellange termijn worden gehuisvest. Hierbij is afgesproken dat medeoverheden meer ruimte laten voor huisvesting op het eigen terrein van de werkgever.

Ook de Algemene Werkgevers Vereniging Nederland vraagt aandacht voor huisvesting.<sup>21</sup> Volgens de AWWN moeten werkgevers zorgen voor fatsoenlijke huisvesting voor arbeidsmigranten en er mag geen sprake zijn van onderbetaling. Bovendien moeten werkgevers volgens de AWWN hun bijdrage leveren rond taalkennis van de migranten en hun zorgverzekering, maar moeten ook nazorg plegen als een migrant uit dienst gaat. De vraag rijst of dit niet breder (naar statushouders en Oekraïense ontheemden) getrokken kan worden. In de asielplannen verwacht het kabinet dat statushouders in staat zijn zelf voor huisvesting te zorgen, onder meer door onderdak te zoeken bij bekenden en familie. Volgens Divosa is dat niet realistisch, omdat statushouders vaak de taal nog niet spreken en nog beperkt zelfredzaam zijn. Ze zijn niet bekend met hoe alles in Nederland werkt, bijvoorbeeld rondom huisvesting of de arbeidsmarkt. Zij hebben hierbij de hulp nodig van maatschappelijke organisaties en werkgevers.

Het vinden van geschikte werk- of participatieplekken is een belangrijk knelpunt voor gemeenten. Werkgevers zijn vaak terughoudend om statushouders in dienst te nemen die de taal nog niet goed beheersen, terwijl werk en/of duale trajecten juist bedoeld zijn om nieuwkomers de taal in de werkomgeving te laten leren. Een mogelijk instrument om de aandacht voor statushouders bij werkgevers te vergroten, is de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Uit een quick scan (op basis van zoektermen) onder reguliere cao's, uitgevoerd door de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, blijkt dat personen met een migratieachtergrond, waaronder statushouders, niet/nauwelijks in cao's worden genoemd. Dit kan samenhangen met het gelijkheidsbeginsel, of omdat de afspraken voor deze groep al vallen onder de meer algemeen geformuleerde bepalingen over het diversiteitsbeleid, dan wel werkgelegenheidsprojecten voor werknemers in algemene zin.

Afspraken in bedrijfstakcao's voor een specifieke groep, zoals statushouders of Oekraïners, kunnen niet altijd algemeen verbindend verklaard (avv) worden, vanwege de wetgeving omtrent gelijke behandeling. Ook cao-bepalingen die op zijn genomen in toelichtingen, protocollen of andere onderdelen van de cao die niet de normatieve arbeidsvoorwaarden voor werknemers betreffen, lenen zich naar hun aard niet voor algemeenverbindendverklaring. In dat geval zijn alleen de direct verbonden werkgevers gehouden aan de afspraak. Niettemin wordt ook zonder avv een grote groep werkgevers bereikt. Daarnaast speelt bij ondernemingscao's dit probleem niet.

---

<sup>19</sup> [Delivering through diversity | McKinsey, 2018](#)

<sup>20</sup> AWWN, 2024, Arbeidsmigratie: waarom Nederland niet zonder kan.

<sup>21</sup> AWWN, 2025, Naar een verantwoorde inzet van arbeidsmigranten.

Dit roept de volgende vraag op:

Kunnen arbeidsvoorwaardelijke afspraken een rol spelen in het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van statushouders? Zien de SER-leden mogelijkheden om werkgevers te motiveren minder arbeidsmigranten aan te trekken en meer statushouders in dienst te nemen en bij te dragen aan vermindering van de huisvestingsproblemen voor statushouders?

#### **4 Taalaanbod en opleidingsplekken voor statushouders en Oekraïense ontheemden**

Het spreken van de Nederlandse taal is van essentieel belang bij het creëren van een duurzame werkplek voor statushouders en Oekraïense ontheemden. Statushouders krijgen via de Inburgeringswet klassikaal Nederlandse taallessen. Ook Oekraïense ontheemden kunnen momenteel taalcursussen volgen. Door de voormalige minister van SZW is voor *Oekraïense ontheemden* in 2023 €15 miljoen vrijgemaakt om taalondersteuning te stimuleren via gemeenten. In 2024 is er €2 miljoen aan aanvullende (incidentele) middelen voor taalcursussen beschikbaar gesteld in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). In 2025 komt daar voor deze groep nogmaals €10 miljoen bij. Door dit budget kunnen gemeenten taalonderwijs aan Oekraïense ontheemden blijven aanbieden, gedurende hun verblijf in Nederland in deze periode.

Ondanks hun klassikale taallessen in het kader van de Inburgeringswet is de ervaring dat statushouders behoefte hebben aan extra taalaanbod. Veel statushouders krijgen vaak geen baan of verliezen deze snel doordat zij de Nederlandse taal onvoldoende beheersen en beperkte kennis hebben over de geldende omgangsvormen op de Nederlandse werkvloer.<sup>22</sup> Om deze reden is de subsidieregeling 'ondersteuning werkgevers inzet statushouders' gecreëerd. Deze subsidieregeling biedt werkgevers een financiële tegemoetkoming voor de extra begeleiding van statushouders op de werkvloer, gericht op het verkleinen van de taal- en cultuurverschillen. Ook voor Oekraïense ontheemden is het niet of onvoldoende spreken van de Nederlandse taal een belangrijk obstakel bij het vinden en behouden van een passende baan.<sup>23,24</sup> Ook voor hen zijn de genoemde beschikbare subsidies voor taalonderwijs en de beschikbare WEB-gelden niet voldoende om aan de behoefte van taalonderwijs te voldoen.

Een instrument dat de sociale partners kunnen inzetten om Oekraïense ontheemden en statushouders de benodigde extra taalonderwijs kan geven zijn Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) of A+O-fondsen (zoals A+O Metalelektro). In veel sectoren dragen werkgevers verplicht bij aan Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) of A+O-fondsen (zoals A+O Metalelektro). Deze fondsen kunnen door individuele werkgever worden ingezet om hun werknemers om- en bij te scholen en door te laten ontwikkelen. Er zijn wel vaak beperkingen, bijvoorbeeld dat je slechts gebruik mag maken van het scholingsfonds van de sector waarin je al werkt.<sup>25</sup> Terwijl je juist mensen uit andere sectoren of werkzoekenden wilt inzetten.

Er zijn al O&O-fondsen waarin de aandacht uitgaat naar statushouders en/of Oekraïense ontheemden. Het sectorfonds Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM) werkt samen met de bedrijfspvakscholen Metaal (BVM) aan de ontwikkeling van modulaire entreeopleidingen en startersbanen gericht op zij-instromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders en jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (Pro). Een ander voorbeeld is DOORZAAM, het O&O-fonds van de uitzendbranche. Dit O&O-fonds heeft een ondersteuningsbudget van €1.000 voor de begeleiding van statushouders en vluchtelingen bij hun start op de Nederlandse arbeidsmarkt. Kortom; er zijn O&O-fondsen met succesvolle leerbanen, taalonderwijs en opleidingstrajecten voor statushouders en Oekraïense ontheemden. Aan de leden van de SER wordt gevraagd:

---

<sup>22</sup> J. van Kesteren en D. van Vuuren (2024), Tussen feit en fictie: de invloed van migratie op sociale zekerheid. Opgenomen in Demos, Jaargang 40, juli/augustus 2024.

<sup>23</sup> [Zie Verzamelbrief opvang Oekraïne d.d. 15 maart 2024](#)

<sup>24</sup> [Factsheet LOCOV-onderzoek WODC 2024-2](#)

<sup>25</sup> P. de Beer (2024), Minder laagwaardige banen, meer omscholing, - zo fixen we de arbeidsmarkt. UWV Magazine, 26 augustus 2024

Kunnen de O&O-fondsen en aanverwante regelingen nog meer toegankelijk worden gemaakt voor Oekraïners en statushouders? Welke inzet van de overheid is hierbij nodig (regulering, financiering/subsidiëring, coördinatie)?

Er is al veel in beweging is gezet. De overheid, gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties hebben de afgelopen jaren met succes geïnvesteerd in meer werk, ontwikkelpaden, taalonderwijs e.d. voor statushouders. In bijlage 2 zijn de recentelijk door de overheid getroffen maatregelen in beeld gebracht. Het is belangrijk om hiermee in onderlinge samenspraak door te gaan en te bezien waar intensiveringen mogelijk zijn. Want met meer betaald werk voor statushouders worden hun talenten beter benut. Tegelijkertijd geldt dat de krapte op de arbeidsmarkt zo groot is, dat we het ons niet kunnen permitteren dat mensen die willen werken langs de zijlijn van de arbeidsmarkt moeten staan. In dit kader zijn we benieuwd of er nog andere mogelijkheden - anders dan hier voor genoemd - zijn om de arbeidsmarktpositie van statushouders en Oekraïense ontheemden te verbeteren.

Tegen deze achtergrond rijst de vraag:

Zien de leden van de SER nog andere mogelijkheden om te komen tot een hogere arbeidsdeelname van statushouders en wat is hiervoor van andere partijen (overheid, gemeenten, statushouders) nodig?

## **Bijlage 2 Ingezette maatregelen ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van statushouders**

Met het Plan van aanpak *Statushouders aan het werk* worden verschillende knelpunten aangepakt. De *subsidieregeling ondersteuning werkgevers inzet statushouders* (SOWIS) biedt werkgevers een financiële tegemoetkoming voor de extra begeleiding van statushouders op de werkvloer, gericht op het verkleinen van de taal- en cultuurverschillen. De subsidiebedragen zijn gestaffeld en kunnen voor de werkgever oplopen tot maximaal 24.000 euro bij aanname van 4 of meer statushouders.<sup>26</sup> Onder werkgevers is er veel animo voor de subsidieregeling. In totaal hebben 375 werkgevers voor 362 statushouders subsidie aangevraagd voor een bedrag van € 4.5 miljoen. Hiermee is het beschikbare subsidiebudget van € 3.1 miljoen voor het eerste tijdvak aanzienlijk overschreden; dus een selectie zal gemaakt moeten worden. Tijdens de voorjaarsbesluitvorming is de subsidieregeling verlengd tot en met 2029. Initieel loopt de subsidieregeling tot en met 2026. Het gaat in totaal om € 20 miljoen.

Een initiatief dat nauw aansluit op de subsidieregeling voor werkgevers is de taalbuddy. Stichting *Het Begint met Taal* ontwikkelt in opdracht van het ministerie van SZW een landelijk dekkende infrastructuur voor informeel taalaanbod op de werkvloer voor werkgevers en hun nieuwkomer-medewerkers. Nederlandstalige medewerkers worden opgeleid tot taalbuddy. De taalbuddy helpt de nieuwkomer met praktische zaken, taalonderwijs en fungeren als een eerste aanspreekpunt, wat de nieuwkomer een gevoel van veiligheid en ondersteuning biedt. Diverse bedrijven doen inmiddels mee, zoals *ABN Amro*, *MottMacDonald*, *Arriva*, *Plauti*, *Shell*, *Brainport Eindhoven* (*Philips*, *Brainport Development*, *GD Medical* en *NXP*). Recent heeft SZW de subsidie verlengd tot en met het eind van 2025.

Daarnaast heeft het kabinet tijdens de voorjaarsbesluitvorming besloten om vanaf 2027 extra middelen beschikbaar te stellen aan gemeenten voor taalondersteuning. Met het geld kunnen gemeenten taalonderwijs aanbieden, waarbij de focus ligt op mensen die net in de bijstand zitten en op bijstandsontvangers die baat hebben bij een taalaanbod. In 2027 gaat het om € 3,7 miljoen, oplopend tot € 17,4 miljoen structureel. Ook kunnen statushouders in opvanglocaties vanaf juli 2025 een reiskostenvergoeding ontvangen voor hun inburgeringstraject. Deze regeling is bedoeld voor reizen van een azc naar de taalschool en de gekoppelde gemeente. Er is geen minimale reisafstand, maar de enkele reis mag maximaal anderhalf uur duren. Voor 2025 en 2026 is in totaal ongeveer 5,1 miljoen euro beschikbaar.

Startbanen (een onderdeel van het plan van aanpak *Statushouders aan het werk*) zijn betaald werk gecombineerd met taalverwerving en inburgering, waarbij er perspectief is op doorgroei. Statushouders die onder de Wi2021 vallen en zich nieuw vestigen in een deelnemende gemeente, krijgen een betaalde startbaan aangeboden in een aantal pilotgemeenten en participeren daardoor sneller op de arbeidsmarkt en leren de Nederlandse taal. Inmiddels lopen er acht proeven waaraan 39 gemeenten deelnemen. Een belangrijk motief voor de gemeenten om deel te nemen aan de proeven is dat deelname een kans biedt om te leren en experimenteren met nieuwe methoden om inburgering en participatie te combineren. Om de resultaten van startbanen in kaart te brengen, is in het najaar van 2024 een overkoepelend onderzoek gestart. De (eerste) opbrengsten van het onderzoek kunnen naar verwachting in het eerste kwartaal 2025 worden gedeeld.

Belangrijk is dat goede voorbeelden van initiatieven (naar werk) voor statushouders bij gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties bekend worden gemaakt, zodat zij navolging krijgen. Nog te vaak zijn goede voorbeelden alleen lokaal bekend en tijdelijk van aard. Hierom zijn, als onderdeel van het plan van aanpak *Statushouders aan het werk*, de zogenaamde Regionale verbinders in het leven geroepen. Zij verkennen welke projecten en initiatieven er bestaan op het gebied van statushouders aan het werk, welke goed werken en hoe die opgeschaald

---

<sup>26</sup> Zie voor een uitgebreide toelichting van de subsidieregeling: [uitvoeringvanbeleidszw.nl](https://uitvoeringvanbeleidszw.nl)

kunnen worden. Hiermee vervullen zij een spilfunctie in hun eigen arbeidsmarktregio. Ze richten zich op alle statushouders met een verblijfsvergunning die naar (duurzaam) werk worden begeleid.

Zowel gemeenten als werkgeversorganisaties en maatschappelijke organisaties kennen mooie initiatieven. Meierijstad bijvoorbeeld, is succesvol in het bevorderen van werk voor statushouders. Meierijstad laat zien dat een netwerk bestaande uit betrokken maatschappelijke organisaties en werkgevers positief werkt. Ook het organiseren van banenmarkten vergroot de kans op werk voor statushouders.

Daarnaast zetten gemeenten zich in samenwerking met opleidingsinstellingen, maatschappelijke organisaties en werkgevers in om leerwerktrajecten op te zetten voor statushouders in publieke sectoren. Een recent voorbeeld is dat cardiologie Centra Nederland (CCN) een tekort aan echocardiografisten aanpakt door statushouders op te leiden in het vak waarna ze een baan krijgen aangeboden.<sup>27</sup>

Het belang van samenwerking blijkt ook uit verschillende sectorale initiatieven. In samenwerking met verschillende sectoren (waaronder techniek, bouw en energie, ouderenzorg, gehandicaptenzorg, sociaal werk, groenvoorziening en kinderopvang) werkt SZW aan sectorale Ontwikkelpaden voor kraptesectoren. Ontwikkelpaden geven werkenden en werkzoekenden inzicht in mogelijkheden om in- en door te stromen in sectoren met behulp van (delen van) opleidingen. SZW verkent de mogelijkheden van een scholingssubsidie die aan deze Ontwikkelpaden gekoppeld wordt en waarmee opleidingen uit de Ontwikkelpaden voor werkgevers subsidiabel worden. In de samenwerking rondom Ontwikkelpaden kan specifieke aandacht uitgaan naar de mogelijkheden die deze Ontwikkelpaden bieden voor anderstaligen en het ondersteuningsarrangement dat anderstaligen nodig hebben.

In de techniek wordt het tekort aan personeel langs verschillende invalshoeken benaderd. In het *Aanvalsplan Techniek* worden innovatieve leer-werktrajecten en slimme oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt voor technieksectoren ontwikkeld, in samenwerking met de andere technieksectoren, sociale partners en O&O-fondsen. De *Gouden Poort* functioneert hierbij als het centrale informatieplatform voor technische sectoren. Dit platform biedt een overzicht aan zowel werkzoekende, werknemer en werkgever over de beroeps- en opleidingsmogelijkheden binnen de technieksectoren. Het platform fungeert tevens als schakel naar de regionale sectorale infrastructuur voor verdere begeleiding richting de technieksectoren. Ook wordt door Metaalunie samengewerkt met het sectorfonds Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM) en de bedrijfsvakscholen Metaal (BVM) aan het ontwikkelen van modulaire entreeopleidingen en startersbanen. Deze zijn gericht op zij-instromers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals statushouders en jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (Pro).

---

<sup>27</sup> UWV (2024), Personeelstekorten aanpakken. 34 oplossingen voor werkgevers.