

- Voorlegger Startbijeenkomst Advies Arbeidsparticipatie statushouders
t.b.v. vergadering Raad d.d. 19-2-2026

Voorlegger

Aanleiding:	In juni 2025 heeft de SER vanuit het ministerie van SZW een Adviesaanvraag ontvangen over de <i>verbetering arbeidsmarktpositie van statushouders & Oekraïense ontheemden</i> . Het adviestraject zal vandaag voor een startbespreking in de Raad voorliggen.
Doel nu:	Informereren van de Raad over de aanpak en voortgang van het advies en de Raad de mogelijkheid te bieden om daarop te reflecteren en input mee te geven. De volgende vragen geven wij de Raad vooraf mee • Wat zijn de ambities van de Raad ten aanzien van de bevordering van arbeidsparticipatie van statushouders en Oekraïense ontheemden? • Welke eerste stappen zijn daarvoor noodzakelijk en welke partijen dragen hiervoor primair verantwoordelijkheid? • Welke ervaringen zijn er in de achterban met de arbeidstoeleiding van statushouders, Oekraïense ontheemden en asielzoekers? • Welke positieve ervaringen hebben de geledingen met een integraal traject van werken, taal en inburgering waar de commissie van kan leren?
Beslispunten:	n.v.t.
Stand van zaken:	Het DB SER heeft de wens uitgesproken om te komen tot een compact adviestraject met een korte doorlooptijd. Vanuit de adviescommissie zijn vijf werksessies gepland tussen 21 januari en 31 maart, waarvan inmiddels twee hebben plaatsgevonden. Het Participatietraject met doelgroep, werkgevers en betrokken instanties is in uitvoering.
Tijdsplanning:	De beoogde laatste commissievergadering is 31 maart. Daarna kan de achterbanraadpleging plaatsvinden. Het streven is om het advies vast te stellen in de Raadsvergadering van mei.
Auteurs:	Riemer Kemper en Jos de Groen

Aanleiding

De arbeidsparticipatie van statushouders (144 duizend) en Oekraïense ontheemden (120 duizend) blijft achter bij de rest van de beroepsbevolking. Acht jaar na het ontvangen van hun status is de arbeidsparticipatie van statushouders (57%) aanmerkelijk lager dan in de totale beroepsbevolking (73%). Bovendien is dat vaker in deeltijd en flexibele contracten. Oekraïners vinden sneller en vaker werk (op dit moment 60%), maar vooral door onvoldoende kennis van de taal werken zij vaak onder hun opleidingsniveau.

Vraagstelling

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil weten hoe de arbeidsdeelname van statushouders en Oekraïense ontheemden is te verbeteren:

1. Hoe is de arbeidsparticipatie van deze groepen te verbeteren?
2. Wat is daarvoor nodig van het Rijk en van sociale partners, gemeenten en anderen?

Visie

De huidige onderbenutting van talent vindt de SER onwenselijk, voor vluchteling, samenleving én economie. Voor nieuwkomers is werk dé manier om zelfstandigheid te bereiken, sociale contacten op te doen en bij te dragen aan de maatschappij. Dat draagt vervolgens bij aan verlichting van arbeidsmarktkrapte en economische groei, maar ook lagere maatschappelijke kosten (van o.a. uitkeringen en zorg) en maatschappelijk draagvlak voor opvang van vluchtelingen.

Uitgangspunten

De afspraken en aanbevelingen moeten bijdragen aan drie doelen:

1. *Kwantitatieve benutting* van arbeidspotentieel: eerder en vaker aan het werk.
2. *Kwalitatieve benutting* van arbeidspotentieel: optimaal gebruik maken van talenten.
3. *Versterking van de arbeidsmarktpositie*: duurzaam en perspectiefrijk aan het werk.

Wat werkt?

Over wat werkt om vluchtelingen aan (duurzaam en goed geregeld) werk te krijgen is veel bekend: vroeg beginnen, intensief contact met nieuwkomer én werkgever, vroege focus op dóórontwikkeling op de arbeidsmarkt en duidelijkheid over de toekomst. Heel effectief is als werken, taalverwerving en inburgering elkaar in een integraal traject versterken. Die kennis is de basis van het adviesproces. Van daaruit werkt de commissie - in intensieve uitwisseling met experts, praktijkprofessionals, werkgevers én Oekraïners en statushouders zelf - voorstellen uit voor uitvoering en beleid.

Uitvoering

Een belangrijk vertrekpunt voor de commissie is de onduidelijk belegde verantwoordelijkheden: wie doet wat en wanneer? De commissie heeft de ambitie om in dit adviestraject uit te tekenen hoe een stevige, voortvarende, herkenbare en flexibele ondersteuningsstructuur eruit kan zien en afspraken te maken over de betrokken verantwoordelijkheden. Vraag daarbij is welke rollen de werkgevers- en werknemersorganisaties op zich willen nemen.

Beleid

Tegelijk richt het advies zich ook op wat beleidsmatig nodig is. Praktische problemen (o.a. tewerkstellingsvergunning) en onzekerheid (risico op snelle verhuizing) maken werkgevers terughoudend. Meer op systemisch niveau zijn taal, inburgering en werk nog te veel gescheiden beleidsvelden. Bij statushouders leidt het ontbreken van regie op de inburgering ertoe dat vaak sprake is van gescheiden en volgtijdelijke trajecten, waarbij eerst taal wordt geleerd en pas daarna aansluiting op onderwijs en arbeidsmarkt mogelijk is. Voor Oekraïners leidt weinig toegang tot taalontwikkeling ertoe dat zij vaker werken onder niveau.



> Retouradres

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

**Directie Samenleving en
Integratie**

Contactpersoon

Onze referentie

Datum

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

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.¹ 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 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

¹ KIS Monitor Gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders en gezinsmigranten 2024.