



# TECHNISCHE AANBEVELINGEN

(NATIONAL MODEL)

Internationale Organisatie voor Migratie

TECHNISCHE ASSISTENTIE OM EEN LEREND NETWERK IN STAND TE HOUDEN EN DE INTEGRATIE VAN  
NIEUWKOMERS OP DE ARBEIDSMARKT IN NEDERLAND TE VERGROTEN



## Colofon

Titel: Technische aanbevelingen – National model

Trefwoorden: technische aanbevelingen, arbeidsmarktinclusie, statushouders, Lerend Netwerk Statushouders aan het Werk, Opschaling van leerwerktrajecten, Publieke Beeldvorming van statushouders, Nationale Kennisstructuur, Participatie, Inburgering, Ondersteuning van sociaal domein professionals, Financiering, flexibel en modulair onderwijs,

Auteur: De Internationale Organisatie voor Migratie

Juli 2024

*Dit rapport is geschreven door de Internationale Organisatie voor Migratie, Nederland. Dit document is tot stand gekomen met financiële steun van de Europese Unie. De hierin geuite standpunten kunnen op geen enkele wijze worden opgevat als het officiële standpunt van de Europese Unie.*

## Dankbetuigingen

Dit document bundelt technische aanbevelingen die zijn opgesteld in het kader van het LEARN-project in opdracht van het Programma Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in Nederland. De aanbevelingen zijn gebaseerd op een analyse van IOM die is gebaseerd op activiteiten binnen de context van het LEARN-project, evenals aanvullende input van een diverse groep Betrokkenen en deskresearch.

We willen alle deelnemers van het Lerend Netwerk 'Leren en Werken voor Statushouders' bedanken voor hun waardevolle bijdragen. Zonder uw onvermoeibare inspanningen en feedback zou het niet mogelijk zijn geweest om dit document te schrijven.

We willen ook onze dank uitspreken aan de 26 Betrokkenen die in maart en april 2024 input hebben geleverd voor de ontwerpversie van dit document. Dankzij uw praktische inzichten en suggesties konden we de aanbevelingen verder verfijnen en de praktische toepasbaarheid ervan waarborgen.

Ook willen we het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bedanken voor hun medewerking en toewijding aan het project LEARN.

Tot slot, aangezien de activiteiten door de Europese Unie worden gefinancierd via het instrument voor technische ondersteuning, zijn dank en oprechte erkenning zeker op hun plaats.

Bedankt.

Stine Gonggrijp & Uzoma Onwudiegwu, namens de Internationale Organisatie voor Migratie

## Inhoudsopgave

Dankbetuigingen .....	3
Lijst met afkortingen .....	5
SAMENVATTING .....	6
PROJECT LEARN.....	9
METHODOLOGIE .....	10
SCOPE .....	14
PROBLEEMANALYSE .....	16
TECHNISCHE AANBEVELINGEN .....	18
Beeldvorming van statushouders.....	18
Nationale Kennisstructuur.....	22
Participatie en Inburgering.....	24
Ondersteuning Professionals Sociaal Domein.....	31
Financiering .....	34
Modulair Onderwijs.....	36
BIJLAGEN.....	37
Bijlage A. Bijeenkomsten van Leren .....	37
de netwerken .....	37
Bijlage B. Individuele consulten.....	38
Bijlage C. Testen in het veld .....	39

## Lijst met afkortingen

---

Afkorting	Definitie
IOM	Internationale Organisatie voor Migratie
LEARN	Door de EU gefinancierd project uitgevoerd door de Internationale Organisatie voor Migratie, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en gefinancierd door DG REFORM ten opzichte van het instrument voor technische ondersteuning
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
P-wet SER	Participatiewet Sociaal-Economische Raad – geïnstitutionaliseerde adviseurs van de Nederlandse overheid
Betrokkenen	Alle personen die hebben bijgedragen aan het project LEARN, waaronder de deelnemers en adviseurs van het Lerend Netwerk, personen die feedback hebben gegeven op het conceptdocument en andere Betrokkenen die een relevante bijdrage hebben geleverd aan dit project.
Klankbordgroep statushouders	Wanneer er gesproken wordt over de "klankbordgroep statushouders", dan wordt hiermee bedoeld op de specifieke groep statushouders die als klankbord fungeerde binnen het LEARN-project. Ook wel de Migrant Ambassador Advisory Board genoemd.
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UAF	Universitair Asiefonds
UVB	Afdeling Beleidsuitvoering binnen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VIA	Programma voor een Inclusieve Arbeidsmarkt binnen het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VNG	De Vereniging van Nederlandse Gemeenten
VWN	Vluchtelingenwerk Nederland
Wi2013	Wet inburgering 2013
Wi2021	Wet inburgering 2021

## SAMENVATTING

Project [LEARN](#) heeft als doel technische ondersteuning aan Nederland te bieden door middel van het faciliteren en verduurzamen van een Lerend Netwerk Leren en Werken voor Statushouders en het opleveren van kennisproducten die bijdragen aan de arbeidsmarktinclusie van statushouders in Nederland. Het project wordt gefinancierd door de Europese Commissie (DG REFORM) via het Technical Support Instrument en uitgevoerd door de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) in nauwe samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Project LEARN heeft tot opbrengsten geleid die door IOM zijn geanalyseerd en dusdanig de basis vormen voor de in dit document gepresenteerde technische aanbevelingen. Deze technische aanbevelingen illustreren de systemische belemmeringen voor de integratie van statushouders op de arbeidsmarkt in Nederland, en benadrukken wat de Nederlandse overheid en andere betrokkenen kunnen doen om deze belemmeringen aan te pakken en zo gunstigere voorwaarden te creëren voor uitvoerders en andere betrokkenen om duurzame leerwerktrajecten voor statushouders op te zetten en op te schalen.

De aanbevelingen zijn gegroepeerd rond zes hoofdthema's: Beeldvorming van statushouders, Nationale Kennisstructuur, Participatie en Inburgering, Ondersteuning Professionals Sociaal Domein, Financiering en Modulair Onderwijs.

### Beeldvorming van statushouders

Etniciteit is nog te vaak een bepalende factor voor de kansen van personen met een niet-westerse migratieachtergrond op de Nederlandse arbeidsmarkt, zelfs in gevallen van gelijkwaardigheid op het gebied van kwalificaties, kennis en vaardigheden. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de toegang tot banen en stages, maar ook voor de toegang tot mogelijkheden voor beroepsmobiliteit. Ook leidt dit tot een grotere uitkeringsafhankelijkheid voor langere perioden. Mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond hebben minder kansen op de arbeidsmarkt dan mensen zonder migratieachtergrond, zeker in economisch moeilijke tijden. Dit geldt in nog sterkere mate voor nieuwkomers.

Betrokkenen geven aan dat sommige werkgevers statushouders niet beschouwen als een groep met arbeidspotentieel en relevante vaardigheden, ook al is er sprake van tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten in meerdere sectoren. Negatieve opvattingen over, of onbekendheid met, statushouders vormen belemmerende factoren. Om een positievere beeldvorming omtrent statushouders te bevorderen stelt IOM werkgeversambassadeurs aan te stellen.

Werkgeversambassadeurs zijn werkgevers en ondernemers die aantoonbaar succes hebben met het duurzaam in dienst nemen en opleiden van statushouders. Werkgeversambassadeurs vertegenwoordigen verschillende (tekort)sectoren en bedrijfsgroottes, om zo zoveel mogelijk werkgevers aan te spreken. Werkgevers die positieve ervaringen hebben met statushouders zijn het best in staat om andere werkgevers te informeren en te enthousiasmeren. Naast het aansluiten bij de inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie is het ook belangrijk dat de werkgeversambassadeurs de overwegingen van werkgevers met betrekking tot het taalniveau van statushouders adresseren.

De inzet van werkgeversambassadeurs is een aanvullend instrument naast de bestaande steun voor werkgevers. De verwachting is dat werkgeversambassadeurs het bestaande draagvlak zullen versterken en borgen.

### Nationale Kennisstructuur

Betrokkenen hebben aangegeven dat de kennis over de effectieve elementen van leerwerktrajecten voor statushouders versnipperd is over het werkveld. In Nederland dragen verschillende kennisstructuren bij aan de informatievoorziening over leren en werken voor statushouders.

Het bundelen van kennis via een landelijke kennisstructuur is belangrijk om te voorkomen dat betrokkenen steeds 'het wiel opnieuw moeten uitvinden'. Een gecentraliseerde kennisstructuur zou het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders op een efficiëntere manier kunnen ondersteunen, waardoor minder tijd en hulpmiddelen verloren gaan. De verwachting is dan ook dat een landelijke kennisstructuur voor statushouders zal bijdragen aan gunstigere voorwaarden voor betrokkenen bij het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders. In het Werkplan 2024 – 2026 doet IOM verschillende voorstellen voor de concrete invulling van zo'n structuur.

### Participatie en Inburgering

In Nederland verwijst participatie naar het principe dat iedereen zo goed mogelijk deelneemt aan de samenleving en zoveel mogelijk in zijn eigen levensonderhoud voorziet. Inburgering verwijst naar de sociale, economische en culturele integratie van nieuwkomers. Deze begrippen zijn relevant omdat beide betrekking hebben op de arbeidsmarktinclusie van statushouders in Nederland. Participatie en inburgering worden in Nederland decentraal uitgevoerd. Dit betekent dat gemeenten zelf invulling geven aan de uitvoering van de Wet inburgering 2013 en 2021 (Wi2013 en Wi2021) en de Participatiewet (P-Wet). Omdat gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Wet inburgering 2021 en voor de Participatiewet, is het de bedoeling dat zij dit beleid met elkaar kunnen combineren. Gemeenten hebben verschillende instrumenten tot hun beschikking om invulling te geven aan de participatiecomponent van inburgering.

Een mogelijk neveneffect van een betere combinatie van participatie en inburgering is een eerlijkere verdeling van kansen onder statushouders, omdat de verwachting is dat de overheid door het concretiseren van de participatie-component binnen de inburgering, de gemeentelijke samenwerking verder zal bevorderen. IOM stelt een afwegingskader voor als instrument ter ondersteuning van het complexe besluitvormingsproces van bevoegde uitvoerders, zoals consultants, klantmanagers gemeenteraadsleden, teammanagers en beleidsmedewerkers.

### Ondersteuning professionals in het sociaal domein

Professionals in het sociaal domein die werken met de doelgroep statushouders staan voor unieke uitdagingen. Betrokkenen geven aan dat de mate van verantwoordelijkheid van uitvoerende professionals hoog is, omdat in de praktijk blijkt dat cruciale beslissingen vaak door de uitvoerende professionals worden genomen. Professionals die met statushouders werken hebben vaak te maken met een gebrek aan kennis en een beperkt netwerk, wat een knelpunt is voor het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders. Betrokkenen en de klankbordgroep statushouders geven aan dat vakbekwame professionals die bekend zijn met de doelgroep statushouders, op de hoogte zijn van lokale (en regionale) arbeidsmarktontwikkelingen en die langdurig dezelfde positie bekleden, nodig zijn als betrouwbare partners die betrokken zijn bij het opzetten of opschalen van leerwerktrajecten. IOM stelt voor om leidraden op te stellen voor professionals in het sociaal domein om hen zo nog beter te kunnen ondersteunen.

### Financiering

Onregelmatige financiering leidt tot onzekerheid voor uitvoerders die betrokken zijn bij het opzetten of opschalen van leerwerktrajecten. Op nationaal, regionaal en lokaal niveau zijn verschillende middelen beschikbaar voor uitvoerders om leerwerktrajecten voor statushouders te (co)financieren.

Betrokkenen geven aan dat het aanbod van financiële middelen versnipperd is en dat het subsidielandschap moeilijk te navigeren is. Uitvoerders hebben vaak niet de capaciteit en middelen om financiële middelen bijeen te brengen. Dit benadrukt de noodzaak van continue en toegankelijke financiering voor leerwerktrajecten, zodat uitvoerders en andere betrokkenen deze kunnen opzetten en opschalen.

#### Modulair Onderwijs

Betrokkenen geven aan dat een modulair onderwijsaanbod hen zou helpen bij het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders. Veel statushouders hebben in hun land van herkomst al praktijkervaring en theoretische kennis opgedaan en hebben meer baat bij het volgen van modules of deelcertificaten dan bij een meerjarige reguliere beroepsopleiding. In veel gevallen sluit het reguliere beroepsonderwijs niet aan bij de behoeften van statushouders. Het is belangrijk dat leerwerktrajecten integraal en samenhangend worden opgezet met verschillende onderdelen (inburgering, taal, onderwijs en participatie) die elkaar overlappen en versterken. Meer flexibiliteit in het onderwijsaanbod voor statushouders maakt het voor uitvoerders mogelijk om in hun leerwerktrajecten onderwijs aan te bieden dat op maat is gemaakt voor de deelnemer (de statushouder) en goed aansluit op de andere onderdelen.



## PROJECT LEARN

Project [LEARN](#), volledig gefinancierd door de Europese Commissie (DG REFORM) via het Technical Support Instrument en uitgevoerd door de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) in nauwe samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), heeft tot doel technische ondersteuning te bieden om een Lerend Netwerk te faciliteren en de arbeidsmarktinclusie van statushouders in Nederland te bevorderen. Dit project loopt van juni 2022 tot juli 2024 en heeft een driedelige aanpak:

- 1. Lerend Netwerk "Leren en Werken voor Statushouders":** IOM faciliteert het Lerend Netwerk in nauwe samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Europese Unie. Er worden verschillende bijeenkomsten en workshops georganiseerd om kennisdeling tussen de deelnemers van het Lerend Netwerk te bevorderen en de deskundigheid van uitvoerders die verantwoordelijk zijn voor het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders in Nederland verder te ontwikkelen. Het Lerend Netwerk streeft ernaar een community van gelijkgestemde koplopers te zijn, bestaande uit werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten. Het Lerend Netwerk omvat echter meer dan alleen deze kerngroep. Tijdens het project heeft IOM ook een 'buitenschil' geraadpleegd, bestaande uit andere experts (zoals het Universitair Asiefonds (UAF), VluchtelingenWerk, Refugee Talent Hub, de Sociaal-Economische Raad (SER), etc., voor waardevolle input in de inhoud van de bijeenkomsten. Deze groep wordt de Adviesgroep genoemd. Leerwerktrajecten zijn een integrale combinatie van Leren en werken, leiden tot certificering, leggen de nadruk op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en leiden tot duurzame werkgelegenheid. Dit netwerk richt zich specifiek op de effectieve elementen van leerwerktrajecten voor statushouders en omvat drie hoofdthema's:
  1. Werving, selectie en transitieproces
  2. De leercomponent van leerwerktrajecten
  3. De werkcomponent van leerwerktrajecten

De bevindingen van dit Lerend Netwerk vormen de kern van Project LEARN.

- 2. Adviesraad Migrant Ambassadeur:** IOM richt een klankbordgroep op, waar (voormalige) statushouders hun stem laten horen en ervaringen delen om de inclusie van statushouders op de Nederlandse arbeidsmarkt te bevorderen. Door actief input te verzamelen bij de doelgroep krijgt IOM beter inzicht in de uitdagingen en kansen waar statushouders tegenaan lopen en hun positie in de Nederlandse samenleving.
- 3. Technische aanbevelingen en handreikingen:** IOM formuleert [aanbevelingen](#) gericht op de Rijksoverheid, waarvan de implementatie naar verwachting gunstigere voorwaarden zal scheppen voor het opzetten en toepassen van leerwerktrajecten in Nederland. Daarnaast ontwikkelt IOM handreikingen om de opgedane kennis over opschaling en verduurzaming van leerwerktrajecten voor statushouders toegankelijk te maken voor uitvoerders in de bouwsector.

In maart 2023 presenteerde SZW tijdens het LEARN-project het [Plan van Aanpak 'statushouders aan werk'](#) waarin concrete acties en samenwerkingen worden benoemd om de arbeidsmarktkansen en participatie van statushouders te verbeteren. De rol van Lerende Netwerken bij het verbeteren van de arbeidsmarktkansen voor statushouders wordt ook specifiek benadrukt in het Plan van Aanpak. Bovendien zal in de rest van dit document naar het actieplan worden verwezen, aangezien het een synergie vormt met het project LEARN en dit resultaat.

## METHODOLOGIE

In dit document wordt verwezen naar **Betrokkenen**. **Betrokkenen** zijn alle personen die hebben bijgedragen aan project LEARN, waaronder de deelnemers en adviseurs van het Lerend Netwerk, personen die feedback hebben gegeven op het conceptdocument en andere Betrokkenen die een relevante bijdrage hebben geleverd aan dit project. Wanneer er bovendien wordt verwezen naar de **klankbordgroep statushouders**, verwijst dit naar de specifieke groep statushouders die als klankbord fungeerde binnen het LEARN-project (zie E).

De **aanbevelingen** voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) die in dit document worden gepresenteerd, zijn gebaseerd op gegevens die de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) tussen november 2022 en april 2024 heeft verzameld tijdens verschillende activiteiten, met betrekking tot de knelpunten en uitdagingen die uitvoerders ervaren op het gebied van arbeidsmarktinclusie van statushouders bij het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten in Nederland. Dergelijke activiteiten omvatten het volgende:

### A. Kick-off bijeenkomst van het LEARN-project

Op 3 november 2022 organiseerde IOM, samen met de afdeling Beleidsuitvoering (UvB) binnen SZW, een kick-off bijeenkomst in de Jaarbeurs in Utrecht waarin deelnemers uit het Lerend Netwerk en de Adviesgroep input leverden op vier verschillende thema's met betrekking tot de arbeidsmarktinclusie van statushouders in Nederland:

1. Matching, werving, selectie en transitieproces
2. LEREN & werken: de onderwijscomponent in het leerwerktraject
3. Leren & WERKEN: de werkcomponent in het leerwerktraject
4. Komen tot een landelijk plan: regisseren en opschalen van leerwerktrajecten

De bevindingen van deze bijeenkomst zijn getranscribeerd en verwerkt in een rapport, dat terug te vinden is in de deliverable: In-depth Report Kick-off.

### B. 10 Lerend Netwerk Leren en Werken voor Statushouders bijeenkomsten

Het Lerend Netwerk 'Leren en Werken voor Statushouders' had als doel een duurzame aanpak te ontwikkelen voor het opzetten en breed toepassen (opschalen) van leerwerktrajecten voor statushouders. Dit netwerk werd geleid door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in samenwerking met IOM. UVB is verantwoordelijk voor de coördinatie en facilitering, terwijl IOM zich richt op het inhoudelijke programma. Het netwerk bestaat uit zo'n 25 deelnemers van gemeenten, scholen en werkgevers, en een extra laag van betrokken adviseurs.

Een belangrijk aandachtspunt van het netwerk is kennisuitwisseling, samenwerkend leren en duurzaamheid van inspanningen. Dit heeft geleid tot waardevolle nieuwe samenwerkingen en een actieve gemeenschap die van plan is in contact te blijven voor toekomstige samenwerkingen. Continuïteit vanuit de organisatie is hierbij cruciaal.

Tijdens de bijeenkomsten van het Lerend Netwerk, bestaande uit werkbezoeken of workshops, wisselden deelnemers kennis uit, bouwden ze hun capaciteit op en verbreedden ze hun netwerk. Tijdens deze bijeenkomsten kwamen de volgende onderwerpen aan bod:

- Werving en selectie
- Verwachtingen managen
- Voorwaarden
- Transitieproces
- Taal en curriculum
- Begeleiding
- Inclusie op de werkvloer
- Integratie verbinding
- Hands-on leren.

Transversale thema's als governance, projectcoördinatie en beleid lopen dwars door alle onderwerpen heen en werden tijdens elke bijeenkomst besproken.

De wisselwerking tussen de verschillende groepen deelnemers, waaronder werkgevers, onderwijsinstellingen, gemeenten en vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, heeft geleid tot nieuwe inzichten. Tijdens deze bijeenkomsten werden niet alleen knelpunten besproken, maar werd er ook actief gewerkt aan het vinden van oplossingen. Bovendien zijn er waardevolle verbindingen gelegd tussen de deelnemers, wat heeft geleid tot samenwerkingen die positief bijdragen aan de arbeidsmarktinclusie van statushouders.

Tijdens alle 10 bijeenkomsten heeft IOM de bevindingen getranscribeerd en geanalyseerd, die zijn verwerkt in verslagen – die te vinden zijn in het document "Workshop Reports". De bijeenkomsten van het Lerend Netwerk hebben essentiële inzichten opgeleverd die als basis dienen voor de beleidsaanbevelingen. Voor een overzicht van alle bijeenkomsten, zie [Bijlage A](#).

#### **C. 40 individuele consultatiegesprekken**

IOM heeft 40 gesprekken van een uur gevoerd met betrokkenen op het gebied van arbeidsmarktinclusie van statushouders om specifieke thema's verder te verkennen en een beter inzicht te krijgen in het landschap van alle betrokkenen binnen het domein van arbeidsmarktinclusie van statushouders. Voorbeelden zijn diverse werkgevers, gemeenten en niet-gouvernementele organisaties zoals Vluchtelingenwerk Nederland of Refugee Talent Hub Nederland. Voor een overzicht van alle betrokkenen die zijn geïnterviewd, zie [Bijlage B](#). De interviews zijn door IOM getranscribeerd en verwerkt in rapportages. De bevindingen zijn gebundeld in het document "Consolidated Inventory Report".

#### **D. Internationale uitwisseling**

In het kader van LEARN organiseerde IOM twee uitwisselingen om te leren van ervaringen in andere EU-lidstaten. In november 2023 vond een fysieke studiereis plaats naar Essen, Duitsland, die drie dagen duurde. Tijdens deze reis bezocht het Lerend Netwerk niet alleen verschillende organisaties, maar werd het ook uitgenodigd om te luisteren naar verschillende sprekers, waaronder vertegenwoordigers van de Kamer van Koophandel, Salam's Kitchen (een restaurant dat werkt met statushouders), Klinikum Vest (ziekenhuis), de Bundesagentur für Arbeit en het Jobcenter.

Daarnaast vond in maart 2024 een virtueel studiebezoek aan Zweden plaats. Tijdens dit virtuele bezoek waren verschillende sprekers uit Zweden uitgenodigd, waaronder vertegenwoordigers

van het Zweedse migratiebureau, het Zweedse arbeidsbureau en een project genaamd Yrkesväg, om hun inzichten te delen.

Deze uitwisselingen dienden als gelegenheid voor een uitwisseling tussen de deelnemers van het Lerend Netwerk en de Betrokkenen van het representatieve land. De bevindingen van beide uitwisselingen zijn gebundeld, geanalyseerd en verwerkt in het "Regional Exchange Report".

#### **E. Klankbordgroep Statushouders (MAAB)**

Omdat project LEARN uiteindelijk gaat over de doelgroep zelf, statushouders, heeft IOM hun perspectieven in alle fasen van het project geïntegreerd om een dieper inzicht te krijgen in de kansen en uitdagingen waarmee statushouders worden geconfronteerd tijdens leerwerktrajecten. Tijdens drie consultatierondes, met een duur van 90 minuten per sessie, ging IOM te rade bij negen vertegenwoordigers van de doelgroep. Dit werd mogelijk gemaakt door de oprichting van een Migrant Ambassador Advisory Board (MAAB), waar (voormalige) statushouders hun inzichten en ervaringen deelden om de integratie van statushouders op de arbeidsmarkt in Nederland te bevorderen. De betrokkenheid van de doelgroep was cruciaal voor het Lerend Netwerk en LEARN, aangezien hun perspectieven en ervaringen de basis vormen van effectieve beleidsvorming.

Tijdens deze sessies heeft IOM alle bevindingen gebundeld en analyses van de notulen verwerkt in het *MAAB Minutes* rapport.

#### **F. Literatuuronderzoek**

Voor, tijdens en na bovenstaande activiteiten heeft IOM een literatuuronderzoek uitgevoerd naar bestaand beleid en andere relevante literatuur. Het doel van het literatuuronderzoek was om de aanbevelingen in dit document effectief te positioneren. Dat wil zeggen, de aanbevelingen zijn bedoeld om voort te bouwen op aanbevelingen en studies die al van kracht zijn. Het literatuuronderzoek vormde ook de basis voor de kick-off bijeenkomst, de Lerend Netwerk-bijeenkomsten en de individuele consultatiesessies.

#### **G. Testen met het veld**

In augustus 2023 vonden twee inventarisatiesessies van 90 minuten plaats waarbij de ideeën en de opbouw van de opbrengsten werden gepresenteerd aan vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en adviseurs van het Lerend Netwerk. Hen werd gevraagd om input te geven over andere relevante denkrichtingen. Tijdens deze sessies heeft IOM notulen gemaakt en analyses van deze notulen verwerkt in het *rapport Notulen Inventarisatiesessies*.

In maart en april 2024 zijn de resultaten met 26 betrokkenen, waaronder een gemengde groep van gemeenten, onderwijsinstellingen, niet-gouvernementele organisaties en werkgevers, getoetst op hun relevantie en praktische toepasbaarheid door hun input te vragen op een conceptversie van dit document. Deze input is verwerkt in de definitieve versie van dit document. Er vond ook een tweede feedbackronde plaats, waarbij bepaalde hoofdstukken van het document met vervolgvragen naar Betrokkenen werden gestuurd. Dit werd gedaan om na te gaan of hun meningen en feedback correct in het document waren verwerkt. Voor een overzicht van alle betrokkenen die hieraan hebben bijgedragen, zie [Bijlage C](#).

Alle gegevens die via de bovenstaande activiteiten zijn verzameld en geanalyseerd, vormen de basis voor dit document.

## SCOPE

In dit hoofdstuk wordt de reikwijdte van de aanbevelingen beschreven.

LEARN draagt bij aan een inclusievere arbeidsmarkt door te reflecteren op en signalen uit het werkveld op te halen over verschillende aspecten van leerwerktrajecten voor statushouders. Gemeenten, werkgevers en onderwijsinstellingen wisselen kennis uit over en dragen bij aan het breder toepasbaar maken van leerwerktrajecten. Het uitgangspunt van LEARN, evenals van dit document, zijn werk-leertrajecten voor statushouders.

Werk-leertrajecten zijn geïntegreerde programma's die bestaan uit verschillende onderdelen die elkaar overlappen en versterken: een voorbereidingsprogramma (optioneel), taalcomponent, kwalificerend onderwijs, werk, begeleiding en nazorg. Tijdens leerwerktrajecten ligt de nadruk op het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor een succesvolle integratie op de arbeidsmarkt. Vaardigheden omvatten zachte en harde vaardigheden, competenties en kennis met betrekking tot een beroep. Dit omvat niet alleen functiespecifieke vaardigheden, maar ook zachte vaardigheden zoals communicatie, teamwerk en probleemoplossing. Het doel van leerwerktrajecten is om deelnemers te ondersteunen bij het vergroten van hun kansen op de arbeidsmarkt, zodat zij beter in staat zijn om een duurzame positie op de arbeidsmarkt te verwerven.

Statushouders zijn asielzoekers die als vluchteling zijn erkend en een Nederlandse verblijfsvergunning hebben gekregen, die hen het recht geeft om in Nederland te wonen en te werken. Statushouders worden soms ook wel nieuwkomers genoemd.

Statushouders brengen talenten en ervaring mee die niet altijd als zodanig worden erkend vanwege taalbarrières en beperkingen in verband met vaardigheidsvalidatieprocessen. De Nederlandse arbeidsmarkt vraagt daarom vaak om aanvullende scholing. In maart 2018 lanceerde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het programma [Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt \(VIA\)](#) met als doel de integratie van statushouders op de arbeidsmarkt te verbeteren. Binnen dit programma zijn in acht pilots verschillende maatregelen onderzocht die zouden kunnen bijdragen aan een dergelijk doel. Een van de pilots, de pilot Leren en Werken, testte de effectiviteit en toepassing van leerwerktrajecten. SZW werkte hiervoor samen met gemeenten, onderwijsinstellingen en werkgevers. Volgens SZW dragen leerwerktrajecten bij aan duurzame participatie doordat statushouders praktijkervaring en relevante werkgerelateerde taalvaardigheden kunnen opdoen, terwijl werkgevers via dergelijke programma's de mogelijkheid hebben om vacatures in knelpuntsectoren in te vullen.

Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en om zich te richten op een kwetsbare doelgroep waar de behoefte aan een interventie het dringendst is<sup>1</sup>, heeft LEARN zich beperkt tot leerwerktrajecten voor statushouders op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) niveau 1-4 die gericht zijn op betaald werk.

De [Wet inburgering 2021](#) heeft duale inburgeringstrajecten als uitgangspunt. De wetgever definieert duale inburgeringsprogramma's als programma's waarin het leren van de taal wordt gecombineerd met participatie. De inzichten die zijn opgedaan op basis van de eerder genoemde VIA-pilots zijn dan ook relevant voor de inzet van leerwerktrajecten in het nieuwe inburgeringsstelsel. In de [Memorie van Toelichting bij de Wet inburgering 2021](#) geeft het Ministerie SZW tevens aan dat het programma verantwoordelijk voor inburgering (Veranderopgave inburgering) nauw samenwerkt met [het](#)

---

<sup>1</sup> Zie de probleemanalyse voor een uitwerking.

[programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt \(VIA\)](#) om de totstandkoming van duale inburgeringstrajecten te bevorderen.

## PROBLEEMANALYSE

In de [brief aan de Tweede Kamer over de uitwerking van het Plan van aanpak voor statushouders op de werkvloer](#) schrijft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dat er enkele gunstige ontwikkelingen te zien zijn ten aanzien van statushouders op de werkvloer. In 2023 was de bijstandsafhankelijkheid onder statushouders 55,1 procent, 3,2 procentpunt lager dan in 2022. Deze daling is volgens de minister vooral te danken aan het feit dat er meer statushouders aan het werk zijn en de verlenging van de werkweek voor parttimers. Doordat statushouders met een bijbaan meer uren werken, is er minder noodzaak om een beroep te doen op een aanvullend inkomen, waardoor zij minder afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering. Ook voor alle cohortjaren van statushouders is sinds 2014 een stijging van de arbeidsparticipatie te zien. Dit betekent dat de gemiddelde participatiegraad van degenen die in 2014, 2015, 2016, enz. zijn ingeschreven, stijgt. Na de dip in de COVID-19 periode is er sprake van een stijgende lijn in de arbeidsparticipatie van statushouders. Ook het afschaffen van de 24-wekenplicht voor asielzoekers is een positieve ontwikkeling.<sup>2</sup> Een deel van de groep asielzoekers is toekomstig statushouder, eerdere participatie vergroot daarmee hun latere arbeidsmarktkansen.

Toch is het werkloosheidspercentage van statushouders aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde. Bovendien werken statushouders vaak op basis van tijdelijke of flexibele contracten en sluit het werk vaak niet aan bij hun kwalificaties. Taal- en cultuurbarrières, samen met een gebrek aan de juiste diploma's, relevante werkervaring en kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt, zijn vaak de oorzaak van deze achterblijvende participatie. Ook hebben statushouders vaak minder kennis van de Nederlandse instanties die hen kunnen bijstaan en is hun sociale netwerk vaak beperkter.<sup>3</sup> Ten slotte zijn statushouders (en andere mensen met een migratieachtergrond of taalachterstand) door hun zwakke positie op de arbeidsmarkt bijzonder kwetsbaar voor veranderingen op de arbeidsmarkt (conjuncturele veranderingen of externe crises zoals de COVID-19-pandemie). Dit benadrukt het belang van een duurzame positie op de arbeidsmarkt.<sup>4</sup>

Sinds de toename van de asielinstroom in 2015 zijn er door het Rijk en decentrale overheden veel doelgroepgerichte initiatieven en beleidsmaatregelen ontwikkeld om te komen tot een duurzame positie op de arbeidsmarkt voor statushouders. Deze doelgroepgerichte inspanningen zijn in lijn met eerdere aanbevelingen<sup>5</sup> en zijn een breuk met het heersende idee dat de positie van statushouders (en andere mensen met een migratieachtergrond en/of taalbarrières) alleen kan worden beïnvloed door algemeen beleid. De afgelopen jaren is er ook evaluatieonderzoek gedaan naar deze initiatieven en beleidsmaatregelen gericht op statushouders.<sup>6</sup> Dit onderzoek heeft zich vooral gericht op het verloop van de implementatie en het identificeren van effectieve elementen en heeft relevante inzichten opgeleverd over het ontwerp en de uitvoering van deze inspanningen.

---

<sup>2</sup> Het kabinet past de regels aan voor asielzoekers die willen werken, nadat de Raad van State oordeelde dat de 24-wekeneis in strijd is met de Europese Opvangrichtlijn. Asielzoekers mogen meer dan 24 weken per jaar werken als hun asielaanvraag minimaal zes maanden in behandeling is. Voor meer info zie: Rijksoverheid. (2023, 29 november). Asielzoekers mogen meer dan 24 weken per jaar werken.

Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/11/29/asielzoekers-mogen-meer-dan-24-weken-per-jaar-werken>

<sup>3</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2023, 11 juli). Brief aan de Tweede Kamer over de uitwerking van het actieplan voor Statushouders op de werkvloer (Kamerstuk nr. 2023Z13456). Opgehaald van

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/07/11/kamerbrief-uitwerking-plan-van-aanpak-statushouders-aan-het-werk>

<sup>4</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2018). Werkagenda voor verdere integratie op de arbeidsmarkt. Pagina 12.

<sup>5</sup> Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). (2015). Geen tijd te verliezen: van opvang tot integratie van asielmigranten (WRR Policy Brief nr. 4). Opgehaald van <https://www.wrr.nl/publicaties/policy-briefs/2015/12/16/geen-tijd-verliezen-van-opvang-naar-integratie-van-asielmigranten>

<sup>6</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021, 17 november). Onderzoekspilots van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/11/17/onderzoek-pilots-programma-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via>



Er zijn echter aanwijzingen dat deze inspanningen vooral de kansrijkere statushouders hebben bereikt. Mannen en hoger opgeleiden lijken bijvoorbeeld meer ondersteuning te hebben gekregen dan lager opgeleiden, mensen met gezondheidsproblemen, jongeren en vrouwen.<sup>7</sup> Het aandeel van statushouders zonder startkwalificatie is echter groter dan het aantal hoger opgeleide statushouders. Voornamelijk voor de grote groep lager opgeleiden, mensen zonder opleiding of laaggeletterden, is er momenteel onvoldoende aanbod.<sup>8</sup> Het is voor uitvoerders verleidelijk om zich op de *quick gains* te richten: de statushouders die de stap naar werk relatief makkelijk en snel kunnen maken. Hierdoor ontstaat echter het risico dat een aanzienlijke groep met veel (arbeids)potentie, buiten spel blijft staan. Voor deze groepen is meer ondersteuning en maatwerk nodig, dat zich waarschijnlijk pas op de middellange termijn terugbetaalt in een toename van arbeidsparticipatie.

Al met al laat dit zien dat de arbeidsparticipatie van statushouders, met name de bijzonder kwetsbaren, een grote uitdaging is. Naast de knelpunten die in meer of mindere mate ook gelden voor andere doelgroepen die te maken hebben met uitdagingen op het gebied van integratie op de arbeidsmarkt – taal- en cultuurbarrières, gebrek aan geschikte diploma's, relevante werkervaring en kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt – zijn sommige belemmeringen specifiek voor statushouders (bijv. trauma's, nadelige gevolgen van de opvangperiode en het ontbreken van sociale netwerken bij voorsprong), die hun inburgering tijdens (de eerste jaren van) het verblijf in Nederland belemmeren.

Uit verschillende onderzoeken in opdracht van de overheid blijkt dat leerwerktrajecten een effectieve manier zijn om statushouders te begeleiden naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt.<sup>9</sup> Werkleertrajecten dragen ook bij aan de participatiecomponent van het inburgeringstraject waaraan statushouders moeten voldoen. In Nederland zijn, als reactie op de toegenomen taak van statushouders, de afgelopen jaren veel leerwerktrajecten voor statushouders opgezet. Veel van deze initiatieven hebben echter moeite om te verduurzamen of op te schalen, ook al is er vraag naar (zie tekstbox 1). Uitvoerders (gemeenten, werkgevers en onderwijsinstellingen) ervaren systemische belemmeringen bij hun pogingen om leerwerktrajecten op te zetten, te verduurzamen of op te schalen.

#### *Box 1 De potentie van leerwerktrajecten voor statushouders*

##### **De potentie van leerwerktrajecten voor statushouders**

Gemeenten hebben te maken met een toenemende vraag naar diensten voor statushouders, waaronder leerwerktrajecten. Zo was het aantal verleende verblijfsvergunningen in de eerste helft van 2022 hoger dan het totaal aantal verleende vergunningen in 2018, 2019 of 2020, wat in lijn is met de hoge instroom van asielzoekers vanaf 2021. In 2021 berekende de SER al dat, met de nodige voorzichtigheid, leerwerktrajecten voor zo'n **75 duizend statushouders** een passende interventie zouden kunnen zijn.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Dagevos, J., Schans, D., & Uiters, E. (2021). In uitvoering: Een analyse van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren (Sociaal en Cultureel Planbureau, p. 17).

<sup>8</sup> UWV. (2021). Kansrijke beroepen: Landelijk overzicht van beroepen met voldoende tot goede kansen op werk, december. Geraadpleegd van [www.werk.nl/imagesdxa/kansrijke\\_beroepen\\_december2021\\_tcm95-434993.pdf](http://www.werk.nl/imagesdxa/kansrijke_beroepen_december2021_tcm95-434993.pdf)

<sup>9</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021). Werkagenda voor verdere integratie op de arbeidsmarkt. Pagina 12. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021, 17 november). Onderzoekspilots van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/11/17/onderzoek-pilots-programma-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via>

<sup>10</sup> SER & Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021). Kennisdocument over leerwerktrajecten voor mensen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van de opschalingsmogelijkheden. Pagina 29.

## TECHNISCHE AANBEVELINGEN

Alle gegevens die tijdens de activiteiten van project LEARN zijn verzameld, zijn geanalyseerd door de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) en vormen de basis voor de resultaten in dit document. Deze resultaten zijn door IOM verder uitgewerkt tot [technische aanbevelingen](#).<sup>11</sup>

In dit deel wordt verder ingegaan op de systemische belemmeringen voor de integratie van statushouders op de arbeidsmarkt in Nederland en wat de overheid kan doen om deze belemmeringen weg te nemen en zo gunstigere voorwaarden te creëren voor uitvoerders en andere Betrokkenen om duurzame leerwerktrajecten voor statushouders op te zetten en op te schalen.

De aanbevelingen zijn gegroepeerd rond de volgende thema's:

- Beeldvorming van statushouders
- Nationale Kennisstructuur
- Participatie en inburgering
- Ondersteuning Professionals Sociaal Domein
- Financiering
- Flexibel onderwijsaanbod

### Beeldvorming van statushouders

In de [Werkagenda Inclusieve Arbeidsmarkt \(VIA\) benadrukt](#) het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) dat in Nederland etniciteit nog te vaak bepalend is voor kansen op de arbeidsmarkt. Bij gelijke kwalificaties, kennis en vaardigheden hebben mensen met een niet-westerse migratieachtergrond aantoonbaar meer kans om afgewezen te worden voor een baan of stage. Zij hebben minder doorgroeimogelijkheden en zijn vaker en langer afhankelijk van een uitkering. Hierdoor hebben zij minder kansen op de arbeidsmarkt dan mensen zonder migratieachtergrond, zeker in economisch moeilijke tijden.<sup>12</sup> Dat geldt volgens VIA in nog sterkere mate voor nieuwkomers.<sup>13,14</sup>

Uit een landelijke enquête die de Rijksuniversiteit Groningen in 2020 in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) heeft uitgevoerd, blijkt dat sommige meningen over asielbeleid en asielzoekers negatiever zijn geworden.<sup>15</sup> In 2017 was 38 procent van de Nederlanders negatief over het asielopvangbeleid, in februari 2019 was dat 43 procent. De komst van asielzoekers voedt de zorgen over huisvesting en de Nederlandse identiteit. In 2017 maakte 59 procent zich hier enigszins zorgen over; In 2019 was dat 63 procent.

In 2022 heeft IOM Nederland in opdracht van Ipsos, een Nederlands onderzoeksbureau, een enquête gehouden onder ruim duizend respondenten over hun beeldvorming van vluchtelingen. Hoewel een meerderheid van de respondenten (59 procent) het ermee eens is dat vluchtelingen hulp nodig hebben als ze naar Nederland komen, beweert 41 procent dat vluchtelingen niet bijdragen aan de Nederlandse

---

<sup>11</sup> Zie het hoofdstuk Methodologie voor meer informatie over hoe de aanbevelingen zijn ontwikkeld

<sup>12</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021). Werkagenda voor verdere integratie op de arbeidsmarkt. Pagina 2.

<sup>13</sup> Zie voetnoot 13

<sup>14</sup> VIA gebruikt de term nieuwkomer en vergunninghouder door elkaar. In de rest van het document verwijst IOM naar statushouders

<sup>15</sup> WODC. (2020, 17 januari). Opvattingen over migratie: Gastvrij maar ook onvrede en sociale onrust. Opgehaald van <https://www.wodc.nl/actueel/nieuws/2020/01/17/opvattingen-over-migratie-gastvrij-maar-ook-ongenoege-en-maatschappelijke-onrust>

economie. 42 procent is van mening dat vluchtelingen Nederland minder veilig maken en sterk afhankelijk zijn van landelijke sociale voorzieningen.<sup>16</sup>

Dat deze opvattingen over vluchtelingen en asielzoekers ook effect hebben op de (arbeidsmarkt)positie van statushouders, wordt bevestigd door betrokkenen in het [LEARN-project](#).<sup>17</sup><sup>18</sup> Betrokkenen geven aan dat vooroordelen tegen statushouders kunnen leiden tot discriminatie bij werving en selectie, op de werkvloer en van invloed kunnen zijn op verdere professionele ontwikkeling. Statushouders zijn zich over het algemeen bewust van hoe zij in de samenleving worden gezien. Zo geeft de klankbordgroep statushouders (MAAB, onderdeel van het LEARN-project) aan dat de discriminatie en uitsluiting die zij ervaren niet alleen hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen, maar ook een negatieve impact hebben op hun motivatie en mentaal welzijn.

Veel van het beleid van de afgelopen jaren richtte zich overwegend op het versterken van de aanbodkenmerken van statushouders, zoals het leren van de Nederlandse taal en het vergroten van sociale netwerken. Deze aspecten zijn relevant, ook in de ogen van statushouders zelf, maar de nadruk toont ook een eenzijdig perspectief. Het is ook van belang belemmeringen aan de vraagzijde weg te nemen. Dit betekent concreet dat het niet alleen belangrijk is om te investeren in statushouders, maar ook het zorgen dat instituties voldoende toegankelijk zijn. Beleid gericht op meer inclusie bij werkgevers, maar ook van bijvoorbeeld onderwijs- en zorginstellingen, zou eveneens onderdeel moeten zijn van integratiebeleid.<sup>19</sup> Zo pleitte de [Vereniging van Nederlandse Gemeente](#) (VNG) in dit verband voor samenhangend beleid waarin niet alleen aandacht is voor statushouders, maar ook voor het bevorderen van draagvlak bij uitvoerende organisaties en bewoners.<sup>20</sup> Inclusie is een tweezijdig proces en beleid dient voor beide zijden aandacht te hebben.

In de Kamerbrief over Ontwikkelagenda gelijke kansen van 27 mei 2024 informeert Minister Van Gennip (SZW) de Tweede Kamer over het Ontwerpbesluit toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Vervolgens licht zij toe hoe ze met werkgevers en werkgeversorganisaties tot eerste afspraken is gekomen om verder te werken aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt.<sup>21</sup>

### Werkgeversambassadeurs

Betrokkenen geven aan dat een deel van de werkgevers in kraptesectoren zich nog niet bewust is van de doelgroep statushouders als arbeidspotentieel. In andere gevallen zijn werkgevers niet bereid statushouders aan te nemen of op te leiden. Voor een deel heeft dit te maken met de afweging van de risico's die een werkgever neemt. Veel werkgevers hebben wegens arbeidstekorten te maken met hoge werkdruk en hebben vaak niet de capaciteit om statushouders te werven of in hen te investeren.

---

<sup>16</sup> Het midden verplaatsen: Hoe activeren we het beweegbare midden? Ipsos (2022). Toelichting door Ipsos: De 1045 respondenten zijn geselecteerd als een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking. De weergave van geslacht, leeftijd en andere demografische factoren bleef representatief en gelijk, wat een weerspiegeling is van de gemiddelde samenstelling van de Nederlandse bevolking.

<sup>17</sup> Stakeholders van project LEARN verwijst naar alle stakeholders uit het werkveld, d.w.z. actoren die direct of indirect betrokken zijn bij het opzetten of opschalen van leerwerkprogramma's voor statushouders, die IOM tussen november 2022 en maart 2024 heeft opgehaald. Hieronder vallen ook de adviseurs en deelnemers van het Lerend Netwerk Leren en Werken voor Statushouders en andere belanghebbenden die geen deel uitmaken van het Lerend Netwerk. **In de rest van het document worden zij aangeduid als 'betrokkenen'**

<sup>18</sup> De gegevens waarop de bovengenoemde cijfers zijn gebaseerd, maken geen onderscheid tussen regio's. Betrokkenen bij het LEARN-project geven aan dat de opvattingen over statushouders verschillen per regio of lokale context.

<sup>19</sup> Dagevos, J., Schans, D., & Uiters, E. (2021). In uitvoering: Een analyse van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren. Sociaal en Cultureel Planbureau. Pagina 19 en 22.

<sup>20</sup> Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). (2021). Een integrale benadering van opvang tot integratie. Geraadpleegd via: <https://vng.nl/sites/default/files/2021-09/een-integrale-benadering-van-opvang-tot-integratie.pdf>

<sup>21</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2024, 27 mei). Kamerbrief over Ontwikkelagenda gelijke kansen. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/05/27/kamerbrief-ontwikkelagenda-gelijke-kansen>

Daarnaast speelt ook onbekendheid met de procedures en regelgeving omtrent het aannemen van statushouders een rol. Werkgevers weten vaak niet welke stappen ze moeten nemen of welke ondersteuning beschikbaar is bij het in dienst nemen van statushouders. Hierdoor kan terughoudendheid ontstaan bij werkgevers om statushouders aan te nemen, zelfs als ze potentieel geschikt zijn voor de functie. Dit gebrek aan kennis en ondersteuning kan leiden tot gemiste kansen voor zowel werkgevers als statushouders. Dit geldt voornamelijk voor midden- en kleinbedrijven (MKB).

Negatieve opvattingen over, of onbekendheid met, statushouders wordt ook door betrokkenen en de klankbordgroep statushouders binnen project LEARN genoemd als belemmerende factor. In sommige gevallen heeft een werkgever een negatieve ervaring met een statushouder en weerhoudt deze ervaring de werkgever er in het vervolg van een statushouder aan te nemen. In andere gevallen heeft een werkgever bij voorbaat negatieve opvattingen over de doelgroep.

Werkgevers die positieve ervaringen hebben met statushouders zijn het beste in staat om andere werkgevers te informeren en te enthousiasmeren. Betrokkenen benadrukken dat het belangrijk is om draagvlak te creëren op alle lagen; niet alleen de bedrijfstop of HR-managers maar ook managers en collega's op de werkvloer. Ook benadrukken betrokkenen het belang van helder uitleggen waarom wordt gekozen voor een doelgroep specifieke aanpak, het creëren van draagvlak is het meest effectief wanneer wordt benadrukt dat de investeringen die nodig zijn om statushouders op te leiden en in dienst te nemen ook andere (kwetsbare) doelgroepen ten goede komt.<sup>22</sup> Veel werkgevers streven naar meer diversiteit en inclusie. Het Charterdocument Statushouders en werk, het resultaat van een samenwerking van Diversiteit in Bedrijf (SER) en Refugeetalenthub, laat aan de hand van praktijkvoorbeelden zien hoe het aannemen en opleiden van statushouders dit streven van werkgevers naar meer diversiteit en inclusie versterkt en bevordert.

Behalve de aansluiting zoeken op diversiteit en inclusie is het ook van belang dat de werkgeversambassadeurs de overwegingen van werkgevers met betrekking tot het taalniveau van statushouders adresseren. Betrokkenen geven aan dat veel werkgevers vaak nog 'huiverig' zijn als de taal van een statushouder nog niet helemaal op orde is. Dit terwijl werkervaringsplaatsen juist kunnen worden benut om de taal te verbeteren. Tot slot loont het zich om de ervaringen van werkgevers met andere anderstaligen (bijvoorbeeld Oekraïense ontheemden en Oost-Europese arbeidsmigranten) te inventariseren. Geleerde lessen met betrekking tot andere doelgroepen kunnen ook van toepassing zijn op de doelgroep statushouders.

Het Rijk speelt ook een rol in het bevorderen van een positievere en genuanceerdere beeldvorming van statushouders. Het [Plan van aanpak statushouders aan het werk](#) van het Ministerie SZW, bijvoorbeeld, is een doelgroep specifieke aanpak die erop is gericht werkgevers verder te ondersteunen in de extra begeleiding op de werkvloer en op het bevorderen van de coördinatie van initiatieven op regionaal niveau middels de regionale verbinders.

Werkgeversambassadeurs zijn werkgevers en ondernemers die aantoonbaar succes hebben met het duurzaam in dienst nemen en opleiden van statushouders. Werkgeversambassadeurs vertegenwoordigen verschillende (krapte)sectoren en bedrijfsgrootten, om zo zoveel mogelijk werkgevers aan te kunnen spreken. Op termijn zijn werkgevers die subsidies ontvangen in het kader van de subsidieregeling 'statushouders aan het werk' ook potentiële ambassadeurs. Tot slot is het van belang de werkgeversambassadeurs te koppelen aan de regionale verbinders, zodat zij hun kennis en

---

<sup>22</sup> SER Diversiteit in Bedrijf. (2022). Charterdocument Statushouders en werk: Een praktische gids voor werkgevers. Pagina 8.

ervaring kunnen bundelen en elkaar kunnen doorverwijzen naar gremia waar zij hun positieve ervaringen onder de aandacht kunnen brengen.

Het Lerend Netwerk signaleert dat als het Ministerie SZW actief streeft naar het bevorderen van positieve beeldvorming en een genuanceerde informatievoorziening, dat de ondersteuning voor werkgevers zoals gepland in het Plan van Aanpak Statushouders breder wordt verspreid. Op deze manier wordt voorkomen dat de ondersteuning alleen terechtkomt bij werkgevers die zich al bewust zijn van de mogelijkheden van statushouders als arbeidspotentieel of al overtuigd zijn van de meerwaarde van het in dienst nemen van statushouders. Het inzetten van werkgeversambassadeurs vormt dus een aanvullend instrument op de al bestaande ondersteuning van werkgevers. De verwachting is dat werkgeversambassadeurs de bestaande ondersteuning versterken en waarborgen.

## Nationale Kennisstructuur

Betrokkenen hebben aangegeven dat de kennis over de effectieve elementen van leerwerktrajecten voor statushouders versnipperd is over het werkveld. In de Werkagenda Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) neemt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de rol op zich om ervoor te zorgen dat 'de infrastructuur voor gecombineerd Leren en Werken in Nederland optimaal wordt benut'.<sup>23</sup> Binnen de arbeidsmarktregio's is de verwachting dat de regionale verbinders zullen bijdragen aan de afstemming van initiatieven en aan het bundelen van kennis specifiek ten aanzien van statushouders. De structurele uitwisseling tussen regionale verbinders<sup>24,25</sup>, gefaciliteerd door Divosa<sup>26</sup>, bevordert ook de uitwisseling tussen de arbeidsmarktregio's. Betrokkenen geven echter aan behoefte te hebben aan een centraal, nationaal punt waar zij worden voorzien van toegankelijke en betrouwbare informatie.

Verschillende kennisstructuren dragen bij aan de informatievoorziening over Leren en Werken voor statushouders. Sinds 2012 ondersteunt de Programmaraad<sup>27</sup> de 35 arbeidsmarktregio's. De Programmaraad zet zich in voor een brede doelgroep en heeft de ambitie om 'de duurzame inzetbaarheid van kwetsbare werkzoekenden en werkenden te vergroten door middel van ontwikkeling, leren en passende ondersteuning'.<sup>28</sup> De website van de Programmaraad biedt verschillende tools om professionals in het sociaal domein te ondersteunen op het gebied van Leren en Werken.

In 2016 gaf het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Sociaal-Economische Raad (SER) de opdracht om een website te ontwikkelen die praktische handvatten biedt voor werkgevers die vluchtelingen in dienst willen nemen. De website, [Werkwijzer Vluchtelingen](#), bundelt kennis om uitvoerders die betrokken zijn bij de arbeidsmarktintegratie van statushouders te ondersteunen.

In juni 2023 heeft de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uiteengezet wat het Ministerie en relevante betrokkenen in de periode 2024 – 2026 kunnen doen om het Lerend Netwerk Leren en Werken voor Statushouders te verduurzamen. Een van de aanbevelingen van IOM met betrekking tot de verduurzaming van het Lerend Netwerk was dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het voortouw zou moeten nemen bij het creëren van een brede, landelijke kennisstructuur om de kennis van het Lerend Netwerk te borgen en toegankelijk te maken voor andere relevante betrokkenen. IOM benadrukte het belang om geen nieuwe structuur te creëren, maar om synergieën te zoeken door optimaal gebruik te maken van de bestaande infrastructuur en initiatieven met elkaar te verbinden.<sup>29</sup>

Concreet betekent dit dat door het bevorderen van de samenwerking tussen onder andere de Programmaraad, de Werkwijzer Vluchtelingen, de regionale verbinders en andere relevante kennisstructuren, de bestaande diverse expertises en ervaringen op het gebied van

---

<sup>23</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021). Werkagenda voor verdere integratie op de arbeidsmarkt. Pagina 12.

<sup>24</sup> Zie voetnoot 16

<sup>25</sup> Het is belangrijk om te onderkennen dat de rol van een regionale verbinder van regio tot regio verschillend kan worden geïnterpreteerd. Dit kan gaan van een persoon die deze taak ernaast doet tot iemand die zich specifiek op deze rol richt. De variabiliteit in de invulling van de rol kan van invloed zijn op de effectiviteit van regionale connectoren. Daarnaast gaan de financiële middelen voor deze rol vaak naar de centrumgemeente, wat kleinere gemeenten kwetsbaarder kan maken. Het is belangrijk om hier rekening mee te houden en ervoor te zorgen dat alle betrokken gemeenten gelijkwaardig worden ondersteund bij het vervullen van hun rol als regionale verbinder. Uit het verleden is gebleken dat de rol van regionale verbinder snel kan vervagen, vooral in situaties met een hoog personeelsverloop. Het is daarom van essentieel belang om de continuïteit en stabiliteit van de functie te waarborgen, ongeacht eventuele wijzigingen in de samenstelling van het personeelsbestand.

<sup>26</sup> Divosa. (z.d.). Opgehaald van <https://www.divosa.nl/>

<sup>27</sup> De Regionale Programmaraad Arbeidsmarkt bestaat uit VNG, UWV, DIVOSA en Cedris

<sup>28</sup> Samen voor de klant. (z.d.). Meerjarenplan 2023-2024. Pagina 16. Opgehaald van

<https://www.samenvoordeclant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/Meerjarenplan%202023-2024%20openbaar.pdf>

<sup>29</sup> Zie Project LEARN Deliverable Workplan 2024 – 2026 waarin IOM uitlegt hoe dit advies in de praktijk kan worden gebracht

arbeidsmarktinclusie van statushouders in Nederland worden gebundeld. Een dergelijke samenvoeging stelt beroepsbeoefenaars en andere betrokkenen in staat om overlappende inspanningen te coördineren en beste praktijken en effectieve elementen met elkaar te delen.

Kleinere of meer afgelegen gemeenten geven aan behoefte te hebben aan een overzicht van de bestaande kennis, mede omdat zij niet de middelen en het volume inwoners hebben om langdurige projecten te organiseren. Een nationale kennisstructuur fungeert als centraal aanspreekpunt dat betrouwbare ondersteuning biedt aan uitvoerders in het veld. Het is daarom van belang dat het beheer van zo'n kennisstructuur wordt toevertrouwd aan een uitvoerend orgaan. Een nationale kennisstructuur kan ook fungeren als een ontwikkel- en verantwoordingsstructuur.

Het bundelen van kennis via een landelijke kennisstructuur is belangrijk om te voorkomen dat betrokkenen steeds opnieuw het wiel moeten uitvinden. Zonder kennisstructuur bestaat het risico dat het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders onnodig lang duurt en onnodig duur wordt. De verwachting is dan ook dat een landelijke kennisstructuur voor statushouders zal bijdragen aan gunstigere voorwaarden voor betrokkenen bij het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders.

In het Werkplan 2024 – 2026 doet IOM verschillende voorstellen voor de concrete invulling van zo'n structuur.<sup>30</sup>

*Box 2 Goed voorbeeld*

**Goed voorbeeld: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**

[NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge](#) is een initiatief van de Duitse Kamer van Koophandel en Industrie (DIHK), gefinancierd door het Duitse federale Ministerie van Economische Zaken en Klimaatbescherming. Het is een op lidmaatschap gebaseerd platform dat diensten aanbiedt aan Duitse werkgevers die statushouders in dienst willen nemen. Er zijn momenteel 3580 leden, waarvan de meeste kleine en middelgrote ondernemingen zijn. De website biedt ook betrouwbare en toegankelijke informatie voor andere relevante Betrokkenen.

---

<sup>30</sup> Zie voetnoot 21

## Participatie en Inburgering

Participatie en inburgering worden in Nederland gedecentraliseerd uitgevoerd. Dit houdt in dat gemeenten deels zelf invulling geven aan de uitvoering van de Wet Inburgering 2013 en 2021 (Wi2013 en Wi2021) en de Participatiewet (P-wet).

In Nederland valt iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, onder de P-wet. Op 1 Januari 2015 verving de P-wet de Wet Werk en Bijstand (WWB), Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong). Het uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen naar vermogen deelneemt (participeert) aan de samenleving en zoveel mogelijk in het eigen onderhoud voorziet. Het voornaamste doel van de P-wet is om zoveel mogelijk mensen met arbeidsvermogen naar werk toe te leiden of te ondersteunen bij het werk. Hierbij gaat de voorkeur uit naar betaald werk, maar als dit niet mogelijk is, kan het ook gaan om vrijwilligerswerk.

Ook moet de P-wet ervoor zorgen dat iedereen een inkomen heeft, ook mensen die niet in staat zijn in het eigen levensonderhoud te voorzien. De P-wet geeft een (aanvulling op het) inkomen tot het toepasselijke sociaal minimum. Er bestaat alleen recht op een bijstandsuitkering (sociale bijstand) voor zover er geen andere, voorliggende wettelijke regeling is. De bijstand is in de P-wet bedoeld als het laatste vangnet.

Bijstandsgerechtigden zijn ook verplicht, voor zover niet vrijgesteld, beschikbaar te zijn voor werk. Voor het onderzoeken naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en beschikbaar te zijn voor re-integratietrajecten. Deze kunnen van alles inhouden, bijvoorbeeld aanvullende scholingen of opleidingen, participatieplaatsen (werken met behoud van uitkering) en subsidiëring van werkgevers via loonkostensubsidies. Ook is het mogelijk om beschermd werk te verrichten (voorheen sociale werkplaats) waarbij de gemeente of een gezamenlijke instelling het werkgeverschap overneemt.

Wat betreft inburgering bestaan twee stelsels naast elkaar: de Wi2013 en de Wi2021. De Wi2013 benadrukt de eigen verantwoordelijkheid van de statushouder om in te burgeren, door bijvoorbeeld zelf een passend taalaanbod te kiezen. Gemeenten komen in beeld als er ook sprake is van een bijstandsuitkering in het kader van de participatiewet. Zoals hierboven beschreven gaat het in deze wet om werk. In de praktijk richt de gemeente zich voornamelijk op het toeleiden van statushouders naar de arbeidsmarkt omdat hen dit vaak niet zonder hulp lukt. Binnen de Wi2013 mag de gemeente zich niet inzetten voor de ondersteuning bij de inburgering. Het niet kunnen combineren van de ondersteuning vanuit de gemeente bij beide wetten werd door het veld en beleidsmakers breed erkend als ineffectief en heeft dusdanig geleid tot de hervorming van de Wet inburgering 2013 naar de wet inburgering 2021.<sup>31</sup>

Onder de Wi2021 komt de verantwoordelijkheid voor ondersteuning bij de inburgering (weer) bij de gemeente. Onder de nieuwe wet zijn gemeenten verantwoordelijk voor het, binnen de kaders van de nieuwe wet, ontwikkelen van lokaal beleid en voor het bieden van ondersteuning aan statushouders met betrekking tot hun inburgering. Kaders daarin zijn: Gemeenten nemen met alle inburgeringsplichtigen een Brede intake af en stellen een persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP) op. Idealiter begint volgens de nieuwe wet de inburgering al in het azc en ontstaat er aldus een

---

<sup>31</sup> Dagevos, J., Schans, D., & Uiters, E. (2021). In uitvoering: Een analyse van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren. Sociaal en Cultureel Planbureau. Pagina 11.



doorlopende lijn van azc naar gemeente. Ook krijgen inburgeringsplichtigen een vast contactpersoon bij hun gemeente (een klantmanager of consultant).

Binnen de groep statushouders bestaan grote verschillen: een gedifferentieerde groep vergt dan ook differentiatie in het beleid. Daarom is er gekozen voor drie 'leerroutes':

- **B1-route:** Gericht op het behalen van de taalcomponenten van het inburgeringsexamen op B1-niveau.
- **Z-route:** Wanneer verwacht wordt dat het niet mogelijk is om binnen drie jaar B1-niveau te halen, kan men de Z-route volgen. De focus van de Z-route ligt op het zoveel mogelijk verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid binnen drie jaar en deelname aan verschillende vormen van maatschappelijke participatie.
- **Onderwijsroute:** Het belangrijkste doel van de onderwijsroute is om zo snel mogelijk voor te bereiden op het instromen in een 'reguliere (beroepsgerichte) opleiding' door het volgen van zowel 'thematische lessen' als Nederlandse taallessen op B1-niveau. De onderwijsroute valt buiten de scope van dit document en wordt verder niet behandeld.

In de Memorie van Toelichting (MvT) op de Wi2021 stipuleert de wetgever dat dualiteit, het combineren van het leren van de taal en participeren, een belangrijk subdoel is van het nieuwe stelsel. Paragraaf 1.3.5 stipuleert dat beide componenten onderdeel uitmaken van alle leerroutes en dat dit nog verder wordt versterkt door het PVT<sup>32</sup> en MAP<sup>33</sup>. De wetgever geeft aan dat de participatiecomponent binnen de B1-route op verschillende wijzen kan worden ingevuld en dat dit samen met de inburgeraar wordt vastgelegd in het PIP. Dit kan onderdeel zijn van het inburgeringstraject, in combinatie met taal, of apart door de gemeente georganiseerd worden. Het aanbod in de Z-route moet zijn gericht op de Nederlandse taal, zelfredzaamheid, activering en participatie, waaronder: betaald werk, vrijwilligerswerk, stage, arbeidsmarktorientatie en arbeidstoeleiding. Ook kunnen gemeenten inzetten op activiteiten in domeinen zoals financiën, gezondheid en het opbouwen van een sociaal netwerk waarmee het spreken van de Nederlandse taal en participatie worden gestimuleerd. Inburgeringsplichtigen in de Z-route zijn verplicht minimaal 800 uur onder andere te besteden aan activering en participatie en de overige onderdelen van de inburgeringsplicht zoals PVT (Participatieverklaring) en MAP (Module Arbeidsmarkt Participatie).

Onder de Wi2021 vervangt de MAP de ONA (Oriëntatie Nederlandse Arbeidsmarkt). Binnen de MAP staat participatie op de arbeidsmarkt centraal en brengt de inburgeringsplichtige de eigen competenties en arbeidskansen in beeld. Dit wordt gecombineerd met het opdoen van ten minste 40 uren praktische ervaring op de (lokale) arbeidsmarkt.

Omdat gemeenten verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de inburgeringswet én de participatiewet, is het idee dat zij dit beleid kunnen integreren. Het decentrale karakter van de Participatiewet en de wet inburgering 2021 scheidt bovendien de mogelijkheid deze integratie van beleid lokaal te variëren en toe te spitsen op de lokale context. De wetgever heeft bewust voor dit decentrale karakter gekozen omdat gemeenten het dichtst bij de burger staan en daarom de

---

<sup>32</sup> Het Participatieverklaringstraject (PVT) is een verplicht onderdeel van de inburgering en is een onderdeel van het persoonlijk Plan Integratie en Participatie (PIP). Inburgeringsplichtigen maken kennis met de kernwaarden van de Nederlandse samenleving en ondertekenen een participatieverklaring.

<sup>33</sup> Het doel van de de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) is om inburgeringsplichtigen in de B1- en Z-route kennis te laten maken met en voor te bereiden op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt.

verwachting is dat gemeenten het beste in staat zijn maatwerk te leveren.<sup>34</sup> De wet inburgering 2021 is tevens een lerend stelsel waarin nauw samengewerkt wordt met de gemeenten en de wetgever.

Uit de Monitor werking en ontwikkeling van de inburgeringsmarkt van Significant blijkt dat de participatie als onderdeel van de Z-route bij driekwart van de gemeenten is gerealiseerd, en dat bij een vijfde van de gemeenten dit aanbod nog in ontwikkeling is. Gezien het aantal uren participatie (800 uur) waaraan de inburgeraar moet voldoen binnen de gestelde inburgeringstermijn van drie jaar, is het, aldus Significant, belangrijk dat dit aanbod er snel komt.<sup>35</sup>

Vanuit de P-wet hebben gemeenten verschillende instrumenten tot hun beschikking om invulling te geven aan de participatiecomponent van de inburgering. Onder andere aanvullende scholingen of opleidingen, participatieplaatsen, loonkostensubsidies en beschermt werk behoren tot deze instrumenten. Uit de praktijk blijkt dat deze instrumenten niet altijd te worden ingezet, de reden daarvan is dat toch enige beheersing van het Nederlands wordt verwacht door werkgevers. Op deze manier kost het veel tijd voordat er sprake is van voldoende beheersing om de combinatie van het leren van de taal en participeren te maken. Eerder starten met participatie gerichte activiteiten zou een versnelling van het leren van de taal en andere vaardigheden teweegbrengen.

Mogelijk bijeffect van een betere integratie van participatie en inburgering is overigens een gelijkere verdeling van kansen onder statushouders. Statushouders hebben weinig tot geen zeggenschap over in welke gemeente zij worden geplaatst nadat hen een verblijfsvergunning is toegekend. Door verschillen in onder andere beleid, budget, locatie en politieke kleur zijn sommige gemeenten kansrijker voor sommige statushouders dan andere gemeenten. In theorie houdt de Centrale Opvang Asielzoekers (COA) tijdens het koppelen van statushouders aan een gemeente rekening met waar zij de beste kansen hebben om een nieuw leven op te bouwen en bij te dragen aan de maatschappij, ook wel bekend als [kansrijke koppeling](#). De uitvoering van de kansrijke koppeling blijkt in de praktijk echter tamelijk complex te zijn.<sup>36</sup>

Tot slot is de gemeentelijke taakstelling voor statushouders in recente jaren toegenomen. Zo is het aantal verleende verblijfsvergunningen in de eerste helft van 2022 groter dan dat van heel 2018, 2019 of 2020, wat in lijn is met de hoge toestroom van asielzoekers vanaf 2021.<sup>37</sup> Enerzijds betekent dit dat er meer volume is voor partijen om leerwerktrajecten op te zetten en op te schalen. Anderzijds betekent deze toename in caseload mogelijk dat de schaal en gewicht van de geschetste problematiek toeneemt.

### *Box 3 Goed Voorbeeld*

#### **Goed Voorbeeld: Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant**

Succesfactoren voor leerwerktrajecten in [de Arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant \(NOB\)](#) is de al jaren gerealiseerde samenwerking tussen COA, AZCs, gemeenten, UWV, Sociale Ontwikkelingsbedrijven, Taalaanbieders, Onderwijs, jobcoach partijen, Werkgevers en het team Leerwerkloket en WSP. Regionaal wordt NOB dezelfde werkwijze uitgevoerd. Voor de statushouder

<sup>34</sup> Officiële Bekendmakingen. (z.d.). Kamerstuk 35483-3. Geraadpleegd van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-35483-3.html>

<sup>35</sup> Zwanepol, M., Onstenk, A., van der Laan, S., van der Maas, G., Huisman, M., & Blom, M. (2022). Monitor werking en ontwikkeling van de inburgeringsmarkt. Eerste meting – 2022. Utrecht: Significant. Pagina 7.

<sup>36</sup> Dagevos, J., Schans, D., & Uiters, E. (2021). *In uitvoering Een analyse van het op statushouders gerichte beleid en wat er nodig is om dit beleid te verbeteren*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Pagina 9.

<sup>37</sup> Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders, Asiel en Integratie, SCP. (2023). Geraadpleegd van <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2023/statushouders-huisvesting-en-integratie/>

maakt het dus niet uit bij welke gemeente zij of hij gevestigd is. Bovendien blijft hierdoor regionaal de doorlopende leerlijn gewaarborgd.

De verwachting is tevens dat door participatie in de inburgering te concretiseren, het Rijk de gemeentelijke samenwerking verder bevordert.<sup>38</sup> Het Rijk heeft regionale verbinders aangesteld aan meer gemeentelijke samenwerking (op regionaal niveau) te bevorderen. Door bovenstaande knelpunten te adresseren is de verwachting dat het Rijk de regionale verbinders nog beter in staat stelt hun mandaat uit te voeren.

Een afwegingskader is een hulpmiddel ter ondersteuning van het complexe besluitvormingsproces door bevoegde uitvoerders. Uitvoerders zijn vooral klantmanagers of adviseurs bij gemeenten, maar ook andere actoren die betrokken zijn bij het besluitvormingsproces, zoals gemeenteraden, managers en beleidsmedewerkers. Zoals hierboven beschreven, laat de wetgeving inzake integratie en participatie meer ruimte voor lokale overwegingen. Het toetsingskader helpt uitvoerders om op een duidelijke en traceerbare manier gebruik te maken van deze discretionaire bevoegdheid. Het raamwerk dient als hulpmiddel om op een gestructureerde en transparante manier tot onderbouwde en verklaarbare besluiten te komen. Het afwegingskader kan door de overheid, in samenwerking met andere relevante betrokkenen zoals de VNG, SAM, DIVOSA en ervaringsdeskundigen, verder worden uitgewerkt, eventueel met een handreiking voor gebruik en praktijkvoorbeelden.

Op basis van de input van betrokkenen stelt de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) voor om ten minste de volgende elementen in dit afwegingskader op te nemen<sup>39</sup>:

#### 1. Minimumcriteria voor deelname

De afgelopen jaren hebben er verschillende vernieuwingen plaatsgevonden in het aanbod van beroepsonderwijs (voor volwassenen), onder andere in het kader van Levenslang Ontwikkelen (LLO). De praktijk leert dat deze onderwijsinnovaties door hun flexibele karakter goed aansluiten bij de leer- en participatiebehoeften van statushouders. De sectorale ontwikkelingspaden (zie tekstvak 3) die momenteel in ontwikkeling zijn, bieden bijvoorbeeld mogelijkheden voor de uitvoering van de participatiecomponent van inburgering.

---

<sup>38</sup> In de Memorie van Toelichting stelt de wetgever expliciet geen verplichting tot gemeentelijke samenwerking in de Wi2021 te hebben opgenomen omdat, aldus de wetgever, het inburgeringssysteem voldoende prikkels bevat voor samenwerking tussen gemeenten. De wetgever vindt het wel wenselijk dat de Minister van SZW een mogelijkheid heeft om interbestuurlijk te interveniëren in het geval van taakverwaarlozing door het college, bijvoorbeeld als het gaat om het voorzien in passend en tijdig aanbod voor inburgeringsplichtigen.

<sup>39</sup> Participatie is een breder begrip dan alleen leerwerkprogramma's. De reikwijdte van dit document is echter beperkt tot leerwerkprogramma's voor statushouders. De voorstellen van IOM zijn dan ook uitsluitend het resultaat van de ervaring van betrokkenen, met name bij de uitvoering van leerwerkprogramma's.

### Sectorale Ontwikkelpaden

[Sectorale ontwikkelpaden](#) zijn trajecten die de zij-instroom en doorstroom van werkzoekenden (met afstand tot de arbeidsmarkt) bevorderen. Een ontwikkelpad bestaat uit opeenvolgende functies met daaraan gekoppeld bestaande én nieuwe delen van (MBO-)opleidingen: praktijkverklaringen en certificaten.

Op een ontwikkelpad ontwikkelen werkzoekenden zich dus stap voor stap, via delen van opleidingen (deelcertificaat of praktijkverklaring), maar veelal in de praktijk. De sectorale ontwikkelpaden zijn onderdeel van de krapteaanpak van het Rijk en hebben als doel het verminderen van de mismatch tussen werkgevers en werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt.

Het Rijk is gestart met de sector kinderopvang en hierna volgen andere sectoren: techniek/bouw/energie (energiefixer), zorg, onderwijs, groen, facilitair en logistiek. SZW is de aanjager en initiator, maar het eigenaarschap van elk ontwikkelpad ligt bij de brancheorganisaties.

#### 1. Duurzame tewerkstelling

Duurzaamheid wordt veel genoemd wanneer het over statushouders aan het werk gaat. In verscheidene Rijksoverheidsdocumenten wordt bijvoorbeeld gesproken van ‘een (duurzaam en passende) baan’ of ‘duurzaam werk’.<sup>40</sup> De P-wet noch de wetten Inburgering 2013 en 2021 geven echter een definitie van duurzaamheid.<sup>41,42</sup> Bovendien stamt de enige ‘officiële’ definitie uit 2008 en heeft deze betrekking op duurzame uitstroom uit de uitkering: ‘als de klant niet binnen zes maanden opnieuw een beroep moet doen op een uitkering’.<sup>43</sup>

Het gebrek aan een heldere, officiële definitie van duurzaamheid die betrekking heeft op de uitkering én op participatie (in dit geval leerwerktrajecten) kan een knelpunt vormen voor betrokkenen om leerwerktrajecten voor statushouders op te zetten en op te schalen. Zo geven betrokkenen aan dat het gebrek aan een heldere definitie er soms toe leidt dat gemeenten duurzaamheid dusdanig interpreteren dat dit resulteert in keuzes die in strijd zijn met de belangen van de statushouder en die van de werkgever.<sup>44</sup> In deze gevallen vormt dit een belemmering voor de instroom bij leerwerktrajecten.<sup>45</sup> Vaak komt het op de uitvoerende professional aan om een afweging te maken tussen de verplichting tot inburgeringsonderwijs enerzijds en participeren door middel van betaald werk anderzijds. Betrokkenen geven aan dat gevallen zich voordoen waar een statushouder haar of zijn baan heeft moeten opgeven vanwege haar of zijn verplichtingen vanuit de inburgering omdat de uitvoerende professional meer nadruk legt op de eisen uit de Inburgeringswet dan die uit de P-wet.

<sup>40</sup> Zie Uitwerking Plan van aanpak Statushouders aan het werk, SZW. (2023). Pagina 3.

<sup>41</sup> wetten.overheid.nl. (2024). Wet inburgering. Geraadpleegd op 11 april 2024, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0015703/2024-01-01/0>

<sup>42</sup> wetten.overheid.nl. (2023). Besluit inburgering. Geraadpleegd op 11 april 2024, van <https://wetten.overheid.nl/BWBR0044770/2023-01-01>

<sup>43</sup> Duurzaamheid uitstroom WWB, Inspectie Werk en Inkomen. (2008). Pagina 12. Geraadpleegd van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29544-178-b10.pdf>

<sup>44</sup> Hoe kunnen we de instroom van statushouders naar passend en duurzaam werk verbeteren?, Bakker, L., & de Bell, L. (2023). Geraadpleegd van <https://sociaalweb.nl/nieuws/hoe-kunnen-we-de-instroom-van-statushouders-naar-passend-en-duurzaam-werk-verbeteren/>

<sup>45</sup> Idem footnote 53

## 2. Instrumenten P-wet als middel om duurzame participatie te bewerkstelligen en eigenaarschap te bevorderen

Vanuit de P-wet hebben gemeenten verschillende instrumenten tot hun beschikking om invulling te geven aan de participatiecomponent van de inburgering: aanvullende scholingen of opleidingen, participatieplaatsen, loonkostensubsidies en beschut werk behoren tot deze instrumenten. Een door betrokkenen vaak genoemd instrument is uitkeringsgerechtigde statushouders bij een proefplaatsing van maximaal 2 maanden hun uitkering te laten behouden, welke maximaal met 4 maanden verlengd worden. Tijdens deze proefplaatsing (of werkstage) wordt door de werkgever geen loon betaald en behoudt de statushouder haar/zijn uitkering. Veel gemeenten hebben echter weinig (financiële) middelen tot hun beschikking, waardoor zij prioriteiten moeten stellen en, in sommige gevallen, op korte termijn niet gebaat zijn bij het laten behouden van een uitkering. Ook spelen soms targets mee die consultants of klantmanagers hebben om een x aantal cliënten per jaar uit de uitkering te krijgen. Betrokkenen geven aan dat het voorkomt dat een gemeente er bij een statushouder op aanstuurt op de korte termijn uit de uitkering te komen in plaats van op de lange termijn duurzaam te participeren.

Betrokkenen geven aan dat het inzetten van behoud van uitkering in sommige gevallen nodig is voor een statushouder om aan een leerwerktraject te kunnen deelnemen. De keuze van een gemeente om geen behoud van uitkering toe te staan kan voor een statushouder een belemmering vormen voor deelname aan een leerwerktraject. Gebrek aan instroom (deelname) vormt voor uitvoerders een belemmering voor het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten.

Tegelijkertijd geven betrokkenen aan dat één van de voorwaarden voor het opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders is dat alle betrokkenen bereid zijn te investeren in de statushouder (begeleiding, werkervaringsplaats en onderwijs).<sup>46</sup> Deze investeringsbereidheid geldt ook voor de betrokken werkgever.

## 3. Participatie en Inburgering

Betrokkenen geven aan dat de instroom op leerwerktrajecten van statushouders, met name die uit de Z-route, vaak wordt belemmerd door te hoge taaleisen. Dit is erg jammer omdat uit onderzoek blijkt dat deelname aan leerwerktrajecten (en andere participatie-activiteiten) de inburgering bespoedigen. Een goed voorbeeld van hoe het wel kan vanaf een lager taalniveau wordt hieronder beschreven (zie box 4)

---

<sup>46</sup> Voor een goede basis is het ook van belang dat de andere randvoorwaarden, zoals beschikbare kinderopvang en vergoedingen voor reiskosten, op orde worden gemaakt

### Goed Voorbeeld: het duale leerwerktraject Taal en Horeca Utrecht

[Het duale leerwerktraject Taal en Horeca Utrecht](#)<sup>47</sup> is een initiatief van the Colour Kitchen, Queridon, Gemeente Utrecht en Compass. Op horecalocaties en in de taalschool van Queridon in Utrecht neemt een brede doelgroep met afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder een groeiend aantal statushouders, deel aan leerwerktrajecten waarin inburgeren, taallessen en integreren van vaktaal in de lessen integraal wordt gecombineerd met het leren en ontwikkelen op de werkvloer, om zo deelnemers stap voor stap te helpen groeien naar duurzaam betaald werk.

In het eerste jaar (fase 1, 2 en 3) ligt de focus op taal en inburgering en in het tweede jaar (fase 4, 5 en 6) ligt de focus op vakopleiding en uitplaatsing. De verschuiving in focus geleidelijk plaatsvindt: inburgeren gebeurt regressief en participeren progressief. De resultaten van het traject waren zeer positief, met name met statushouders uit de Z-route is veel succes behaald. Het duale leerwerktraject Taal en Horeca Utrecht geldt dan ook als een *best practice* met betrekking tot de integratie participatie en inburgering én het betrekken van de doelgroep met een (leer-) of taalachterstand (bijvoorbeeld statushouders uit de Z-route).

Bovendien geven betrokkenen aan behoefte te hebben aan meer flexibiliteit wat betreft de uren Nederlands die ingezet worden tijdens participatie (deelname aan leerwerktraject).

Tot slot wordt binnen de P-wet van uitkeringsgerechtigde (statushouders) een tegenprestatie verwacht. Het gaat dan om 'de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt'. Betrokkenen geven aan dat inburgeringsactiviteiten als tegenprestatie in de P-wet zouden kunnen tellen. Inburgeringsactiviteiten kunnen namelijk ook worden gezien als voor de samenleving nuttige activiteit. Door dit verder toe te lichten bevordert het Rijk gemeenten in het effectief integreren van de twee wetten-

---

<sup>47</sup> Een verslag van een werkbezoek van het Lerend Netwerk aan het traject op 22 mei 2023 kan op verzoek door IOM worden aangeleverd

## Ondersteuning Professionals Sociaal Domein

Het werk van professionals in het sociaal domein<sup>48</sup> die zich bezighouden met statushouders is dynamisch en brengt unieke uitdagingen met zich mee. Zoals eerder beschreven zijn statushouders, in tegenstelling tot andere doelgroepen met een lage arbeidsparticipatie, zowel aan de Participatiewet als aan de Wet inburgering 2013 of 2021 onderworpen. Door het gedecentraliseerde karakter van beide wetten wordt de uitvoering ervan overgedragen aan de gemeenten, evenals de interpretatie en ontwikkeling van lokaal beleid. Betrokkenen geven aan dat dit een grote verantwoordelijkheid met zich meebrengt voor de uitvoerende professional, omdat in de praktijk blijkt dat cruciale beslissingen vaak door de uitvoerende professional worden genomen. Daarnaast ervaren professionals een hoge werkdruk en een hoog personeelsverloop. Bovendien hebben de twee naast elkaar bestaande integratiewetten elk hun eigen implicaties. Tot slot is een aanzienlijk deel van het werk nieuw; de Wet inburgering 2021 is op het moment van schrijven twee jaar van kracht. Een van de betrokkenen noemde het werken met statushouders dan ook een 'nieuw beroep'.

Deze complexe situatie kan leiden tot een gebrek aan kennis en een beperkt netwerk van professionals, wat een knelpunt is voor het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders. Betrokkenen en de klankbordgroep statushouders geven aan dat vakbekwame vakmensen die bekend zijn met de doelgroep van statushouders, op de hoogte zijn van lokale (en regionale) arbeidsmarktontwikkelingen en die langdurig dezelfde functie bekleden, nodig zijn als betrouwbare partners om leerwerktrajecten mee op te zetten of op te schalen.

Het werk van professionals in het sociaal domein dat te maken heeft met de doelgroep statushouders is dynamisch en kent unieke uitdagingen. Betrokkenen geven aan dat in veel gevallen het werk van de uitvoerende professional veel verantwoordelijkheid met zich meebrengt omdat de professional vaak doorslaggevende besluiten moet nemen. Betrokkenen geven dan ook aan dat er behoefte is aan meer ondersteuning in de vakkundigheid van professionals zodat professionals nog beter zijn uitgerust om hun werk effectief te verrichten.

- Interculturele competentie

In veel gevallen heeft een statushouder een andere culturele achtergrond dan de professional die met de statushouder werkt. Betrokkenen geven aan dat deze culturele verschillen kunnen leiden tot wederzijds onbegrip. Het is dus van belang om de uitvoerende professional verder te ondersteunen in het ontwikkelen van interculturele competentie. Leidinggevendenden kunnen bijvoorbeeld worden aangespoord om hun uitvoerende professionals trainingen aan te bieden.

- Gender

Zoals eerder beschreven is de participatiegraad voor vrouwelijke statushouders lager dan die van mannelijke statushouders. Bij de arbeidstoeleiding van bijstandsgerechtigde echtparen, bijvoorbeeld, ligt de focus vaak op mannen. In sommige gevallen is dit op verzoek van het echtpaar. In Nederland is het nastreven van vrouwenemancipatie (gendergelijkheid) in beleid vastgelegd.<sup>49</sup> Betrokkenen geven aan dat zich gevallen voordoen waarin uitvoerende professionals een afweging moeten maken tussen praktische haalbaarheid en de wensen van de statushouder(s) zelf aan de ene kant en het nastreven van gendergelijkheid aan de andere kant. Het is aan te raden om in de leidraad aandacht te schenken aan deze afweging. De verwachting is dan ook dat het zich loont om interculturele competentie te

---

<sup>48</sup> Professionals in het sociaal domein in Nederland verwijst naar professionals die sociale diensten verlenen aan Nederlandse burgers. In het geval van dit rapport verwijzen professionals in het sociaal domein naar klantmanagers en consultants die werkzaam zijn bij gemeenten.

<sup>49</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie>

koppelen aan gender, om zo professionals in staat te stellen op een duidelijke en navolgbare wijze hun afweging te maken.

Het gebrek aan kinderopvangplekken vormt ook een obstakel voor de participatie van (alleenstaande) vrouwelijke statushouders. De KIS-Monitor 2022<sup>50</sup> benadrukt dat gemeenten kunnen denken aan alternatieve vormen van kinderopvang, zoals bijvoorbeeld gastouderopvang of opvang door ouders onderling. Daarnaast is het verkennen van de mogelijkheden om de voor- en vroegschoolse educatie (VVE) beter te benutten door inburgeraars van waarde.

- Kennis arbeidsmarkt

Tot slot is het van belang dat professionals worden ondersteund in hun kennis van de (lokale) arbeidsmarkt en het aanbod van leerwerktrajecten. Professionals kunnen hierin worden ondersteund door de uitwisseling met andere relevante betrokkenen verder te bevorderen.

### 1. Leidraad statushouders in dienst te nemen als vakkundig professional

Het Programmaplan onderstreept het belang van het betrekken van ervaringsdeskundigen. Hieraan kan verdere uitdrukking worden gegeven door een leidraad op te stellen over hoe gemeenten zelf ervaringsdeskundigen kunnen aannemen, bijvoorbeeld als klantmanagers.

*Box 5 Goede Voorbeelden opleiden en aannemen van (voormalige) statushouders*

#### Goede Voorbeelden:

- **BMC en OpenEmbassy leiden statushouders op tot inburgeringsconsulenten**

BMC en OpenEmbassy slaan de handen ineen om statushouders op te leiden tot inburgeringsconsulenten, waarmee zij hun eigen ervaringen kunnen delen en nieuwkomers ondersteunen tijdens het inburgeringsproces. Dit initiatief benut de waardevolle kennis van ervaringsdeskundigen en draagt bij aan de integratie van statushouders in Nederland. Meer informatie over dit programma is te vinden op de [website van BMC](#).

- **Leerwerktrajecten voor statushouders bij de gemeente Rotterdam**

Daarnaast heeft de gemeente Rotterdam succesvolle leerwerktrajecten opgezet om statushouders te helpen bij het vinden van werk en zich verder te ontwikkelen. Een opvallend voorbeeld hiervan is het project waarbij 21 statushouders zijn aangenomen als klantmanagers bij de gemeente Rotterdam. Deze trajecten bieden niet alleen werkgelegenheid aan statushouders, maar dragen ook bij aan het verminderen van de werkloosheid onder deze groep en aan een positievere beeldvorming in de samenleving. Voor meer informatie over deze leerwerktrajecten en hoe de gemeente Rotterdam statushouders helpt bij hun integratie en werkgelegenheid, kunt u terecht op de [persberichtenpagina](#) van de gemeente Rotterdam.

Beide voorbeelden illustreren effectief hoe gemeenten en andere organisaties samenwerken om statushouders de kans te geven om via leerwerktrajecten aan de slag te gaan bij gemeentelijke instanties, waarmee ze niet alleen hun eigen kansen op de arbeidsmarkt vergroten, maar ook bijdragen aan de dienstverlening aan andere nieuwkomers.

<sup>50</sup> Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS). (2022). *Monitor gemeentelijk beleid 2022*. Geraadpleegd via <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-11/422151%20Monitor%20gemeentelijk%20beleid%202022.pdf>



Ook geven betrokkenen aan behoefte te hebben aan meer mogelijkheden om op structurele en sector- en domein overstijgende basis informatie uit te kunnen wisselen met andere professionals.

#### Digitalisering

Betrokkenen geven aan behoefte te hebben aan een meer structurele informatie-uitwisseling tussen professionals in het sociaal domein. Zo zijn er gevallen waarin een statushouder in korte tijd meerdere klantmanagers heeft gehad en daardoor zijn of haar verhaal meerdere keren heeft moeten herhalen. Daarnaast zijn er gevallen waarin afspraken en andere informatie verloren gaan bij het overstappen naar een nieuwe klantmanager. IT-innovaties zoals een e-portfolio kunnen ervoor zorgen dat alle informatie over de statushouder wordt getranscribeerd en dat wordt voorkomen dat deze informatie verloren gaat, waardoor de continuïteit van de dienstverlening wordt gewaarborgd.

Een gecentraliseerd dossierbeheer voor statushouders en andere personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij de toestemming van de cliënt in kwestie vereist is voor het delen van informatie tussen verschillende stakeholders, zou niet alleen de efficiëntie van de dienst verbeteren, maar ook de samenwerking tussen verschillende stakeholders versterken en de administratieve lasten verminderen.

## Financiering

In 2021 gaf de SER aan dat de continuïteit van de financiering van leerwerktrajecten voor statushouders vaak niet is gewaarborgd.<sup>51</sup> Dit signaal werd in 2023 en 2024 door betrokkenen beaamd: onregelmatige financiering leidt tot onzekerheid voor uitvoerders die bij het opzetten of opschalen van leerwerktrajecten betrokken zijn. Betrokkenen melden bijvoorbeeld dat zij tot een maand voor het begin van het traject niet wisten of het leerwerktraject waarbij zij betrokken waren, kon beginnen. Andere leerwerktrajecten zijn vroegtijdig stopgezet wegens gebrek aan continue financiering.

Op nationaal, regionaal en lokaal niveau zijn verschillende middelen beschikbaar voor uitvoerders om leerwerktrajecten voor statushouders mee te financieren. Betrokkenen geven aan de componenten van leerwerktrajecten onder meer te financieren met gemeentebudgetten, reïntegratiemiddelen, andere middelen vanuit de Participatiewet (P-wet), Regionale Mobiliteitsteams (RMT) gelden, budgetten van betrokken leer-werkbedrijven, budgetten van werkgevers of relevante nationale en regionale subsidies. Betrokkenen geven aan dat het aanbod aan financiële middelen versnipperd is en het landschap moeilijk is te navigeren. Vaak ontbreken bij uitvoerders de capaciteit en middelen om financiële middelen bijeen te sprokkelen. Dit benadrukt de noodzaak van continue en toegankelijke financiering voor leerwerktrajecten, zodat uitvoerders en andere betrokkenen deze kunnen opzetten en opschalen.

De verwachting is dat het *Plan van aanpak voor statushouders op de werkvloer* hier een positieve bijdrage aan zal leveren. Zo kunnen werkgevers vanaf september 2024 subsidie aanvragen voor extra begeleiding van statushouders op de werkvloer gericht op het verminderen van taal- en cultuurbarrières en kunnen de regionale verbinders uitvoerders op regionaal niveau helpen om financiering rond te krijgen.<sup>52</sup>

In oktober 2023 gaf de VNG aan blij te zijn dat er vanuit het Rijk meer geld beschikbaar is gesteld voor het begeleiden van statushouders naar deelname aan de arbeidsmarkt, omdat gemeenten streven naar volledige participatie van statushouders.

Veel betrokkenen benadrukken dat leerwerktrajecten voor statushouders intensiever zijn, langer duren en duurder zijn dan reguliere trajecten. Bovendien komen de huidige budgetten niet overeen met de hogere instroom van statushouders.

Betrokkenen geven verder aan dat het belangrijk is dat de bestaande subsidies die relevant zijn voor statushouders goed op elkaar worden afgestemd. Idealiter kunnen betrokkenen de subsidies zo inzetten dat ze leiden tot integrale afspraken voor zaken die specifiek zijn voor statushouders, zoals extra taallessen of begeleiding. Er is ook behoefte aan overzicht en toegankelijkheid van de financiële middelen die beschikbaar zijn voor de financiering van een leerwerktraject voor statushouders.

Leerwerktrajecten voor statushouders zijn integrale arrangementen die bestaan uit verschillende onderdelen – voorschakeltraject, (taal)onderwijs, werk, begeleiding en nazorg – die met elkaar overlappen en elkaar versterken. Ook moet rekening worden gehouden met de plichten vanuit de inburgering wanneer een statushouder al tijdens het inburgeren deelneemt aan een leerwerktraject en de plichten vanuit de participatiewet indien een statushouder een uitkering ontvangt. Dat dit alles goed

---

<sup>51</sup> Sociaal-Economische Raad (SER) en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2021). Kennisdocument leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van de opschalingsmogelijkheden. Pagina 43 en 55.

<sup>52</sup> Regering van de Nederlandse Regering. (2023). Plan van aanpak statushouders aan het werk. Opgehaald <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/03/09/plan-van-aanpak-statushouders-aan-het-werk>

op elkaar aansluit is een voorwaarde voor het succes van een leerwerktraject als ook voor het kunnen opschalen en breder kunnen toepassen van een leerwerktraject.

## Modulair Onderwijs

Betrokkenen geven aan dat een flexibel onderwijsaanbod hen zou helpen in het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders. Veel statushouders hebben al praktische ervaring en theoretische kennis opgedaan in land van herkomst en zijn meer gebaat bij het volgen van modules of deelcertificaten dan bij meerjarige reguliere beroepsopleidingen.<sup>53</sup> Het reguliere beroepsonderwijs voldoet dan ook in veel gevallen niet aan de behoeften van statushouders.<sup>54</sup> Zoals eerder genoemd is het van belang dat leerwerktrajecten een integraal arrangement zijn van verschillende onderdelen (inburgering, taal, onderwijs en participatie etc.) die met elkaar overlappen en elkaar versterken. Meer flexibiliteit in het aanbod aan onderwijs maakt het voor uitvoerders mogelijk om in hun leerwerktrajecten onderwijs aan te bieden dat voor de deelnemer (de statushouder) op maat gemaakt is en goed aansluit op de andere componenten.

Afgelopen jaren hebben, onder andere in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO), meerdere innovaties plaatsgevonden in het aanbod van beroepsonderwijs. In 2013 werd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de derde leerweg ingevoerd, met als belangrijkste kenmerk dat deze vorm van niet-bekostigd onderwijs geen urennorm kent. Dit geeft ruimte om een opleiding neer te zetten die precies aansluit bij de behoeften van het individu, met erkenning van wat iemand al kan. Opleiden in de derde leerweg is geschikt voor kortdurende bij- en omscholing. Bovendien kan een opleiding in de derde leerweg vaak gecombineerd worden met een betaalde baan.

Ook zijn er aparte certificaat-trajecten bijgekomen waarmee bekostigde en private onderwijsinstellingen modulair arbeidsmarktrelevante aspecten van het beroepsonderwijs kunnen aanbieden. Deze trajecten kunnen worden afgesloten met een door OCW erkend mbo-certificaat (ook wel bekend als deelcertificaat).

Met een aanbod van opleidingen in de derde leerweg hebben mbo-instellingen meer mogelijkheden voor een flexibel onderwijsaanbod dat past bij de behoeften van statushouders. In algemene zin moeten opleidingen in de derde leerweg aan dezelfde criteria voldoen als de opleidingen in de leerwegen Beroeps Opleidende Leerweg (BOL) en Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL). Echter, in tegenstelling tot de reguliere opleidingen zijn opleidingen in de derde leerweg niet bekostigd. Betrokkenen geven aan dat het daarom vaak niet lukt de financiën per capita rond te krijgen voor leerwerktrajecten. Zij geven aan dat het bekostigen van de 3<sup>de</sup> leerweg het opzetten en opschalen van leerwerktrajecten voor statushouders zou bevorderen.

---

<sup>53</sup> Voor sommige statushouders sluit een theoretisch opleiding beter aan op hun niveau. Deze aanbevelingen beperken zich tot leerwerktrajecten mbo-niveau 1-4, zie Scope.

<sup>54</sup> Sociaal-Economische Raad (SER) en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). (2021). Kennisdocument leerwerktrajecten voor personen met een migratieachtergrond in de praktijk: een inventarisatie van de opschalingsmogelijkheden. Pagina 51.

## BIJLAGEN

### Bijlage A. Bijeenkomsten van Lerende netwerken

LERENDE NETWERKBIJEENKOMSTEN	Nee.	DATUM	SOORT VERGADERING
	1	16/01/2023	Houder van een Customer Journey Permit voor de werkplaats
	2	13/03/2023	Werkbezoek Transitiehuis Gelderland
	3	27/03/2023	Workshop Verwachtingsmanagement
	4	08/05/2023	Panel thema 1: Werving, selectie en transitietraject
	5	22/05/2023	Werkbezoek The Colour Kitchen & Queridon: praktijkleren en taalniveau
	6	03/07/2023	Werkbezoek IKEA
	7	04/09/2023	Workshop Financiële Techniek
	8	09/10/2023	Werkbezoek ProRail en workshop ARQ Traumacentrum
	9	30/10/2023	Workshop Praktijkleren
	10	22/01/2024	Werkbezoek inclusief groep

## Bijlage B. Individuele consulten

OVERLEG	Nee.	DATUM	ORGANISATIE
	1	21/11/2022	Randstad
	2	23/11/2022	ProRail
	3	28/11/2022	UAF
	4	29/11/2022	Gemeente Leiden
	5	30/11/2022	De Kleur Keuken
	6	01/12/2022	SER
	7	07/12/2022	Hub voor vluchtelingentalent
	8	07/12/2022	Sigra
	9	12/12/2022	IW
	10	12/12/2022	Middelbaar beroepsonderwijs Amersfoort [MBO (middelbaar beroepsonderwijs)] Amersfoort
	11	12/12/2022	SBB
	12	14/12/2022	VluchtelingenWerk Nederland
	13	20/12/2022	We Techniek 1e gesprek
	14	21/12/2022	Leerwerkloket Amersfoort [Learning and working Desk Amersfoort]
	15	22/12/2022	WerkgeversServicepunt (WSP) Amersfoort
	16	23/01/2023	SCP Sociaal en Cultureel Planbureau
	17	26/01/2023	ToekomstWerken
	18	07/03/2023	IKEA
	19	07/03/2023	Divosa
	20	14/03/2023	NOVA college Haarlem
	21	16/03/2023	Inclusief Groep
	22	20/03/2023	Hogeschool Utrecht
	23	21/03/2023	Zorgwacht
	24	23/03/2023	Gemeente Hoeksche Waard
	25	26/04/2023	Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) – eenheid PDV
	26	09/05/2023	Landelijk Leerwerkloket
	27	10/05/2023	Groene Huisvesters
	28	26/05/2023	SVO Horeca opleidingen
	29	13/06/2023	Kanton Queridon
	30	15/06/2023	Divosa – Vervolggesprek
	31	16/06/2023	SAM
	32	19/06/2023	Bouwmensen Apeldoorn
	33	20/06/2023	Zaffier / Gemeente Alkmaar
	34	21/06/2023	McDonalds Utrecht
	35	30/06/2023	Bouwmensen Apeldoorn – vervolggesprek
	36	04/07/2023	VebeGo
	37	26/07/2023	WerkgeversServicepunt [WerkgeversServicepunt] Leer- en Werkloket WSP/ [Leerwerkloket Noord Oost Brabant]
	38	27/09/2023	We Techniek 2e interview
	39	16/01/2024	Werkgevers Service Punt Leerpunt WSP/ [Leerwerkloket Noord Oost Brabant] - vervolggesprek
40	05/03/2024	NGO Cultuur in Harmonie	

## Bijlage C. Testen in het veld

Testen van de opbrengsten	Nee.	ORGANISATIE
	1	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
	2	Gemeente Hoeksche Waard
	3	VluchtelingenWerk Nederland
	4	Hogeschool Utrecht
	5	DIVOSA
	6	DIVOSA
	7	DIVOSA
	8	SER
	9	SIGRA
	10	SIGRA
	11	Gemeente Amsterdam
	12	Zaffier
	13	Gemeente Leiden
	14	Inclusief Groep
	15	Inclusief Groep
	16	Inclusief Groep
	17	WerkgeversServicepunt Noord Brabant
	18	WerkgeversServicepunt Noord Brabant
	19	Kennemer Hart
	20	IW
	21	Leerwerkloket Amersfoort [Learning and working Desk Amersfoort]
	22	Leerwerkloket Amersfoort [Learning and working Desk Amersfoort]
	23	Open Ambassade
	24	Open Ambassade
	25	SAM
	26	SAM