

Vergaderjaar 2023–2024

32 824

Integratiebeleid

Nr. 412

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 maart 2024

Statushouders zelf en de samenleving hebben groot belang bij een goede integratie en inburgering. Statushouders die volwaardig meedoen in de samenleving kunnen hun talenten inzetten. Ook kunnen zij hun kinderen een betere toekomst geven doordat zij hen de Nederlandse taal en cultuur kunnen leren. Statushouders die goed zijn geïntegreerd leveren ook een belangrijke bijdrage aan onze samenleving. Zij kunnen de krapte op de arbeidsmarkt helpen verminderen en hierdoor een concrete bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Door elkaar tegen te komen op de werkvloer gaan mensen elkaar zien als individu. Dit draagt bij aan het draagvlak voor een inclusieve samenleving. Betaald werk en het leren van de Nederlandse taal spelen een cruciale rol bij de integratie en inburgering. De participatiegraad van statushouders blijft echter stevig achter bij de rest van de beroepsbevolking. Van de mensen die in 2014 statushouder werden, is na 5 jaar slechts bijna 50% aan het werk. Na 5 jaar blijven de percentages rond dat niveau schommelen¹. Statushouders die betaald werken, hebben heel vaak een kwetsbare arbeidsmarktpositie, doordat ze meestal een tijdelijk arbeidscontract hebben en vooral in deeltijd werken. Als de economie tegenzit, raken zij als eerste hun baan kwijt. Deze arbeidsmarktpositie heeft verschillende oorzaken.

Onbekendheid over statushouders en (onbewuste) vooroordelen kunnen bij werkgevers een rol spelen. Praktische belemmeringen spelen ook een rol, zoals de beheersing van de Nederlandse taal, het ontbreken van geldige diploma's of een relevant netwerk. Daarnaast zijn er belemmeringen die samenhangen met de situatie van statushouders, zoals trauma's, gezinshereniging en de tijd die inburgering vraagt.

Naast wat we doen vanuit de Wet Inburgering, de Participatiewet en de regionale mobiliteitsteams, is er extra inzet nodig om de participatiegraad van statushouders te verhogen en om hen meer baanzekerheid te geven.

¹ Asiel en integratie 2023. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Te raadplegen via: <https://longreads.cbs.nl/asielenintegratie-2023/>

Daarom heb ik op 9 maart 2023 met de partijen uit de Taskforce *Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt* het plan van aanpak «statushouders aan het werk» opgesteld, om de kansen op betaald werk voor statushouders te verbeteren².

Met de middelen die ik in juli 2023³ voor het plan van aanpak heb vrijgemaakt is de afgelopen periode belangrijke voortgang geboekt in het uitvoeren hiervan. Ook zie ik dat steeds meer initiatieven in onze samenleving ontstaan om statushouders aan het werk te helpen. Kortom, ik ben samen met de partijen goed uit de startblokken gekomen, maar de finish is nog niet in zicht.

Mede namens de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen informeer ik u in deze brief over de voortgang van het plan van aanpak en over de bewegingen die in onze samenleving plaatsvinden om statushouders duurzaam aan het werk te helpen.

Vorderingen plan van aanpak

Vroege participatie

Ik vind het belangrijk dat asielzoekers en statushouders die in een AZC verblijven zo snel mogelijk meedoen in de maatschappij. Zoals aangegeven in de voortgangsbrief van 11 juli 2023 (Kamerstuk 32 824, nr. 389) heb ik € 4 miljoen aan structurele middelen vrijgemaakt voor de meedoenbalies en Nt2-lessen voor kansrijke asielzoekers. Deze meedoenbalies bij het COA stimuleren en faciliteren asielzoekers en statushouders om mee te doen in de samenleving. Zij worden hier begeleid naar activiteiten, vrijwilligerswerk en zo veel als mogelijk naar betaald werk. Ik ben verheugd dat we dit voortzetten, omdat (vrijwilligers)werk een belangrijke bijdrage levert aan de integratie van nieuwkomers en aan de samenleving als geheel. Deelname aan activiteiten, zoals sporten, tuinieren en samen koken, is belangrijk als eerste stap naar participatie. Ook het bieden van maximaal 24 uur NT2-lessen is belangrijk, aangezien hiermee al vroeg de basis wordt gelegd voor het leren van de Nederlandse taal. Hiermee wordt de integratie versneld.

Vervallen 24-weeken-eis

Op 29 november 2023 informeerde ik uw Kamer⁴ over de uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: Raad van State), waarin de 24-weeken-eis onverbindend is verklaard. UWV past de 24-weeken-eis sinds de uitspraak van de Raad van State niet meer toe. Asielzoekers kunnen hierdoor langer werken en dit biedt kansen. Door te werken kunnen asielzoekers werknemersvaardigheden opdoen, de taal leren, een sociaal netwerk opbouwen, maken zij ook op de werkvloer kennis met Nederlandse gewoontes en de cultuur en leveren zij een bijdrage aan de Nederlandse samenleving. Doordat asielzoekers na het vervallen van de 24-weeken-eis langer mogen werken, is het ook aantrekkelijker voor werkgevers om hen aan te nemen.

De 24-weeken-eis was één van de belemmeringen die naar voren kwam in het rapport van Regioplan⁵ voor het toetreden van asielzoekers tot de arbeidsmarkt. Zoals aangegeven in de kabinetsreactie op dit rapport⁶ blijf

² Kamerstukken II 2023–24, 32 824, nr. 381

³ *Kamerstuk II 2023–24, 32 824, nr. 389*

⁴ *Kamerstukken II 2023–24, 32 824, nr. 407.*

⁵ *Kamerstukken II 2022–23, 32 824, nr. 384.*

⁶ *Kamerstukken II 2022–23, 29 544, nr. 1213.*

ik mij inzetten om de belemmeringen weg te nemen of te beperken voor asielzoekers om te gaan werken en voor werkgevers om asielzoekers in dienst te nemen. Voor de aanpak van een deel hiervan hoeft de regelgeving niet te worden gewijzigd.

Zo is onder andere de informatie op de website van de Rijksoverheid en het UWV over de mogelijkheid om een tewerkstellingsvergunning aan te vragen aangepast na de uitspraak van de Raad van State.

Ik zie in het afgelopen jaar en ook sinds de uitspraak van de Raad van State een toename van het aantal aanvragen van werkgevers voor tewerkstellingsvergunningen om asielzoekers te mogen laten werken. In 2023 zijn door UWV 2016 tewerkstellingsvergunningen afgegeven ten behoeve van asielzoekers in de procedure, tegenover 601 vergunningen in 2022. De toename van het aantal verleende tewerkstellingsvergunningen komt waarschijnlijk niet alleen door het vervallen van de 24-weeken-eis, maar ook door de extra aandacht die er is geweest voor de mogelijkheid voor asielzoekers om te werken en voor werkgevers om asielzoekers in dienst te nemen. Er zijn substantieel meer asielzoekers aan het werk en dat is goed nieuws.

Tegelijkertijd zet ik mij ervoor in om ook de overige belemmeringen weg te nemen. Zo verbeter ik de informatievoorziening voor asielzoekers, zodat zij beter geïnformeerd worden over de mogelijkheden om te werken. Datzelfde geldt voor de informatievoorziening aan werkgevers, om hen beter te informeren over het in dienst nemen van een asielzoeker en de tewerkstellingsvergunningaanvraag. Ook heb ik UWV verzocht om tewerkstellingsvergunningaanvragen voor asielzoekers met voorrang te behandelen en binnen een periode van twee weken op de aanvragen te beslissen, in plaats van de reguliere termijn van 5 weken. Daarnaast werk ik op dit moment opties uit voor andere belemmeringen, zodat een volgend kabinet hier een besluit over kan nemen. Een voorbeeld is dat ik onderzoek of de tewerkstellingsvergunningplicht die geldt voor werkgevers die asielzoekers arbeid willen laten verrichten te vervangen door een meldplicht. Daarbij zal ik vanzelfsprekend de voordelen, maar ook de nadelen en risico's van deze optie in beeld brengen.

Pilot betaald werk vanuit azc

COA, Randstad en de gemeente Almere hebben in opdracht van het Ministerie van SZW in 2023 een pilot *Toeleiding naar werk* uitgevoerd. In deze pilot is onderzocht hoe toeleiding naar werk via een Meedoenbalie geïntensiveerd kan worden. Op dit moment wordt het evaluatierapport van de pilot afgerond. De pilot in Almere geeft een aantal voorlopige inzichten, namelijk het belang van een gezamenlijke visie en goede samenwerking tussen organiserende partijen, ten behoeve van tussentijds leren en bijsturen.

Ik zal uw Kamer over de verdere resultaten van de pilot informeren in de eerstvolgende Uitvoeringsbrief Inburgering. U ontvangt die voor het zomerreces.

Regionale verbinders

Met «regionale verbinders» verbeter ik de regionale samenwerking in trajecten voor statushouders. De regionale verbinder vervult een spilfunctie tussen werkgevers en gemeenten bij het opzetten en uitbreiden van trajecten voor statushouders en deelt goede voorbeelden in eigen regio en met andere arbeidsmarktregio's. Zoals aangekondigd in de Kamerbrief van 11 juli 2023 stel ik voor de periode 2023–2026 € 17,5 miljoen beschikbaar voor doelgroepspecifieke inzet vanuit de arbeids-

marktregio's, passend binnen de hervorming van de arbeidsmarktinfrastuur.

In negentien arbeidsmarktregio's zijn inmiddels regionale verbinders statushouders aangesteld en actief. De overige arbeidsmarktregio's oriënteren zich op de invulling van de functie of zijn bezig met de werving. Ik ondersteun hen en faciliteer hen hierbij in samenwerking met Divosa en de VNG.

Divosa vormt op mijn verzoek een landelijk leernetwerk voor de regionale verbinders, zodat ook de uitwisseling tussen de arbeidsmarktregio's tot stand komt. Divosa richt het netwerk zo in dat informatie, kennis en ervaring worden uitgewisseld. Er zijn inmiddels twee leernetwerkbijeenkomsten geweest met de regionale verbinders en andere afgevaardigden van de overige arbeidsmarktregio's. Daar zijn goede voorbeelden gedeeld op het gebied van vaktaal en de begeleiding van statushouders. Er is veel animo om deze voorbeelden toe te passen in andere arbeidsmarktregio's. Dit laat de behoefte en noodzaak zien om de aanpakken van de verschillende arbeidsmarktregio's uit te wisselen. Regionale verbinders denken ook mee over de invulling van de subsidieregeling voor werkgevers die later in deze brief aan de orde komt.

Regionale verbinder arbeidsmarktregio Zwolle

De regionale verbinder arbeidsmarktregio Zwolle is al gestart en ondersteunt professionals bij hun activiteiten voor statushouders. De verbinder deelt lokale activiteiten breed en onderzoekt waar en hoe men nieuwe initiatieven kan starten.

Het Werkgeversservicepunt in de regio stelt zich 250 extra banen voor statushouders ten doel. Door de samenwerking met de regionale verbinder en partners in de arbeidsmarktregio hoopt men dit te realiseren. In de praktijk blijkt dat niet alle gemeenten een passend aanbod voor taalverwerving op de werkvloer zelf kunnen organiseren. Dit heeft te maken met de grootte van de gemeente of verscheidenheid aan nationaliteiten binnen de groep statushouders. De regionale verbinder zorgt dat gemeenten beter samenwerken en een gezamenlijk en breed aanbod kunnen bieden. Lokale taal- en werkinitiatieven worden daardoor van betekenis voor de hele arbeidsmarktregio.

Startbanen

Als statushouders direct nadat ze zich in een gemeente vestigen, een betaalde baan aangeboden krijgen, participeren zij meteen op de arbeidsmarkt. Ook kunnen ze de Nederlandse taal leren op de werkvloer. Hiervoor is intensieve begeleiding vanuit gemeenten noodzakelijk. In verschillende gemeenten wordt hiermee ervaring opgedaan. In deze proeven combineren we werk en inburgering onder de Wet Inburgering 2021. De proeven worden intensief gemonitord en geëvalueerd. Samen met de gemeenten waar de proeven zijn, onderzoek ik wat werkt om de arbeidsparticipatie van statushouders tijdens het inburgeren te verbeteren. De geleerde lessen deel ik breed met andere gemeenten, zodat zij hiermee hun voordeel kunnen doen.

De proeven startbanen vinden plaats in de gemeenten Amsterdam, Eindhoven en Rotterdam, regiogemeenten in Midden-Brabant waaronder Meijerijstad en Vught⁷ en arbeidsmarktregio Helmond de Peel. De afgelopen periode is door de gemeenten vol enthousiasme gewerkt aan de ontwikkeling van deze aanpakken. Inmiddels zijn de gemeenten begonnen met de uitvoering;

⁷ Aan deze proef doen de volgende gemeenten mee: Meijerijstad, Oisterwijk, Nuenen, Son & Breugel, Vught, Boxtel, St. Michielsgestel, Oirschot en Best.

- Helmond de Peel richt zich op de inzet van duale trajecten van werk en inburgering binnen de B1-route⁸. De focus ligt op een taallerende werkplek.
- Amsterdam geeft intensieve begeleiding aan statushouders die de B1-route volgen en zich vanuit de opvang (gaan) vestigen in een gemeente. Amsterdam werkt met interne jobcoaches, jobhunters en het werkgeversservicepunt.
- Samenwerkende regiogemeenten in Midden-Brabant bieden statushouders die de Z-route voor inburgering volgen, een dienstverband aan bij sociaal ontwikkelbedrijf WSD. Er wordt gewerkt met negen leerlijnen. De taallessen van het inburgeringsprogramma worden onder werktijd aangeboden.
- De Rotterdamse aanpak richt zich op statushouders die zowel de Z-route als de B1-route volgen. Leerwerktrajecten zijn de kern van deze proef.
- Eindhoven richt zich ook op statushouders die de Z-route of B1-route volgen. Zij worden intensief begeleid naar werk door een specialist re-integratie voor statushouders, die ook de inburgering monitort. Na de plaatsing van de statushouder bij een werkgever biedt gemeente een jobcoach en taalbegeleiding op de werkvloer aan.

De proeven zijn zeer divers. Dat is goed, want dan kan optimaal worden onderzocht welke aanpakken in verschillende situaties het beste werken om statushouders vroegtijdig toe te leiden naar een betaalde baan in combinatie met hun inburgeringstraject. De gemeenten die deelnemen aan de proeven zijn ook enthousiast over de startbanen en willen meer statushouders laten deelnemen. Zij willen dan ook graag de proeven verlengen. Hierover ben ik met hen in gesprek. Ook ontvang ik signalen van andere gemeenten en arbeidsmarktregio's dat zij enthousiast zijn om een proef met startbanen te beginnen. Ik ga de komende periode in gesprek met hen over nieuwe proeven en over welke vorm hiervoor passend is.

In het eerste kwartaal van 2025 informeer ik uw Kamer over de eerste inzichten van de huidige proeven startbanen en over of ik nieuwe proeven ga starten.

Subsidieregeling voor werkgevers

Met de subsidieregeling voor werkgevers geef ik een impuls aan werkgevers om statushouders duurzaam in dienst te nemen. Ik ben mij ervan bewust dat het duurzaam inzetten van statushouders een extra investering vraagt van werkgevers. Een groot deel van de statushouders kent een onvoldoende beheersing van de Nederlandse (vak)taal en is onvoldoende op de hoogte van de (werk)cultuur die geldt in Nederlandse organisaties.⁹

De regeling ondersteunt werkgevers bij activiteiten gericht op het leren van de vaktaal en de Nederlandse (werk)cultuur.

De opzet van de regeling is uitgewerkt in overleg met werkgeversorganisaties, gemeenten, partijen uit de arbeidsmarktregio's en maatschappelijke organisaties.

⁸ In de Wet Inburgering 2021 zijn er drie leerroutes om in te burgeren. De B1-route richt zich op (vrijwilligers)werk. Hierbij spreken en schrijven inburgeringsplichtigen binnen maximaal 3 jaar de Nederlandse taal op niveau B1. Bij de onderwijsroute wordt de Nederlandse taal op niveau B1 of hoger geleerd en worden zij voorbereid op het volgen van een mbo- hbo of universitaire opleiding. De Z-route is een route waarvoor de B1-route en onderwijsroute te moeilijk is. Zij leren de Nederlandse taal op een lager niveau (A1-niveau). Ook worden zij voorbereid (op een eenvoudige manier) om mee te doen in de Nederlandse samenleving.

⁹ Kamerstukken II 2022–23, 32 824, nr. 370

De internetconsultatie staat momenteel open. Het eerste tijdvak wordt in september opengesteld. Hier is € 2.500.000 voor beschikbaar. Ik verwacht dat ik eind dit jaar beslist heb over de subsidieverlening van de aanvragen die zijn gedaan in het eerste tijdvak. Een werkgever kan € 6.000 subsidie per statushouder aanvragen met een maximum van € 24.000 voor vier statushouders per organisatie.

Om voor subsidie in aanmerking te komen moet een werkgever aangeven hoe de begeleiding wordt georganiseerd en hoe de Nederlandse vaktaal op de werkvloer en de (bedrijfs-)cultuur wordt bijgebracht. Ook moet de werkgever verklaren dat na subsidieverlening de statushouder(s) een (leer)-arbeidsovereenkomst wordt aangeboden voor 20 uur per week voor de duur van ten minste één jaar.

De regeling is een goed voorbeeld van hoe ingezette activiteiten elkaar versterken. Want regionale verbinders spelen hierbij een belangrijke rol. Zij vervullen in hun arbeidsmarkregio's een spilfunctie tussen werkgevers en gemeenten bij het opzetten en opschalen van trajecten voor statushouders waarin vaktaal, werk en opleiding worden gecombineerd. De regeling biedt ook een stimulans aan werkgevers in de regio's waar de pilots startbanen zijn om duale trajecten op te zetten voor statushouders die zich recent in een gemeente vestigden.

Naast de subsidieregeling ben ik van plan om een aanvraagtijdvak van sociale innovatie onder het Europees Sociaal Fonds (ESF+) open te stellen voor projecten die gericht zijn op statushouders of Oekraïense ontheemden. Ik verwacht dit tijdvak eind dit jaar te openen. De beschikbare middelen voor de prioriteit sociale innovatie binnen de programmering van ESF+ stuurde de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen op 21 oktober 2022 naar uw Kamer¹⁰.

Zoals ik heb aangekondigd in de Uitvoeringsbrief Inburgering¹¹ ben ik begonnen met het uitwerken van ambitieuze streefcijfers voor de arbeidsmarktparticipatie van statushouders, gerelateerd aan de Wet Inburgering 2021. Begin april publiceert het CBS het eerste dashboard en jaarrapport van de Statistiek Wet inburgering. Die eerste publicaties gaan over het jaar 2022 en geven inzicht in de arbeidsparticipatie van inburgeringsplichtige statushouders onder de Wi2021 in de azc-tijd. In september volgen dan de CBS-publicaties over het jaar 2023 waarmee we een eerste beeld krijgen van de arbeidsparticipatie van statushouders in het eerste jaar na vestiging in de gemeente. Op basis van deze realisatiecijfers bepaal ik wat ambitieuze niveaus zijn van de streefcijfers. Het gaat in ieder geval om een streefcijfer gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van statushouders in de eerste jaren van de inburgering en een streefcijfer gericht op de verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders.

Ik maak ook gebruik van de geleerde lessen van de Oekraïense ontheemden¹². De helft van hen was binnen een jaar aan het werk. Er zijn verschillen in de omstandigheden van ontheemden uit Oekraïne en die van statushouders. Dat heb ik meegewogen. Ontheemden uit Oekraïne konden meteen aan de slag, kregen geen asielprocedure en zijn vrijgesteld van de inburgeringsplicht. Aan de andere kant hebben statushouders zekerheid over hun toekomst in Nederland en zijn zij verzekerd van taalonderwijs als onderdeel van hun inburgering. Het belang en effect van snelle participatie is echter helder en wordt in de geleerde lessen bevestigd. Dit inzicht heb ik gebruikt in het plan van aanpak «status-

¹⁰ Kamerstukken II 2022–23, 26 642, nr. 145

¹¹ Kamerstukken II 2023–24, 32 824, nr. 408

¹² Kamerstukken II 2022–23, 36 045, nr. 149

houders aan het werk» en de uitwerking daarvan. Zo richt ik mij met onder andere de meedoenbalies, de proeven van startbanen en de regionale verbinders op een snelle participatie van asielzoekers en statushouders in onze samenleving. Ook de geleerde lessen van Oekraïense ontheemden over het informele netwerk en de doelgroep betrekken bij het vinden van oplossingen van knelpunten, heb ik meegenomen in de uitvoering van de activiteiten van het plan van aanpak. Panels van statushouders denken bijvoorbeeld mee over de subsidieregeling voor werkgevers. Hierbij is hun inbreng over de vormgeving van de subsidieregeling meegenomen.

Overige initiatieven

Naast het plan van aanpak zijn er initiatieven van individuele werkgevers uit sectoren om statushouders te begeleiden naar een duurzame baan. Ook gemeenten zetten zich in voor het opzetten van leerwerktrajecten voor statushouders in publieke sectoren. Hier zoeken zij de samenwerking met opleidingsinstellingen, maatschappelijke organisaties en werkgevers. Daarnaast zijn er sectorale initiatieven van verschillende ministeries waarin nauw wordt samengewerkt met branches.

Initiatieven sectoren

Juist met de krapte op de arbeidsmarkt ben ik blij dat organisaties zelf acties ondernemen om statushouders in te zetten. Zo zijn er succesvolle pilots en proeftuinen voor leerwerktrajecten met statushouders in de bouw, installatietechniek en bij verschillende netbeheerders^{13, 14}.

Gemeentelijke initiatieven

Ik ben verheugd dat er het afgelopen jaar bij diverse gemeenten initiatieven in gang gezet zijn om statushouders te begeleiden naar betaald werk en/of duale trajecten in vooral kraptesectoren. Enkele voorbeelden:

- De gemeente Utrecht en de Hogeschool Utrecht gaan drie leerwerktrajecten voor statushouders opstarten, het U-Matchproject. Het doel hiervan is dat statushouders in Utrecht hierdoor tijdens hun inburgering naar een vaste baan toewerken en dat tekorten op de arbeidsmarkt aanpakt. De inburgeraars volgen eerst een voortraject waarin ze kennismaken met verschillende sectoren en eventueel kennis bijschaven. Ze krijgen ook ondersteuning op het gebied van taal. Mobiliteitsbedrijf Transdev is de eerste partner in dit nieuwe project.
- In de gemeente Tilburg worden statushouders opgeleid tot zorgondersteuner. In september 2023 is door 8 organisaties een samenwerkingsovereenkomst getekend voor «Kansrijk». Hiermee biedt de gemeente statushouders en jonge vluchtelingen een leerwerkplek aan, met als doel uitstroom naar (betaald) werk in een van de Tilburgse zorgorganisaties voor mensen met een beperking. In oktober 2023 zijn de eerste 20 deelnemers gestart. Dit zijn 15 statushouders en 5 jonge vluchtelingen.

Sectorale aanpakken Rijksoverheid

In aanvulling op de hierboven genoemde maatschappelijke bewegingen heb ik samen met andere collega's uit het kabinet sectorale aanpakken ontwikkeld die bijdragen aan het aan het werk helpen van statushouders.

¹³ De Beroepentuin – de kortste route naar betaald werk

¹⁴ Pilots voor statushouders bij Liander & Stedin. Te raadplegen via: pdf (overheid.nl)

Ik zet mij samen met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister voor Armoedebelief, Participatie en Pensioenen in voor het ontwikkelen en implementeren van sectorale ontwikkelpaden voor kraptesectoren. We doen dit in samenwerking met en onder eigenaarschap van brancheorganisaties van deze sectoren en in afstemming met de vakbonden en O&O-fondsen. We willen hiermee drie dingen bereiken, namelijk dat het gemakkelijker wordt voor mensen om in te stromen in een sector (1), om over te stappen naar een andere sector (2) of om binnen een sector door te stromen of breder inzetbaar te zijn (3).

De ontwikkelpaden zijn bedoeld voor werkenden én werkzoekenden, onder wie ook statushouders. In de ontwikkelpaden staan opeenvolgende functies, ook instapfuncties, in sectoren op een rij, met daaraan gekoppeld (delen van) opleidingen, die grotendeels in de praktijk kunnen worden gedaan. SZW en OCW stimuleren werkgevers, opleiders en partijen in de arbeidsmarktregio's met zicht op verschillende groepen werkzoekenden om deze ontwikkelpaden te gebruiken. Specifieke aandacht gaat uit naar de ondersteuning die statushouders en Oekraïense ontheemden nodig hebben. Ook betreft SZW bij de implementatie van ontwikkelpaden de regionale verbinders en de subsidieregeling voor statushouders. Op 1 november 2023 verscheen het ontwikkelpad kinderopvang, waarmee al minimaal 22 arbeidsmarktregio's aan de slag zijn gegaan. Zo zet de regio Midden-Utrecht onder andere in op het opleiden van anderstaligen voor de kinderopvangsector. Samen met brancheorganisaties, relevante departementen en andere landelijke en regionale organisaties ontwikkelt mijn ministerie ook voor en met andere sectoren ontwikkelpaden en daarmee extra baankansen voor statushouders. Deze samenwerking is al gestart in de sectoren van de techniek, bouw en energie, ouderenzorg, gehandicaptenzorg en sociaal werk en de groen- en hovenierssector. De sectorale, gemeentelijke en departementale initiatieven die ik hieronder nog beschrijf, betrekken we ook daarbij.

Zorg & Welzijn

De Minister van VWS presenteerde op 12 december 2023 een integraal plan om statushouders met een achtergrond in de zorg te faciliteren om in de zorg te gaan werken¹⁵. In dit plan komen naast algemeen sociale aspecten ook specifieke gezondheidszorgaspecten en regionale aspecten aan de orde.

Zo draagt VWS bijvoorbeeld financieel bij aan de ontwikkeling van cultuurmodules. Die moeten inzicht geven in de Nederlandse manier van werken en cultuur in de gezondheidszorg. Gestart wordt met een cultuurmodule voor tandartsen die de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde (KNMT) nu ontwikkelt en die in de eerste helft van 2024 beschikbaar komt. Voor verpleegkundigen en artsen wordt op dit moment verkend wie deze cultuurmodule kan ontwikkelen.

Ook heb ik samen met mijn ambtgenoot van VWS de stichting voor Vluchteling-studenten UAF gevraagd een project uit te werken voor gevluchte zorgprofessionals. Het UAF is een stichting die vluchtelingen begeleidt op het gebied van studie en werk. Over dit project heb ik u in de vorige voortgangsbrief van het plan van aanpak geïnformeerd (Kamerstuk 32 824, nr. 389). Doel van het project is (in de woorden van UAF die het project verzorgt): «Haal gevluchte zorgprofessionals uit de wachtkamer». Om dit doel te bereiken worden stage- en baankansen gecreëerd in

¹⁵ Kamerstukken vergaderjaar 2023–24, 29 282, nr. 551

samenwerking met medische mentoren en zorginstellingen. Het eerste programma is 1 juli 2023 afgerond en heeft 68 matches opgeleverd. Van juli 2023 tot en met december 2023 zijn er nog eens 53 werk- of stageplekken gevonden en matches gemaakt met mentoren of buddy's op de werkvloer. Daarnaast ben ik verheugd dat UAF er steeds meer in slaagt het project te verduurzamen. Naast het OLVG waar op regelmatige basis een gevluchte arts geplaatst kan worden en het UMCG waar in januari 2024 een vierde groep verpleegkundigen start, hebben gezondheidscentra in Almere, Haaglanden Medisch Centrum en LUMC aangegeven een duurzame samenwerking aan te willen gaan. Alle drie bieden praktijkervaringsplaatsen voor gevluchte artsen. Uit de tussentijdse evaluatie van UAF komt naar voren dat mentoren zelf ook hun kennis en interculturele vaardigheden willen vergroten.

Techniek & Industrie

Ik zet mij samen met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister van Economische Zaken en Klimaat in op het aanpakken van de arbeidsmarktkrapte in de klimaat- en digitale transitie, met het «Actieplan Groene en Digitale Banen». Dit Actieplan is ook een goede kans om statushouders te begeleiden naar werk in de techniek en ICT. Eén van de actielijnen in dit plan is van de technische werkgevers (Industrie-coalitie). Zij gaan zich specifiek richten op het creëren van meer mogelijkheden voor statushouders om in deze sectoren aan het werk te gaan. De bonden en de zes brancheorganisaties van de sectoren bouw, techniek en energie werken dit momenteel gezamenlijk uit. De ambitie is om een significant aantal banen in deze sectoren te laten invullen door statushouders. Dit wordt verbonden aan de inzet van de Minister OCW, de Minister voor Armoedebestrijding, Participatie en Pensioen en mijzelf bij het creëren van sectorale ontwikkelpaden voor deze sectoren. Op 30 januari 2024 was de succesvolle kick-off van het plan van aanpak met alle verbonden partijen.

Onderwijs

De Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs heeft een subsidieregeling voor middelbare scholen opgesteld voor het opleiden en begeleiden van een statushouder die als docent aan de slag gaat. Een middelbare school kan € 10.000 subsidie krijgen. Met deze regeling hopen we de stap naar het onderwijs te verkleinen voor statushouders die potentie hebben om in Nederland voor de klas te staan. Dit draagt bij aan vermindering van het lerarentekort en biedt deze nieuwkomers perspectief op de arbeidsmarkt. De subsidieregeling is bedoeld voor statushouders waarvan hun buitenlandse lesbevoegdheid of buitenlandse getuigschrift Engelse taal, Franse taal, wiskunde, natuurkunde, scheikunde, informatica of techniek minimaal gelijk gewaardeerd is aan een Nederlands hoger-onderwijsdiploma.

Toezeggingen

Tijdens het Commissiedebat Integratie en Inburgering van 13 april jl. (Kamerstuk 32 824, nr. 386) heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over ondernemerschap onder statushouders.

Ik heb een eerste verkenning uitgevoerd, o.a. met het Ministerie van EZK, de Kamer van Koophandel, een aantal gemeenten, verschillende private organisaties en wetenschappers en experts. Deze verkenning geeft het volgende beeld.

Ondernemerschap door statushouders komt weinig voor. Van alle 18- tot 65-jarige statushouders werkt bijna 5% als zelfstandige. De meeste

statushouders kiezen voor een baan in loondienst¹⁶. Ondernemerschap voor statushouders is niet zonder risico's. Door faillissement kunnen zij in financiële problemen raken. Uitbuiting, schijnzelfstandigheid en misleiding liggen op de loer, omdat veel statushouders de Nederlandse taal onvoldoende spreken, een gebrek aan kennis hebben over Nederlands ondernemerschap en de Nederlandse wetgeving. Andere vaak genoemde belemmeringen zijn moeite met het verkrijgen van financiële middelen en onvoldoende ondersteuning vanuit gemeentelijke instanties.

Tegelijkertijd wordt ondernemerschap door statushouders genoemd als kans voor statushouders op arbeidsdeelname. Het parttime ondernemen in de bijstand (PTO) wordt gezien als een waardevolle kans voor statushouders, en er bestaan tal van (vooral particuliere) initiatieven om hen te helpen bij het starten van een eigen bedrijf. Bovendien hebben statushouders vaak transnationale netwerken, wat hen een voorsprong kan geven ten opzichte van autochtone ondernemers bij het opbouwen van klantenkringen.

Uit de verkenning blijkt verder dat er nog veel onduidelijkheden zijn. De beschikbare gegevens over ondernemersaanvragen, succesvolle bedrijfsverhalen en faillissementen van statushouders zijn niet *up-to-date*. Hierdoor ontbreekt een volledig beeld van de situatie en van mogelijke succesvolle interventies voor statushouders om, door middel van ondernemerschap, duurzaam te participeren.

Kortom, de eerste verkenning biedt geen eenduidig beeld over ondernemerschap onder statushouders. Om beter in te kunnen schatten of ondernemerschap verder gestimuleerd moet worden, doe ik aanvullend onderzoek.

Het gaat dan om onderzoek in de praktijk over vragen als: Wat hebben statushouders nodig voor succesvol ondernemerschap? Wat zijn belemmeringen waartegen zij aanlopen? Is publiek-private samenwerking op dit terrein mogelijk?

Slot

Ik ben blij dat werkgevers, gemeenten en andere partijen die een rol spelen om statushouders aan het werk te helpen elkaar steeds beter weten te vinden. Hierdoor ontstaan bijvoorbeeld steeds meer (leer) werktrajecten voor statushouders. De partners uit de Taskforce *Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt* zetten samen de schouders onder het plan van aanpak «statushouders aan het werk» om praktische belemmeringen in de toetreding tot de arbeidsmarkt te verminderen.

Het structureel verbeteren van de arbeidsmarktpositie van statushouders en asielzoekers is belangrijke pijler van succesvolle integratie en vraagt, naast de gezamenlijke inzet, een lange adem. Ik blijf mij hiervoor inzetten, omdat succesvol integreren in de maatschappij een win-winsituatie oplevert voor statushouders, asielzoekers, werkgevers en de samenleving als geheel. Ik informeer uw Kamer over de verdere voortgang van het plan van aanpak «statushouders aan het werk» in het eerste kwartaal van 2025.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

¹⁶ Statushouders huisvesting en integratie – Asiel en integratie 2023 | CBS