Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der
Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

2500 EA

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2026-0000407813

Datum 9 november 2026
Betreft Voortgangsnotitie Aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers

Met deze brief informeren wij uw Kamer over de voortgang op de Aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers, zoals toegezegd in de brief aan uw Kamer van 5 juni 2026.[1] Deze uitwerking geeft een beeld van de concrete acties die wij samen met een brede groep maatschappelijke stakeholders[2] en medeoverheden beogen om te zorgen dat werk en meedoen in Nederland ook voor nieuwkomers de norm is.

In de Startnotitie Werk en Meedoen Nieuwkomers van 5 juni 2026 zetten wij een stevige ambitie neer en koppelden wij daaraan een duidelijk richtgetal. Het kabinet wil niet alleen *meer* nieuwkomers aan het werk, ook wil het kabinet dat nieuwkomers *sneller* gaan werken. Op deze manier wil het kabinet zorgen dat in december 2030 75.000 nieuwkomers meer aan het werk zijn dan in 2026 het geval is.

Zoals gesteld in de Startnotitie Werk en Meedoen Nieuwkomers richten wij ons bij de aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers op statushouders en kansrijke asielzoekers. Hiermee wordt bedoeld de categorie asielzoekers met een kansrijkere aanvraag die op basis van hun lopende procedure toegang hebben tot werk nadat de wettelijke wachttermijn is verstreken. In aanmerking hiervoor komen de asielzoekers waarvan de asielaanvraag wordt behandeld in de niet-versnelde asielprocedure.[3] Daarbij is het van belang om uit te gaan van een doorgaande lijn naar volwaardige arbeidsparticipatie vanuit de asielopvang. Meerdere categorieën asielzoekers met een lagere kans op inwilliging, bijvoorbeeld omdat zij uit een veilig land van herkomst komen, mogen niet werken. Voor mensen die een kleinere kans of uiteindelijk geen recht hebben om in Nederland te blijven zet het kabinet in op een zo snel mogelijke afhandeling van de procedure en, waar van toepassing, terugkeer.

Voor mensen die recht hebben op bescherming en in Nederland mogen blijven, vindt dit kabinet het van belang dat zij zo snel mogelijk meedoen en hun bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Om dit mogelijk te maken zijn 3 doorbraken nodig ten aanzien van

[1] Brief aanpak Werk en Meedoen, 5 juni 2026, kamerstuk 32824-511.

[2] Dit zijn onder meer de leden van de Taskforce VIA: ABU, AWVN, Divosa, G4, G40, mbo-raad, NBBU, OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, SZW, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, Vluchtelingenwerk, VNG, VNO NCW, MKB Nederland, COA en OpenEmbassy.

[3] Onder de doelgroep vallen ook asielzoekers in procedure die reeds voor de inwerkingtreding van het EU-migratiepact een asielaanvraag hebben ingediend.

de huidige inzet, systemen en wet- en regelgeving. Hieronder informeren wij u per doorbraak over de stappen die wij gezet hebben en die wij de komende periode voornemens zijn te zetten. Dit is geen uitputtend overzicht van onze inzet, daar de Aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers nog volop in ontwikkeling is en wij de aanpak gaandeweg op basis van resultaten en nieuwe inzichten zullen aanscherpen en/of uitbreiden.

Doorbraak 1: Werk staat centraal
Het kabinet wil toewerken naar de situatie waarin in het hele stelsel, van opvang tot en met inburgering, werk voor nieuwkomers de norm is.[4] Wij hebben de ambitie dat in 2030:

- We beogen dat in alle gemeenten de mogelijkheid bestaat om taal en werk te kunnen combineren zodanig dat mensen vier dagen per week kunnen werken;
- De inburgeringstermijnen geen belemmering meer vormen om te werken;
- De Participatiewet en Wi2021 zodanig op elkaar zijn afgestemd dat werk de norm is;
- De meerderheid van de gemeenten werkt volgens de werkwijze van Startbanen;
- Taalonderwijs voor een deel ook plaats kan vinden op de werkvloer.

Daarvoor starten we in 2027 op kleinschalige wijze met diverse pilots en een lerende aanpak:

- Veertien nieuwe pilots Startbanen in 2027. Hiermee werkt de meerderheid van de arbeidsmarktregio's met het concept Startbanen;
- Een bestuursakkoord met een brede coalitie van maatschappelijke stakeholders;
- Start wetsevaluatie van de Wi2021;
- Nieuwe SOWIS[5]-ronde voor werkgevers.

Voor 2028 streven we naar:

- Waar mogelijk doorgaan op de onderdelen die in de praktijk goed werken, en te verkennen of de pilots Startbanen voortgezet en opgeschaald kunnen worden;
- Afhankelijk van de resultaten uit de wetsevaluatie voor de Wi2021 eventuele aanpassingen van het stelsel;
- Nieuwe SOWIS-ronde voor werkgevers.

In 2029 hebben we de ambitie om nog verder te werken tot het behalen van het uiteindelijke doel.

Voortgang en actualiteiten
In de Startnotitie hebben we aangegeven dat we aan de slag gaan om in het gehele stelsel, van opvang tot inburgering, werk meer centraal te stellen. Binnen het inburgeringsstelsel werkt het kabinet aan maatregelen die ervoor zorgen dat inburgeringsverplichtingen goed te combineren zijn met betaalde arbeid. Door hierop in te zetten, moet vier dagen werken de standaard worden voor inburgeraars.[6] Werk stelt inburgeraars in staat om in hun eigen levensonderhoud te voorzien en kan bijdragen aan hun zelfstandigheid en zelfvertrouwen. Daarnaast biedt de werkvloer volop

[4] Voor statushouders van 18 t/m 27 jaar zonder startkwalificatie geldt dat zij ook middels het reguliere onderwijs hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Dit staande beleid blijft van kracht. Verder kan een officiële diplomawaardering de kans vergroten dat mensen makkelijker doorstromen naar passend werk of vervolgonderwijs, met betere kansen op een baan op niveau

[5] Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders

[6] Dit kunnen ook vier dagen werken buiten de standaard kantoortijden zijn, bijvoorbeeld onregelmatige diensten of werk in avonduren.

mogelijkheden om de taal in de praktijk te gebruiken en verder te ontwikkelen, mits het taalonderwijs goed rondom en deels op het werk in een Nederlandstalige werkomgeving wordt georganiseerd. In de huidige situatie is dit voor veel inburgeraars lastig omdat lesroosters en werkroosters botsen. Dit mag niet zo zijn. Daarom willen wij inburgeringstrajecten zo vormgeven dat inburgeraars tijdens de inburgering vier dagen per week kunnen werken en tegelijkertijd goed de taal leren. Om dit te bereiken zetten we in op drie actielijnen.

Ten eerste richt de inzet zich op een uitbreiding van het flexibele lesaanbod met avond-, weekend- en online-lessen. In de praktijk zien we dat veel gemeenten en taalaanbieders al inzetten op een flexibeler aanbod van de inburgeringslessen, zodat dit beter te combineren is met een baan. In de vierde meting van de marktmonitor[7] gaf 61% van de gemeenten aan dat zij avond- en/of weekendonderwijs aanbieden. Een kwart (25%) van de gemeenten biedt afstandsonderwijs[8] aan. Om de ontwikkeling van online onderwijs verder te stimuleren, is in samenwerking met Blik op Werk in de handleiding van Blik op Werk de eis voor fysieke aanwezigheid bij afschaling van B1 naar A2 verlaagd van 50% naar 20% van het totaal aantal verplichte lesuren van 600 uur. Dit betekent dat deze inburgeraars nog 120 taaluren fysiek moeten volgen. Hierdoor hebben taalscholen meer ruimte om online onderwijs aan te bieden. Via AMIF-projecten stimuleert de minister van Werk en Participatie uitbreiding van het online lesaanbod en leren we hoe online onderwijs succesvol kan worden ingezet (zie kader). Voor deze projecten is experimenteerruimte gecreëerd om af te wijken van bestaande Blik op Werk-normen, waarbij ook gemonitord wordt wat dit doet met de kwaliteit van het onderwijs en de leerprestaties.

Ten tweede gaat aandacht uit naar meer taalverwerving op de werkvloer. De beste manier om taal en werk beter te combineren, is door de taalverwerving op de werkvloer te laten plaatsvinden. Dit kan onder meer via duale trajecten. Ook verkennen we of we NT2-lessen kunnen organiseren op de werkvloer door een Blik op Werk-gecertificeerde taalaanbieder. Om ervoor te zorgen dat werk en inburgering elkaar kunnen versterken, is het een voorwaarde dat de inburgeraar werkt in een taalrijke, Nederlandstalige werkomgeving met voldoende taalcontact en ondersteuning. Onder doorbraak 2 wordt verder ingegaan op het versterken van taalverwerving op de werkvloer en de rol die werkgevers hierin hebben.

Ten derde zet het kabinet in op het aanpassen van de inkoop van taalaanbod. De minister van Werk en Participatie gaat met taalaanbieders en gemeenten in gesprek over welke aanpassingen nodig zijn om inburgeringstrajecten zo vorm te geven dat inburgeraars vier dagen per week kunnen werken en tegelijkertijd goed de taal kunnen leren. Daarbij wordt onder meer gekeken naar lopende contracten tussen gemeenten en taalaanbieders en naar afspraken over trajectduur, urennormen en groepsindeling. De minister van Werk en Participatie realiseert zich dat het aanpassen van bestaande contracten en of nieuwe aanbestedingen tijd kan kosten en dat dit soort wijzigingen niet zomaar gerealiseerd kunnen worden. Daarom wil hij hierover bestuurlijke afspraken maken en gezamenlijk toewerken naar de ambitie dat in 2030 landelijk vier dagen werken de standaard is binnen de inburgering.

AMIF-project ‘Online leren voor de inburgering’

[7] Significant Public (2025). Monitor werking en ontwikkeling van de inburgeringsmarkt - vierde meting.Marktmonitor

[8] Met afstandsonderwijs bedoelen we volledig online gegeven (live) onderwijs door een docent.

Aan de gemeenten Den Haag en Utrecht is een AMIF-subsidie toegekend om in de praktijkervaring op te doen met online taallessen binnen de inburgering. Het project onderzoekt wat de mogelijkheden, succesfactoren en randvoorwaarden zijn voor kwalitatief goed online onderwijs voor verschillende doelgroepen, zowel binnen de B1-route als de Z-route. Dit project loopt tot september 2027. Een flexibeler aanbod kan met name werkende inburgeraars helpen om taal en werk beter te combineren. Door bijvoorbeeld online of hybride lessen aan te bieden, kunnen zij hun inburgering beter inpassen in hun werkweek en sneller participeren op de arbeidsmarkt. Ook voor inburgeraars die vanwege bijvoorbeeld beperkte mobiliteit of een gebrek aan kinderopvang aan huis gebonden zijn, biedt dit meer mogelijkheden om de taal te leren.

Meer ruimte voor werk
Om werkende inburgeraars tegemoet te komen en de combinatie tussen werk en inburgering te stimuleren, creëer ik een tweetal nieuwe verlengingsgronden. Een voor werkende inburgeraars en een wegens een tekort aan kinderopvangplekken. Ik wil deze wijzigingen doorvoeren in de eerste helft van 2027. Uw Kamer is hier recent over geïnformeerd in de Verzamelbrief inburgering.

Startbanen
Startbanen zijn banen voor inburgeringsplichtige statushouders, waarbij betaald werk (of activiteiten om snel werk te vinden) gecombineerd wordt met de inburgeringsverplichtingen vanuit de Wet Inburgering 2021 (Wi2021). Met de inzet van startbanen stelt een gemeente de norm dat dat nieuwkomers zo snel mogelijk moeten werken. We beogen om zo veel mogelijk plaatsing bij tekortsectoren te realiseren. De evaluatie[9] van de eerste proeven startbanen is positief: tenminste 44% van 607 deelnemers is op enig moment geplaatst in een startbaan ten opzichte van het huidige percentage dat werkt naast inburgering van ongeveer 25%. De aanpak lijkt dus succesvol en we werken dan ook aan uitbreiding van de inzet op startbanen in 2027. Zo zijn we nu bezig met de opzet van een nieuwe ronde startbanen pilots. Het is onze intentie om veertien nieuwe pilots te financieren. Zij zullen dan in 2027 aan de slag gaan met startbanen in hun regio. Ook is de minister van Werk en Participatie in gesprek met arbeidsmarktregio's die met startbanen willen beginnen maar nog geen pilotregio zijn. Er worden gesprekken gevoerd met meerdere partijen om te bezien in welke vorm dit het best kan en past bij de wens van de arbeidsmarktregio's. Bij de inzet op startbanen is het goed rekening te houden met de spreiding van statushouders op basis van de taakstelling huisvesting statushouders.

Werk gaat voor – de Participatiewet
Ook in de Participatiewet zijn aanpassingen mogelijk die de kans op werk voor nieuwkomers vergroten. Een belangrijk moment om meer nieuwkomers aan het werk te houden is de verhuizing van opvang naar gemeente. Als men werk heeft gevonden tijdens de opvangfase, is het belangrijk dat zij indien mogelijk aan het werk blijven en hun baan niet beëindigen door een verhuizing. We werken aan oplossingen om het aantrekkelijker te maken een baan te behouden wanneer men naar de gemeente verhuist. Hierbij denken wij bijvoorbeeld aan het gelijktrekken van de aanspraak die werkenden en uitkeringsgerechtigden in de beginfase kunnen maken op vergoedingen via de bijzondere bijstand. Zodat werken altijd loont ten opzichte van een uitkering. Doel is om de instroom in de bijstand te verlagen.

[9] Beleidsonderzoekers, 2026, Een vroege start op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Nieuwkomers die wel de bijstand instromen, willen we sneller aan het werk helpen. Hiervoor betrekken wij ook de verplichting tot het verkrijgen van werk in de Participatiewet. We zien in de praktijk dat deze verplichting tijdens de inburgeringsfase soms minder zwaar wordt toegepast dan de verplichtingen uit de Wi2021. We verkennen mogelijkheden om beide wetten beter in balans te brengen zodanig dat beide wetten zo uitpakken dat de stap naar werk de norm is.

Verder kijken we zonder taboes naar aanvullende aanpassingen die mogelijk zijn. We zien dat het aantal nieuwkomers dat gebruik maakt van de bijstand hoog is. Dit heeft zoals eerder aangegeven meerdere oorzaken, waarvoor naar oplossingen wordt gekeken. De inrichting van ons vangnetstelsel is hier onderdeel van. Voor nieuwkomers moet de ondersteuning gericht zijn op het met maken van een goede start, met zo veel mogelijk prikkels om de stap naar werk te zetten. We verkennen daarom maatregelen binnen en buiten het gebruikelijke vangnet, waaronder de meerwaarde en haalbaarheid van een voorliggende of aparte regeling.

Vrouwelijke statushouders
We vinden het van belang dat er meer vrouwelijke statushouders aan het werk gaan. Op dit moment is van de vrouwelijke statushouders 22% aan het werk, tegenover 48% van de mannelijke statushouders.[10] Uit onderzoek van de hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN)[11] Windesheim en de hogeschool Utrecht, blijkt dat er iets extra's nodig is om vrouwelijke statushouders naar betaald werk te begeleiden. Zo hebben ze vaak in het land van herkomst niet gewerkt. Ook weten we dat begeleiding in groepsverband effectiever is, vrouwen empoweren zo elkaar en daarnaast wordt begeleiding in groepsverband vaak makkelijker geaccepteerd in de gemeenschappen waar ze deel van uitmaken. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft daarom de HAN subsidie gegeven voor een traject bij 10 gemeenten, waarin ze met een *evidence based* aanpak leren om meer vrouwen naar werk te begeleiden.

Volgend jaar starten er nog 10 gemeenten met dit traject. Tegelijkertijd ontwikkelt de minister van Werk en Participatie samen met de HAN een werkwijzer en een 'train de trainer' zodat er uiteindelijk in iedere arbeidsmarktregio en iedere grote gemeente iemand getraind wordt om dit traject aan te bieden. Zo zorgen we ervoor dat iedere gemeente de mogelijkheid krijgt om zich te specialiseren in de begeleiding van vrouwelijke statushouders.

Doorbraak 2: bereidheid en commitment werkgevers
Het kabinet werkt aan het vergroten van de bereidheid en het commitment van werkgevers om nieuwkomers aan te nemen. Wij hebben de ambitie dat in 2030:

- Deals zijn gesloten met alle maatschappelijk cruciale sectoren over instroom naar werk (any-job), doorgroei naar beter werk (better-job) en taal op de werkvloer;
- Alle arbeidsmarktregio's werken met ontwikkel- & voorschakeltrajecten die aansluiten op de sectorale ontwikkelpaden. Ontwikkel- & voorschakeltrajecten zijn wettelijk geregeld in de Participatiewet en zo nodig in de Wi2021. De financiering vindt plaats op basis van publiek-private samenwerking (ook met inzet van O&O-fondsen);
- Bij alle arbeidsmarktregio's vindt een doorvertaling plaats van de deals met tekortsectoren. De landelijke arrangementen van het landelijk werkgeverservicepunt

[10] CBS: Asiel en integratie 2024 – Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders | CBS
[11] Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders

UWV en het landelijk werkgeversservicepunt gemeenten zijn toegankelijk gemaakt voor statushouders.

Daarvoor starten we in 2027 met:
- De eerste deals met een aantal tekortsectoren;
- Een regionale doorvertaling van de deals naar een aantal van de arbeidsmarktregio's;
- Start van de aanpassing van de Participatiewet op ontwikkel- & voorschakeltrajecten.

In 2028 en 2029 hebben we de ambitie om verder op te schalen met meer deals en een grotere landelijke spreiding van de regionale doorvertaling naar de arbeidsmarktregio's. Ook zullen in 2027, 2028 en 2029 nieuwe rondes van de SOWIS-subsidie worden opengesteld voor werkgevers.

Voortgang en actualiteiten
Zoals toegezegd in de Startnotitie zal de minister van Werk en Participatie verkennen wat nodig is om de bereidheid en het commitment van werkgevers voor de opgave om nieuwkomers aan het werk te krijgen te vergroten. Dit is ook in hun belang. Werkgevers hebben grote behoefte aan personeel. Dat geldt ook voor werkgevers van cruciale onderdelen van onze samenleving, van de zorg tot de bouw. Tegelijkertijd staan tienduizenden nieuwkomers klaar om hun bijdrage te leveren aan de arbeidsmarkt en de maatschappij, maar zij komen nog niet of niet snel genoeg aan de slag. Slechts 2,7% van de Nederlandse werkgevers heeft een statushouder in dienst (gehad). Daarmee wordt een belangrijk arbeidspotentieel nog onvoldoende benut.

Dit moeten we veranderen. Wie kan, moet zo snel mogelijk de kans krijgen om aan de slag te gaan. Dat geldt voor nieuwkomers die nog in een azc verblijven én op basis van nationaliteit of profiel niet worden behandeld in een versnelde procedure en voor statushouders die zich in een gemeente hebben gevestigd. Daarom wil de minister van Werk en Participatie afspraken maken met werkgevers om dit arbeidspotentieel beter te benutten. Daarbij gaat het niet alleen om een eerste instapbaan, maar ook om duurzaam werk waarin zij hun talenten, ervaring en vaardigheden kunnen benutten en zich verder kunnen ontwikkelen.

Om dit te realiseren is de minister van Werk en Participatie in gesprek met verschillende sectoren over concrete afspraken voor het realiseren van meer werkplekken voor nieuwkomers. In deze deals kijken we naar de concrete bijdrage die sectoren kunnen leveren, zowel in activiteiten als financieel, en naar de activiteiten en randvoorwaarden die vanuit de overheid daarvoor nodig zijn. De eerste stappen zijn inmiddels gezet. De minister van Werk en Participatie heeft met verschillende sectoren, werkgevers en sociale partners gesproken en ziet veel enthousiasme om hiermee aan de slag te gaan.

Het SER-advies *Van aankomst naar toekomst*[12] over de arbeidsparticipatie van asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden onderstreept eveneens het belang van een gezamenlijke inzet van werkgevers en de overheid. De minister van Werk en Participatie is positief gestemd dat nog dit jaar de eerste sectorale deals gesloten kunnen worden. In 2027 zullen we met de sectoren en partijen uit de regionale arbeidsmarktinfrastructuur de eerste stappen zetten om de afspraken in een aantal

[12] SER-advies *Van aankomst naar toekomst: naar volwaardige arbeidsdeelname van nieuwkomers.* www.ser.nl/nl/publicaties/arbeidsdeelname-nieuwkomers

arbeidsmarktregio's te vertalen naar concrete activiteiten en werkplekken voor nieuwkomers.

Voor werkgevers die in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn, is de minister van Werk en Participatie in gesprek met het Landelijk werkgeversservicepunt UWV en het Landelijk werkgeversservicepunt gemeenten over in hoeverre de landelijke arrangementen voor bovenregionaal gevestigde werkgevers al toegankelijk zijn voor nieuwkomers of hoe deze toegankelijk kunnen worden. Daardoor hoeven deze werkgevers niet in iedere arbeidsmarktregio afzonderlijk afspraken te maken. Zo maken we het voor werkgevers eenvoudiger om het arbeidspotentieel van nieuwkomers daadwerkelijk te benutten.

Met sociale partners en de partijen in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur werkt de minister van Werk en Participatie aan het creëren van de juiste randvoorwaarden door knelpunten weg te nemen. De knelpunten die werkgevers ervaren, zijn inmiddels door VNO-NCW en MKB-Nederland in beeld gebracht. Werkgevers geven onder meer aan dat taallessen en werktijden elkaar geregeld in de weg zitten. Ook is informatie over het profiel van nieuwkomers, zoals hun opleidingsachtergrond, werkervaring en vaardigheden, niet altijd voldoende in beeld. Daarnaast ervaren werkgevers lange doorlooptijden bij procedures, zoals het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning, en hebben zij behoefte aan ondersteuning op de werkvloer. Verder wijzen zij op verschillen in regels en werkwijzen tussen gemeenten en op de belemmeringen die frequente verhuizingen van asielzoekers en statushouders met zich meebrengen.

Ontwikkel-& voorschakeltrajecten
Ook willen we bezien hoe nieuwkomers met relevante werkervaring en/of opleiding in land van herkomst aan de slag kunnen in maatschappelijke tekortsectoren zoals de techniek of de zorg, liefst ook met perspectief op duurzaam werk. Niet iedere nieuwkomer kan direct instromen in een baan. Werken in dergelijke sectoren vraagt veelal voldoende taalniveau en een basisniveau van beroepsvaardigheden (liefst een Nederlands diploma). Daarvoor is vaak een ontwikkel- & voorschakeltraject nodig om hen voor te bereiden op de arbeidsmarkt door werkoriëntatie en taal-, werknemers- en beroepsvaardigheden te combineren in een werkomgeving met passende begeleiding.

De minister van Werk en Participatie zet daarom, in lijn met het eerdergenoemde SER-advies, in op het stimuleren van publiek-private inzet op ontwikkel- & voorschakeltrajecten die direct aansluiten op (leer)banen op functies in sectorale Ontwikkelpaden. Het uitgangspunt is dat nieuwkomers hier al tijdens hun inburgeringsperiode mee kunnen starten. Zo kunnen werk en inburgering beter worden gecombineerd en kunnen taal- en werkvaardigheden sneller worden ontwikkeld, wat zorgt voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.

In de praktijk worden ontwikkel- & voorschakeltrajecten vaak in projectmatige vorm (via publiek-private samenwerking) gerealiseerd vanuit tijdelijke publieke en/of private middelen. Deze initiatieven worden beperkt opgeschaald en kennis gaat daardoor verloren. Hierdoor wordt het wiel door sectoren, gemeenten, arbeidsmarktregio's en publieke en private opleiders regelmatig opnieuw uitgevonden en blijft de schaal beperkt. Dat is zonde. Om versnippering in de ondersteuning van nieuwkomers en andere werkzoekenden te voorkomen, werkt de minister van Werk en Participatie aan het verankeren in wet- en regelgeving van de publiek-private inzet op ontwikkel- & voorschakeltrajecten ter voorbereiding op instroom op een (leer)baan uit een sectoraal Ontwikkelpad. Dit werkt de minister van Werk en Participatie uit voor de bredere

doelgroep werkzoekenden, in lijn met het advies van de SER dat dergelijke trajecten niet altijd specifiek voor nieuwkomers ontwikkeld hoeven te worden.

Vooruitlopend op het uitwerken van deze wet- en regelgeving werkt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid samen met branches, Stichting NL Onderneemt Maatschappelijk! en het Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt aan het verstevigen van publiek-private samenwerking in de arbeidsmarktregio's (onder andere met behulp van sectorale Ontwikkelpaden) en het realiseren van landelijk opschaalbare publiek-private ontwikkel- & voorschakeltrajecten, waarvoor publieke en private expertise en financiering wordt gecombineerd. In 2027 starten regionale pilots in samenwerking tussen branches en arbeidsmarktregio's. Een aantal van deze pilots richt zich specifiek op wat binnen ontwikkel- en voorschakeltrajecten nodig is voor nieuwkomers. In welke arbeidsmarktregio's en branches wordt gestart, is afhankelijk van de gesprekken die nu lopen met de verschillende sectoren en regio's. Het doel is om de lessen uit de pilots te kunnen toepassen in andere arbeidsmarktregio's om ons doel in 2030 te behalen.

Inzet ondersteuning voor werkgevers op de werkvloer
Een goede aansluiting tussen taalontwikkeling en arbeid in een Nederlandstalige werkomgeving draagt bij aan duurzame arbeidsparticipatie en inclusie. Binnen het programma Taal met collega's werken het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Het Begint met Taal sinds 2024 samen aan het versterken van taalondersteuning op de werkvloer. Bij werkgevers worden eigen medewerkers opgeleid tot taalbuddy. Het Begint met Taal ondersteunt de werkgevers met praktische instrumenten, trainingen en kennisdeling. Taalbuddy's ondersteunen anderstalige medewerkers bij hun taalontwikkeling en dragen bij aan een inclusieve werkomgeving.

De ambitie is om taalondersteuning op de werkvloer vanaf 2030 structureel onderdeel te maken van goed werkgeverschap. Hiervoor wordt toegewerkt naar een landelijk netwerk van ongeveer 200 werkgevers en 1.000 taalbuddy's. De taalbuddy's worden hierbij ondersteund door een coördinator en een NT2-expert. De afgelopen jaren is er vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid subsidie verstrekt aan Het Begint met Taal voor het programma Taal met collega's. Na 2026 gaat het programma verder met financiële bijdragen van de werkgevers en maatschappelijke organisaties.

Verder kunnen werkgevers t/m 2029 gebruikmaken van SOWIS voor het leren van de Nederlandse vaktaal en de cultuur op de werkvloer. Het aanvraagtijdvak voor 2026 is eind september gesloten. Er was veel animo onder werkgevers: in totaal zijn 420 aanvragen ingediend. De aanvragen worden momenteel behandeld. Naar verwachting wordt het volledige beschikbare budget van € 2 miljoen benut. Ook de komende jaren wordt de SOWIS-regeling opengesteld voor werkgevers.

Doelgroep in beeld
Om sneller aan het werk te kunnen is het van belang om te weten wat iemands talenten en vaardigheden zijn. Daarom werken we toe naar een registratieketen waar in het gehele proces aandacht is voor het in kaart brengen van de vaardigheden, kennis en talenten van statushouders en asielzoekers met een kansrijkere aanvraag. Dit zorgt ervoor dat zij vindbaar zijn voor werkgevers en snel bemiddeld kunnen worden naar werk. Om deze talenten en vaardigheden inzichtelijk te maken, maken we gebruik van een digitaal skillsprofiel.

Ook onderzoeken we hoe we de registratieketen kunnen versterken en op welke wijze organisaties in de registratieketen veilig en efficiënt gegevens kunnen uitwisselen om sneller te kunnen bemiddelen naar werk. We gaan niet het wiel opnieuw uitvinden en sluiten aan bij de goede initiatieven die al in de regio plaatsvinden. Waar nodig starten we met pilots om in de praktijk te toetsen wat werkt en niet werkt. Daarbij sluiten we aan bij bestaande systemen voor de arbeidsmarkt binnen de arbeidsregio's met UWV, gemeenten en werkgevers, zoals CompetentNL, Verbeteren Uitwisselings Machtingsgegevens (VUM) en Refugeework.

Doorbraak 3: Actief in de opvang
Het kabinet wil ervoor zorgdragen dat asielzoekers met een kansrijkere aanvraag zo snel mogelijk na binnenkomst starten met het leren van de taal en worden toegeleid naar betaald werk. Wij hebben de volgende ambities voor 2030:

- We verkennen de mogelijkheden zodat voor alle reguliere opvanglocaties een taalboost kan worden georganiseerd voor asielzoekers in de niet-versnelde procedure, asielzoekers in de versnelde procedure die wel mogen werken, en asielzoekers in spoor 4 die voor de inwerkingtreding van het EU-migratiepact zijn ingestroomd;
- We beogen dat voor alle asielzoekers die mogen werken we een doorlopende lijn op taal hebben ontwikkeld zodat het geleerde niet verloren gaat;
- Op bijna alle reguliere opvanglocaties een Meedoenbalie is geopend waar asielzoekers naar werk en participatie worden begeleid. Gemeenten hebben een wettelijke taak bij die arbeidstoeleiding van asielzoekers (start 2027). Ook werkgevers en regionale arbeidsmarktcentra kunnen hierbij een rol hebben;
- We hebben belemmeringen weggenomen voor werk. Wij verkennen mogelijkheden voor het beperken van administratieve lasten voor werkgevers, door aanpassing van de tewerkstellingsvergunningsplicht (twv-plicht) en een eventuele aanpassing van de Regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba) zodanig dat werkenden een bijdrage leveren aan hun opvangvoorzieningen en tegelijkertijd een prikkel houden om te werken. Hiervoor moeten wij nog de budgettaire gevolgen in kaart brengen

Daarvoor starten we in 2027 met:

- We starten met de voorlopers van een intensieve taalimpuls; de zogenoemde taalboost en de ontwikkeling van doorlopende leerlijn op taal;
- Uitbreiding van de Meedoenbalies en actievere toeleiding naar werk;
- Huidige meedoenbalies worden hervormd met primaire focus op werk in samenwerking met de gemeenten;
- In zestien gemeenten waar Meedoenbalies zijn voorzien, ontvangen gemeenten extra financiering om toeleiding naar werk verder vorm te geven;
- Aanpassing van het besluit SUWI zodanig dat gemeenten een wettelijke taak hebben bij de toeleiding van asielzoekers;
- Eerste voorstel voorleggen over de hoofdlijnen voor een alternatief voor de tewerkstellingsvergunning. Het kabinet stuurt dit najaar een brief aan de Kamer met daarin mogelijke alternatieven;
- Een verkenning naar mogelijkheden voor en gevolgen van aanpassingen van de Reba zodanig dat werkenden een bijdrage leveren aan hun opvangvoorzieningen en tegelijkertijd een prikkel houden om te werken.

Voor 2028 verkennen we:

- We verkennen de mogelijkheden om de taalboost na 2028 voort te zetten en uit te breiden via een ingroeipad dat haalbaar is voor zowel COA als taalscholen;
- Verdere uitbreiding van de Meedoenbalies naar bijna alle reguliere azc's;

- Of bij alle Meedoenbalies vindt, in samenwerking met de gemeenten, toeleiding naar werk plaatsvindt;
- Invoering aanpassing twv. Voor een mogelijk alternatief op de twv is een wetswijziging nodig. Dat kan op zijn vroegst in 2029.

In 2029 hebben we de ambitie om waar mogelijk verder op te schalen en ontwikkelen we door op goedlopende initiatieven.

Actualiteiten en voortgang
In de Startnotitie hebben we opgenomen dat we nieuwkomers zo snel mogelijk na aankomst op het AZC al willen laten starten met het leren van de taal en het zoeken naar werk en zullen verkennen wat hiervoor nodig is, zoals inzet op een doorlopende leerlijn, ondersteuning naar werk, en afspraken met gemeenten. Daarnaast gaat aandacht uit naar baanbehoud van azc naar huisvesting. Op dit moment kunnen ongeveer 50 duizend mensen (asielzoekers en statushouders) in de opvang werken. Sinds de afschaffing van de 24-wekeneis is het aantal werkende asielzoekers sterk toegenomen. Het kabinet wil graag dat dit nog verder omhooggaat. Daarbij is het wel goed te noemen dat niet alle asielzoekers die mogen werken direct aan het werk kunnen, vanwege bijvoorbeeld trauma's. Voor deze groep is het van belang om actief te kunnen zijn en mee te kunnen doen naar vermogen.

Pilot Taalboost
Er is een wijziging in voorbereiding waarmee asielzoekers met een kansrijkere aanvraag, uitgezonderd een aantal categorieën dat in de versnelde procedure wordt behandeld, na drie maanden mogen werken. We vinden het belangrijk om deze eerste drie maanden nuttig te besteden voor asielzoekers die worden behandeld in de niet-versnelde procedure, zodat deze asielzoekers al in een vroege fase beter kunnen deelnemen aan de maatschappij en een baan kunnen vinden vanuit de opvang. We starten met voorlopers voor een taalboost programma uit lopende Europese middelen in 2027. Deze voorlopers zullen ook beschikbaar zijn voor de groep asielzoekers met een kansrijkere aanvraag die vóór 12 juni 2026 een asielaanvraag hebben ingediend en al langer op een COA-locatie wonen.

De taalboost-pilot zal bestaan uit een intensief taaltraject met taallessen van gecertificeerde NT2-docenten en non-formeel taalonderwijs door vrijwilligers, aangestuurd door gecertificeerde NT2-docenten. Ook wordt gekeken hoe binnen dit traject het beste kennis van de Nederlandse maatschappij en arbeidsmarkt gegeven kan worden. Binnen de doelgroep bestaan grote verschillen voor wat betreft opleidingsniveau, leertempo en alfabetisering. COA doet op dit moment een uitvoeringsscan om te bepalen wat uitvoerbaar is. Op de voorloper locaties zal in kaart worden gebracht wat wel en niet werkt voor de verschillende doelgroepen.

Wanneer asielzoekers en statushouders na het volgen van de taalboost aan het werk gaan, is het van belang dat het niveau van de Nederlandse taal dat bij de taalboost is opgedaan, behouden blijft. We zijn daarom ook met werkgevers in gesprek over hoe asielzoekers die mogen werken hun Nederlands kunnen onderhouden en verder door kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld door inzet van taalbuddies op de werkvloer en vaktaal-apps. Ook verkennen we hoe asielzoekers door middel van informele taalcoaching hun taalkennis kunnen behouden.

Zelfstudiepakket Meedoen in Nederland

Een aanvullende manier om mensen te ondersteunen met (het behoud van) een basisniveau voor taal en kennis van de Nederlandse maatschappij en arbeidsmarkt is het aanbod van een online zelfstudiemodule. Hiervoor wordt een nieuwe website ingericht met als titel 'Meedoen in Nederland' (Meedoeninnederland.nl). Op deze website staan e-learningmodules waarmee asielzoekers met een kansrijkere aanvraag in de opvang door middel van zelfstudie zelfstandig de Nederlandse taal kunnen leren. Met de e-learning voor kennis van de Nederlandse samenleving worden thema's behandeld zoals hoe je het beste een baan kunt vinden en waar je heen moet als je ziek bent.

Doorlopende leerlijn
Wanneer asielzoekers een status krijgen, maar nog in de opvang wonen, kunnen zij deelnemen aan het bestaande programma voorinburgering. Dit programma zal flexibeler ingericht gaan worden, zodat mensen hieraan kunnen deelnemen naast hun (betaalde) werk. Ook wordt verkend hoe dit programma aan kan sluiten op de opgedane kennis uit de asielfase.

De instrumenten voor het opdoen van kennis over de Nederlandse taal in de asielfase en het behouden van die kennis vormen samen met het programma voorinburgering voor statushouders en de vroege start vanuit de COA-opvang bij de gemeente een doorlopende leerlijn richting het verplichte inburgeringstraject.

Met Meedoen in Nederland en de ambitie om een taalboost vorm te geven wordt tegelijk invulling gegeven aan artikel 18 van de herziene Opvangrichtlijn (EU) 2024/1346, onderdeel van het Asiel- en Migratiepact. Dit artikel bepaalt o.a. dat asielzoekers in de opvang al mogelijkheden moeten krijgen om de Nederlandse taal te leren en kennis van de Nederlandse samenleving op te doen.

Meedoenbalies
In het coalitieakkoord is de volgende ambitie opgenomen: "Bij alle grotere opvanglocaties komt een Meedoenbalie. Daar worden mensen in procedure geholpen met taalles, vrijwilligerswerk of betaald werk." Tot voor kort beschikten 38 van de ruim 100 reguliere COA-locaties over een Meedoenbalie. Het aantal wordt dit najaar uitgebreid naar 50 door 12 nieuwe balies te openen.

In 2027 wil het kabinet verder met de doorontwikkeling van de Meedoenbalies, zodat de doelen uit onze aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers optimaal ondersteund worden. Dit vraagt om verdere professionalisering van het huidige concept en een sterkere focus op arbeidstoeleiding. In dit najaar van 2026 laten we een onderzoek uitvoeren naar het huidige concept van de Meedoenbalies. Daarbij wordt in kaart gebracht wat de werkzame elementen zijn van de huidige Meedoenbalies, Meedoenbalies light en van lokale initiatieven gericht op arbeidstoeleiding via de Meedoenbalies. De opbrengsten van dit onderzoek worden meegenomen bij deze doorontwikkeling.

Om asielzoekers met een kansrijkere aanvraag sneller en beter naar werk te begeleiden, vindt het kabinet het belangrijk dat zij hiervoor ook bij de Meedoenbalies terechtkunnen. Daarom inventariseert de minister van Werk en Participatie, samen met zijn ketenpartners, wat nodig is om arbeidstoeleiding een vast onderdeel te maken van het concept van de Meedoenbalies in samenwerking met het COA.

Begeleiding naar werk van asielzoekers

Begin 2027 wordt naar verwachting het Besluit SUWI (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) aangepast waarmee asielzoekers zich als werkzoekende bij het UWV kunnen registreren. Als niet-uitkeringsgerechtigde vallen ze daarmee onder de Participatiewet. Gemeenten krijgen daarmee de wettelijke taak om asielzoekers naar werk te begeleiden.

Ook werken we aan het wegnemen van wettelijke belemmeringen die het verrichten van betaalde arbeid door asielzoekers met een kansrijkere aanvraag in de weg staan. Het kabinet verkent op dit moment welke alternatieven voor de tewerkstellingsvergunning mogelijk zijn om zo de belemmeringen van werkgevers weg te nemen.

Asielzoekers die werken, betalen via Reba een bijdrage voor hun opvang. In sommige gevallen weerhoudt deze bijdrage mensen om te gaan werken. Het kabinet vindt het van belang dat mensen snel meedoen, bijdragen en dat dit voor hen ook loont. Daarom verkent het kabinet naar welke aanpassingen op de Reba mogelijk zijn zodat mensen bijdragen aan hun onderhoud en voorzieningen én tegelijkertijd ook een prikkel houden om te gaan werken. Dit onderzoek sluit aan bij de onlangs aangenomen motie van het lid Diederik van Dijk (SGP) (19637, nr. 3641) die de regering verzoekt een verkenning uit te voeren naar herziening van de eigen bijdrage voor werkende asielzoekers met als doel de eigen bijdrage beter aan te laten sluiten bij de werkelijke opvangkosten. Daarnaast wordt gewerkt aan het creëren van een juridische grondslag voor het delen van inkomensgegevens door UWV en Belastingdienst met het COA. Hierdoor kan het COA de eigen bijdrage efficiënter en tijdig in rekening brengen en komt er zicht op het aantal werkende azc-bewoners. Het COA is dan niet meer afhankelijk van bewoners om te melden dat ze werken en het uitvoeren van de Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers (Reba) zal minder capaciteit vragen. Ook verkent het kabinet welke mogelijkheden er zijn om de verhuisbewegingen van werkende asielzoekers te beperken.

Het SER-advies *Van aankomst naar toekomst* pleit voor een talentenscan voor asielzoekers zodat vanaf het begin duidelijk is wat hun mogelijkheden zijn. Bij 16 gemeenten komt er in 2027 een proef waarbij gekeken wordt wat er werkt om asielzoekers met een kansrijkere aanvraag zo snel mogelijk in beeld te krijgen en naar werk te begeleiden.

Het kabinet zet in op een intensievere samenwerking tussen (en met) het COA, partijen in de arbeidsmarktregio's (waaronder de Werkcentra), gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, UWV, sociale partners, onderwijs, werkgevers en maatschappelijke organisaties. Uit de regiotour waar we met arbeidsmarktregio’s in gesprek zijn gegaan blijkt dat zij de ambitie om meer asielzoekers naar werk te begeleiden delen. Wij faciliteren de regionale planvorming en het uitwisselen van best practices.

Randvoorwaarden
Een stabiel opvanglandschap is een belangrijke randvoorwaarde voor succesvolle uitvoering van een aantal ambities in dit plan. Om rust en stabiliteit te creëren in het opvanglandschap zet het kabinet in op het realiseren van voldoende en toekomstbestendige opvangcapaciteit. De Spreidingswet wordt uitgevoerd en het interbestuurlijk toezicht richting gemeenten die niet voldoen aan hun wettelijke taak wordt voortgezet. Met het realiseren van meer reguliere en structurele opvanglocaties wordt de afhankelijkheid van noodopvang verminderd en beperken we de verhuisbewegingen van asielzoekers, met als belangrijkste aandachtsgroep kinderen. Daarnaast is de versnelde uitstroom van statushouders naar huisvesting van belang om de druk op de migratieketen te verlichten en een snellere start met inburgering en

participatie te kunnen realiseren. Voor inburgering en participatie van statushouders is effectieve koppeling van statushouders door COA aan gemeenten van belang. Met verschillende instrumenten worden gemeenten ondersteund bij het huisvesten van statushouders waaronder de Decentralisatie-uitkering tijdelijk onderdak, de Regeling tijdelijke bekostiging opvang en huisvesting gemeenten, de Stimuleringsregeling Flex- en Transformatiewoningen en de Regeling Huisvesting Grote Gezinnen Vergunninghouders. Daarnaast werken rijk, gemeenten, provincies en woningcorporaties gezamenlijk aan het Bestuursakkoord aanvullende vormen van huisvesting, waarin afspraken worden gemaakt over snel te realiseren vormen van huisvesting voor een brede groep woningzoekenden, waarmee ook de uitstroom van statushouders moet worden versneld en de achterstand op de huisvestingstaakstelling moet worden ingelopen.

De praktijk van het opvanglandschap blijft de komende tijd weerbarstig en vraagt om voortdurende afwegingen en aanpassingen. Tegelijkertijd is de noodzaak om juist nu stappen te zetten onverminderd groot. Daarom kijken wij, ondanks de complexiteit van de opgave, ook nadrukkelijk naar wat wél mogelijk is binnen de huidige context. Dit zal in sommige gevallen betekenen dat bepaalde acties gefaseerd worden uitgerold en of eerst pilots worden uitgevoerd om te testen op welke manier beoogde interventies het meest efficiënt en effectief kunnen worden ingericht.

Monitoring en financiering
We zetten een monitoringssystematiek op voor de acties onder de Aanpak Werk en Meedoen Nieuwkomers, opdat de resultaten en daaruit volgend ook de potentie van onze inzet helder in beeld kunnen worden gebracht. Alle acties worden vormgegeven binnen de financiële kaders van het Coalitieakkoord.

Tot slot
De afgelopen periode hebben wij bij ontmoetingen in het veld gemerkt dat er veel positieve energie zit op de aanpak om werk en meedoen voor nieuwkomers te stimuleren. De ideeën hierover komen niet alleen uit de Rijksoverheid; ook werkgevers, medeoverheden en maatschappelijke organisaties hebben veel goede voorstellen. Zoals bijvoorbeeld de ideeën van de SER en de leden van de bestaande Taskforce VIA waarin de overheid samenwerkt met werkgeversorganisaties, gemeenten, onderwijsinstellingen en maatschappelijke organisaties met als doel om onder andere nieuwkomers sneller en duurzamer aan het werk te helpen. We zijn al deze partijen dankbaar voor hun bevlogenheid. Samen zullen wij ons ervoor inzetten om het arbeidspotentieel van nieuwkomers zoveel mogelijk te benutten, zodat ook voor nieuwkomers volwaardig meedoen de norm is in de Nederlandse samenleving.

De Minister van Werk en Participatie,

A.A. Aartsen

De Minister van Asiel en Migratie

Bart van den Brink

Datum
9 november 2026

Onze referentie
2026-0000407813