

PLAN VAN AANPAK 'STATUSHOUDERS AAN HET WERK'

INLEIDING

Met dit plan van aanpak zet ik met concrete acties en samenwerkingen in op de verbetering van arbeidsmarktkansen en arbeidsparticipatie van statushouders. In de aanbiedingsbrief bij dit plan van aanpak is de maatschappelijke opgave geschetst. Kort gezegd: de arbeidsmarktdeelname van statushouders blijft door een veelvoud aan oorzaken achter bij de rest van de beroepsbevolking. Deze achterblijvende arbeidsmarktpositie van statushouders is slecht voor hun eigen sociaaleconomische positie en hun welbevinden, maar ook voor het draagvlak in de samenleving. En een gemiste kans voor onze economie, mede gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Het onbenut laten van talenten is zorgelijk en werkt ook door op volgende generaties.

Werk is de snelste route naar participatie en integratie. Dit is het uitgangspunt van de Wet Inburgering en de Participatiewet, het belangrijkste wettelijke kader om statushouders voor te bereiden op, en toe te leiden naar, participatie, in principe in de vorm van betaald werk. Daarnaast is er een aantal generieke en specifieke instrumenten beschikbaar voor statushouders zelf, voor gemeenten, werkgevers, onderwijspartijen en maatschappelijke organisaties. Deze zijn gericht zijn op het vergroten van de baankansen van statushouders. Dit is het kader waarop dit plan van aanpak voortbouwt. Een overzicht van dit kader is onder aan dit plan van aanpak te vinden.

De afgelopen jaren is er dankzij evaluaties van de beleidspraktijk, uitgebreide projectrapportages en meer verdiepende studies al veel bekend over de bouwstenen voor een effectieve ondersteuning van statushouders naar betaald werk. Een snelle start met taal en passend werk is een rode draad en ook leidend binnen de Wet Inburgering 2021. Een succesvolle aanpak heeft oog voor alle stappen in het integratieproces van statushouders en zorgt daarbij ook voor een goede afstemming tussen de verschillende ondersteunende partijen, zoals gemeenten. Ook blijkt uit studies dat arrangementen voor intensieve begeleiding en/of leerwerktrajecten positief bijdragen aan de arbeidsmarktpositie van statushouders (baanbehoud, leren taal en opdoen werkervaring of doorstroming naar een reguliere baan)¹. Het gaat niet vanzelf, maar het kan en het loont de moeite voor statushouders, voor werkgevers en de samenleving. Er is al veel kennis en ervaring beschikbaar uit succesvolle programma's en projecten die statushouders aan duurzaam werk helpen en hiervoor zijn vaak al wettelijk instrumentarium en financierings- en ondersteuningsmogelijkheden beschikbaar. Het ontsluiten en delen van deze kennis en mogelijkheden is ook een cruciale factor in een succesvolle aanpak.

Het plan van aanpak versterkt reguliere integratie- en inburgeringstrajecten en op *best practices*. Het is opgesteld in samenwerking met partijen die betrokken zijn bij het naar werk toe leiden van statushouders, op basis van (wetenschappelijke) rapporten, op basis van werkbezoeken en rondetafels over het onderwerp en op basis van input vanuit (voormalig) statushouders zelf. Dit plan van aanpak geeft ook invulling aan een tweetal moties uit de Tweede Kamer, die oproepen tot het opstellen van een plan van aanpak ten aanzien van statushouders en werk en op de toezegging aan Kamerlid Aartsen (VVD) over het opzetten van startbanen voor statushouders². Hier wordt binnen een aantal gemeenten en regio's mee gestart.

Het plan van aanpak geeft met concrete acties en samenwerkingen een extra impuls in samenwerking tussen partijen die betrokken zijn bij de baankansen en leerwerktrajecten voor statushouders, in het uitwisselen en toepassen van *best practices* en in het bepalen van wat er bovenop bestaand beleid en middelen nog extra gedaan kan worden, onder meer door nieuwe praktijken van effectiviteitsonderzoek te voorzien. Komende zomer volgt een eerste actualisering van het plan van aanpak.

Voor gelijkwaardige kansen voor statushouders moeten zoveel mogelijk belemmeringen geslecht worden zodat iedere statushouder een weg naar passend werk kan vinden.

¹ Zie onder meer <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/leerwerktrajecten-migratieachtergrond>, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/06/25/eindrapporten-thema-leren-en-werken-programma-via> en <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2021/11/17/onderzoek-pilots-programma-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via>

² Motie Van Dijk (SP) en Peters (CDA) (Kamerstuk 2022-2023 36200, nr. 26), Motie Aartsen (VVD) (Kamerstuk 2022-2023 32824, nr. 373) en toezegging gedaan tijdens het WGO Integratie en Maatschappelijke Samenhang (21 november 2022).

AANPAK

Om de arbeidsparticipatie van statushouders te verbeteren bundelt en versterkt dit plan van aanpak de krachten. Rijk, werkgevers, uitzenders, gemeenten, maatschappelijke organisaties en onderwijspartijen maken het tot een prioriteit dat statushouders sneller en duurzamer kunnen meedoen op de arbeidsmarkt. Aan de hand van vier actielijnen heb ik afspraken gemaakt en ben ik aan de slag met betrokken partijen, waaronder die uit de Taskforce 'Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt' (VIA)³. Samen stellen we in de verdere uitwerking concrete en meetbare doelen bij dit plan van aanpak.

Het plan ziet op acties gericht op alle statushouders die nog afhankelijk zijn van en bijstandsuitkering en (meer) kunnen werken. Op statushouders onder de oude inburgeringsstelsels (Wet Inburgering 2007 en 2013) die al langer in Nederland wonen en mogelijk al ingeburgerd zijn, maar nog geen werk hebben waarmee ze in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Op statushouders die korter in Nederland zijn en die gemeentelijke ondersteuning krijgen tijdens hun inburgering onder de Wet Inburgering 2021 (waarbij als uitgangspunt geldt dat taal en werk gecombineerd worden). En op statushouders die nog in een azc verblijven en nog moeten starten met inburgering. Tevens ziet dit plan op acties voor kansrijke asielzoekers die kunnen werken, mits voldaan wordt aan de geldende wetgeving.

In de Kamerbrief n.a.v. de motie Ceder⁴ is uiteengezet welke praktische belemmeringen er zijn waar werkgevers en statushouders tegenaan lopen bij het aangaan van betaald werk. Deze zitten voor statushouders onder meer op taal- en diploma vereisten en kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor werkgevers zitten deze praktische belemmeringen vooral in taal, cultuur en begeleiding op de werkvloer en in (reële en gepercipieerde) financiële risico's. Deze praktische belemmeringen staan in dit plan van aanpak centraal.

Ook zijn de inzichten van een recent door Open Embassy⁵ uitgevoerd onderzoek naar de ervaringen van statushouders op de arbeidsmarkt meegenomen in de aanpak. Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat het belangrijk is om te investeren in een goede informatiepositie van statushouders, dat werkgevers er baat bij hebben om te werven op basis van vaardigheden (via bijvoorbeeld *Open Hiring*) en dat netwerkversterking en *communities* cruciaal zijn om mensen op weg te helpen naar een nieuwe (loop)baan.

Tot slot zijn in dit plan ook de eerste praktische lessen meegenomen die zijn getrokken over de bemiddeling van Oekraïense ontheemden naar werk. Voorbeelden hiervan zijn:

- Het aanbieden van informatie in eigen taal, en het versterken van de onderlinge netwerkfunctie;
- Creatieve manieren om taalbarrières te overwinnen van werkgevers en begeleiding op de werkvloer vanuit de werkgever.
- *Toolkits* voor statushouders met stap-voor-stap uitleg over rechten en plichten en procedures;
- Het inzetten van informele initiatieven, zoals banenbeurzen, om werkgevers en werkzoekenden te matchen.
- Het gebruik maken van de doelgroep zelf om signalen op te vangen bij het aan het werk gaan.

Het plan kent vier met elkaar samenhangende actielijnen. Deze leiden tot concrete acties en een intensieve samenwerking tussen betrokken partijen en zijn gericht op praktische oplossingen. De actielijnen zijn in de 'we-vorm' geschreven. Dit betekent steeds – wanneer niet gespecificeerd –

³ De Taskforce VIA bestaat uit de volgende partijen SZW, OCW, ABU, AWWN, COA, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Randstad, SAM, SBB, SER, UAF, UWV, VH, VNG, VNO-NCW – MKB NL en VluchtelingenWerk Nederland. De acties uit de plan van aanpak zijn ook onderdeel geworden van de Werkagenda VIA (2022-2025) die met de Taskforce VIA overeengekomen is.

⁴ KS II 2022-2023 32 824 & 29 544, nr. 370)

⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2022/11/16/bijlage-2-perspectief-van-statushouders>

'het Ministerie van SZW i.s.m. betrokken partijen'. Hierbij betreft het hoofdzakelijk de partijen uit de Taskforce VIA, die de acties integraal als aanvulling meeneemt in de reeds lopende Werkagenda VIA (2022-2025).

De vier actielijnen zijn:

1. Vroege participatie vanuit het azc
2. Gerichtte ondersteuning en samenwerking met werkgevers en branches
3. Regionale samenwerking via gemeenten en arbeidsmarktregio's, waaronder 'startbanen' voor statushouders
4. Werken op eigen niveau

1. *Vroege participatie vanuit het azc*⁶

Waarom?

Het is belangrijk dat statushouders die in azc's verblijven zo snel mogelijk meedoen met de maatschappij, in principe met betaald werk. Dit geldt ook voor kansrijke asielzoekers die hiervoor in aanmerking komen. Zij willen veelal zelf ook snel aan de slag om hun leven weer op te bouwen. Meedoen via betaald werk helpt bij het leren van de Nederlandse taal, het leren van werknemersvaardigheden die van belang zijn in Nederland en bij het opbouwen van een sociaal netwerk. Daarom is het belangrijk dat men niet alleen de taal leert via de lessen op het azc, maar ook op de werkvloer of via vrijwilligerswerk.

1. Verbetering randvoorwaarden vroege start: Het Ministerie van SZW werkt aan de verbetering van de randvoorwaarden voor een vroege start voor kansrijke asielzoekers die hier voor in aanmerking komen en statushouders vanuit het azc. We stellen vast of en hoe taalonderwijs (taallessen, voorinburgering, inburgering) en participatieactiviteiten (Meedoenbalies⁷ en (betaald) werk) uitgevoerd kunnen worden vanaf het begin van het verblijf in het azc, met aandacht voor goede randvoorwaarden. Over de resultaten hiervan informeert de Minister van SZW de Tweede Kamer in de zomer van 2023. Ook wordt er op dit moment onderzoek gedaan naar de belemmeringen voor asielzoekers tijdens de asielprocedure bij de toegang tot de arbeidsmarkt, waaronder de 24-weeken eis. Het rapport en de reactie van het kabinet daarop zal na afronding van het rapport aan de Tweede Kamer gezonden worden, naar verwachting in het tweede kwartaal van 2023.
2. Pilot betaald werk vanuit azc: COA, Randstad, de gemeente Almere en het Ministerie van SZW zijn in januari 2023 een pilot gestart om de dienstverlening van de bestaande 'Meedoenbalies' op een azc te verbreden naar betaald werk binnen de bestaande juridische kaders. Dit gebeurt in samenwerking met de gemeente en werkgevers zodat meer deelnemers richting betaald werk worden begeleid. Inmiddels zijn de eerste matches met werkgevers gemaakt. De pilot wordt in de zomer van 2023 afgerond en geëvalueerd.
3. Vroege Integratie en Participatie (VrIP): Werk – ook vrijwilligerswerk – levert een belangrijke bijdrage aan de integratie van nieuwkomers. Het is goed als asielzoekers en statushouders in de opvang werkervaring opdoen, de taal leren en in contact komen met Nederlanders. Daarom verkent het Ministerie van SZW of het waarborgen van de activiteiten in het kader van het programma Vroege Integratie en Participatie (VrIP) mogelijk is. Het COA wil dat (kansrijke) asielzoekers en statushouders hun tijd bij het COA zinvol kunnen benutten door zo snel mogelijk actief te worden in de Nederlandse samenleving. Zodat ze zo vroeg en goed mogelijk zijn voorbereid op een langer verblijf in Nederland. Meedoenbalies en taallessen voor kansrijke asielzoekers die daarvoor in aanmerking komen zijn manieren om bewoners te stimuleren en faciliteren om (makkelijker) mee te doen in de samenleving. In het kader van de kansrijke koppeling brengen we in een screeningsgesprek in de opvang talenten van statushouders in beeld door te vragen naar opleiding en werkervaring in het land van herkomst, ambities en sociaal netwerk. Voor het koppelen van statushouders aan gemeenten kijken we waar zij de

⁶ Asielzoekers en statushouders verblijven in diverse soorten van asielopvang. Wanneer in dit plan gesproken wordt van 'azc', dan wordt ook bedoeld op de groep die verblijft in andere vormen van opvang in beheer van het COA.

⁷ De Meedoenbalies worden vooralsnog tot en met eind 2023 aangeboden.

beste kansen hebben om een nieuw leven op te bouwen en bij te dragen aan de maatschappij. We betrekken zo snel als mogelijk gemeenten die zorg gaan dragen voor statushouders en bevorderen contact met werkgevers.

Goed initiatief vanuit de praktijk – Project COA & United Work in Brainport

In de regio Eindhoven hebben United Work en het COA met financiering van Start Foundation de handen ineengeslagen om te kijken hoe vraag en aanbod bij elkaar kunnen komen. Het project heeft daarmee een dubbele doelstelling: vluchtelingen zicht op een zelfstandig bestaan bieden én het tekort aan technisch personeel in de Eindhovense Brainport-regio oplossen. Statushouders die in opvanglocatie De Buitenjan in Veldhoven verblijven en in afwachting zijn van een woning in de regio kunnen een assessment doen. Zo heeft United Work alvast een eerste idee van hun wensen en vaardigheden. Waar matches gevonden worden, krijgen de bewoners een toegepaste training en kunnen ze binnen een maand aan de slag.

Goed initiatief vanuit de praktijk – Plan Einstein

Plan Einstein in Utrecht is er voor bewoners van het azc en voor wijkbewoners. Het is de plek waar bewoners van Utrechtse asielzoekerscentra, buurtbewoners en andere Utrechters samen leven, samen leren en samen werken. Onderdeel van de vernieuwende aanpak is ook dat Utrecht zich er sterk voor maakt dat statushouders die in de stad worden opgevangen zoveel mogelijk in de stad of regio blijven. Hierdoor bouwen ze sneller een eigen netwerk op, wat hun integratie bevordert. De cursussen die ze op Plan Einstein kunnen volgen en het netwerk dat ze opbouwen, kan de kansen van statushouders en wijkbewoners op een betere toekomst vergroten, ongeacht hun status en ongeacht waar die toekomst ligt. Plan Einstein is een initiatief van de gemeente Utrecht dat in 2016 is ontwikkeld en gestart met diverse partijen uit de stad zoals Social Impact Factory, VluchtelingenWerk, Universiteit Utrecht en met het COA als belangrijke stakeholder.

2. Gerichte ondersteuning/samenwerking werkgevers en branches

Waarom?

Het is belangrijk dat statushouders in staat zijn om betaald werk te vinden, dat zij goed terecht kunnen bij werkgevers, de (vak)taal kunnen leren op de werkvloer. Onderzoek en lessen uit de praktijk laten zien dat de combinatie in duale trajecten gewenste versnelling en goede resultaten opleveren. We zetten in op het opschalen en verbeteren van duale trajecten. Het is ook belangrijk dat werkgevers minder drempels gaan ervaren bij het in dienst nemen van statushouders of het inzetten van leerwerktrajecten voor deze groep, ook in de vorm van praktijkleren in het mbo. Binnen deze actielijn zetten we ook in op het verbeteren van de voorlichting aan statushouders zelf over mogelijkheden om te werken. Daarnaast zetten we in op het beter bekend maken van ondersteuning- en financieringsmogelijkheden bij werkgevers zodat zij meer statushouders in dienst kunnen nemen op een (leer)baan.

1. Taal leren op de werkvloer: Met de pilots Leren en Werken binnen het VIA programma stelden we vast dat de taal leren op de werkvloer het proces van taalverwerving versnelt. Zoals bijvoorbeeld in de Utrechtse aanpak in de sectoren horeca en thuiszorg trajecten in de bouw en techniek, vervoer en kinderopvang (inzet groepshulpen). We halen de werkzame mechanismen van deze aanpakken op om breder toe te passen en in te zetten in andere sectoren. Hierbij nemen we ook de lessen mee uit de praktijk met Oekraïense ontheemden, waarbij werkgevers op een creatieve manier onder meer taalbuddies op de werkvloer hebben ingezet.
2. Inzet op eerdere en betere matching: We delen goede voorbeelden in de arbeidsmarktregio's en landelijk met elkaar, via de partijen in de Taskforce VIA, de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt en andere gremia. Samen zorgen we dat werkgevers, opleiders, statushouders en gemeenten elkaar beter vinden en weten welke mogelijkheden om te werken er zijn. Dit kan bijvoorbeeld door zo snel als mogelijk de talenten van statushouders in beeld te krijgen. Dit gebeurt al door middel van lokale banenmarkten en ontmoetingen tussen statushouders en werkgevers, waarmee ook bij de groep Oekraïense ontheemden goede ervaringen zijn opgedaan. Daarnaast acquireren Werkgeversservicepunten steeds vaker in de vorm van *jobcarving*/baancreatie. We bouwen ook voort op het platform RefugeeWork, dat op basis van *skills matches* maakt tussen werkgevers en vluchtelingen (waaronder statushouders). Een ander voorbeeld is dat een aantal ABU-leden de goodwill die is ontstaan bij werkgevers door het werken met Oekraïners, wil benutten door actief in te zetten op de plaatsing van statushouders. Steeds meer uitzenders nemen (voormalig) statushouders als intercedenten in dienst om een brug te slaan tussen statushouder en werkgever.
3. Praktijkleren in het mbo: Praktijkleren in het mbo (aan elkaar gerelateerde functies van klein naar groot, waaraan een mbo-opleiding gekoppeld kan worden) wordt nu nog beperkt ingezet voor de doelgroep statushouders. Met sectoren, arbeidsmarktregio's, onderwijspartijen en SBB zetten we in op meer praktijkleren in het mbo ook voor statushouders. We kijken of de dienstverlening van landelijke en regionale partijen met betrekking tot praktijkleren in het mbo verbijzondering/aanpassing behoeft (bijvoorbeeld in relatie tot taalverwerving en/of begeleidingsbehoefte) en of er mogelijke knelpunten zijn. De Taskforce VIA en de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt benutten we voor opschaling.
4. Loopbaanpaden branches/sectoren: Het Ministerie van SZW verkent hoe sectorale loopbaanpaden/doorlopende leerlijnen kunnen worden ontwikkeld waarin werknemers- en vakvaardigheden worden aangeleerd via praktijkleren in het mbo en ook aandacht is voor taalverwerving. Dit doen we als eerste voor de sectoren techniek en kinderopvang en in afstemming met de MBO Raad, SBB, VNO-NCW, sectoren, onderwijspartijen en arbeidsmarktregio's.

5. Jobcoaches: We delen de ervaringen over de inzet van (gespecialiseerde) jobcoaches voor statushouders actief en brengen (financiële, juridische en organisatorische) knelpunten en oplossingen voor bredere toepassing in kaart.
6. Informatievoorziening aan statushouders: Om de voorlichting aan statushouders (zoals over extra taallessen, het volgen van EVC/ Erkenning Verworven Competenties en buddyprojecten) te verbeteren bieden we informatie in het Engels en talen van herkomst aan op plaatsen waarvan bekend is dat statushouders zoeken naar werk. Dit gebeurt nu al door COA, gemeenten, Vluchtelingenwerk, platforms zoals RefugeeWork, sleutelfiguren en via netwerken van statushouders zelf. Dit verbreden we naar bijvoorbeeld werkgeversorganisaties en sectoren, waarbij we in de voorlichting aan werkgevers ook aangeven dat zij flexibeler kunnen zijn rond de harde competentie-eisen wat betreft taalvaardigheid en diploma's.
7. Sectorale aanpak: Een groeiend aantal bedrijven en organisaties ondertekent het Charter Diversiteit en committeert zich aan het ontwikkelen en uitvoeren van actieplannen gericht op meer diversiteit in het personeelsbestand. De omvang van deze actieplannen biedt inmiddels kansen voor het ontwikkelen van sectorale netwerken. Daarnaast verzamelen we in het kader van de SER-website Werkwijzer vluchtelingen praktijkvoorbeelden gericht op sectorale aanpakken ten behoeve van de arbeidstoeleiding van deze nieuwkomers. De SER inventariseert op basis van deze activiteiten praktijkvoorbeelden uit specifieke sectoren en brengt werkgevers bij elkaar te brengen om zo de kansen van een branchegerichte aanpak ten behoeve van statushouders te vergroten.
8. Verspreiden ondersteunings- en financieringsmogelijkheden: De partijen in de Taskforce VIA geven via bestaande kanalen, (regionale) samenwerkingsverbanden, *communities of practice* en andere gremia bekendheid aan de bestaande ondersteunings- en financieringsmogelijkheden voor werkgevers. Zo kunnen zij meer statushouders in dienst nemen of meer leerwerktrajecten aanbieden (ook in de vorm van praktijkleren in het mbo). Het gaat hierbij onder meer om gerichte informatie over taalaanbod op de werkvloer, *mentoring* voor statushouders en omgaan met diversiteit (voor werkgevers), analoog aan de acties die in de gezondheidszorg worden ingezet.

Goed initiatief vanuit de praktijk - Liander

Het statushoudersprogramma van Alliander laat zien dat het met inclusief werkgeverschap mogelijk is om goed gekwalificeerd personeel te vinden en op te leiden. Statushouders met een technische achtergrond of affiniteit en B1 taalniveau, worden opgeleid tot monteur. Zij bouwen op deze manier aan een duurzame toekomst in Nederland. Dit programma wordt uitgevoerd met diverse samenwerkingspartners van Alliander, waaronder het UAF, en opleider Technical Valley. Zij zorgen voor voorselectie van de deelnemers, opleiding en begeleiding. Doel is om het aantal monteurs bij Alliander te vergroten door statushouders leerwerktrajecten aan te bieden en na afronding een diploma, een baan en een waardig bestaan aan te bieden. Dit waren de redenen om in 2017 met deze aanpak te starten, geïnitieerd door Alliander, waarbij inmiddels steeds nieuwe groepen instromen. Uit een evaluatie van de aanpak, na vier verschillende lichten, blijkt dat de statushouders door middel van intensieve begeleiding duurzaam aan de slag kunnen. Ook blijkt dat aandacht nodig is voor taal en inclusie op de werkvloer. Na verloop van tijd is de investering rendabel, maar in het begin heeft een werkgever te maken met opstartkosten. De kosten voor werkgevers worden minder naar mate een statushoudersprogramma vaker wordt herhaald en opschaling plaatsvindt. Leren in een sector loont dus.

Goed initiatief vanuit de praktijk - Heroyam

Heroyam, een sociaal uitzendbureau dat begin 2022 is opgericht om Oekraïense vluchtelingen die naar Nederland komen aan een baan te helpen. Ze zijn lid van de ABU. Heroyam heeft de afgelopen maanden ruim 200 mensen die uit Oekraïne zijn gevlucht aan een baan in Nederland geholpen. De missie van Heroyam is mensen op een menselijke manier aan werk helpen. Heroyam richt zich inmiddels ook op statushouders en heeft een medewerker met een Syrische achtergrond in dienst. Deze medewerker heeft een brugfunctie en kan informatie 'in de eigen taal' aanbieden met het oog op het eigen netwerk, zoals dit ook voor Oekraïners succesvol is opgezet door verschillende partijen. In steeds meer gemeenten wordt gewerkt met sleutelfunctionarissen. Zo kunnen mensen die ervaringsdeskundig zijn zélf een bijdrage leveren aan oplossingen voor de praktijk.

3. *Regionale aanpak via gemeenten en arbeidsmarktregio's, waaronder 'startbanen' voor statushouders*

Waarom?

In arbeidsmarktregio's en specifiek bij gemeenten zijn veel activiteiten in gang gezet die gericht zijn op het aan het werk helpen van statushouders. Ingezette activiteiten zijn o.a. (leer)werktrajecten, taalmaatjes, extra taallessen en gespecialiseerde klantmanagers en jobhunters. Deze initiatieven blijven vaak alleen lokaal of regionaal bekend. Daarnaast is er bij gemeenten en andere partijen in de arbeidsmarktregio sprake van onbekendheid met wat er binnen huidige wet- en regelgeving en budgetten al kan en met wat mogelijk gemaakt kan worden voor statushouders. Het doel is te stimuleren dat professionals beter weten wat mogelijk is, en dat hun inzet leidt tot meer (leer-)werktrajecten en banen voor statushouders.

1. Lessen delen: Het Ministerie van SZW verzamelt en deelt lessen over effectieve aanpakken in reeds lopende en nieuw op te starten nationale lerende netwerken en regionale *communities of practice*, zoals in het kader van onder meer de Wet Inburgering 2021 en de Werkagenda VIA plaatsvinden. De opbrengsten van deze netwerken worden actief breed gedeeld onder alle bij duale trajecten/(leer-)werktrajecten betrokken partijen, zodat ook andere professionals er van kunnen leren. Ook bevordert SZW met partijen in de arbeidsmarktregio's, zoals de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) en Werkgeversservicepunten (WSP's), de kennisdeling en -uitwisseling binnen en tussen arbeidsmarktregio's ten behoeve van het stimuleren van de dienstverlening aan statushouders door zowel gemeenten als RMT's.
2. Startbanen: In het Wetgevingsoverleg Integratie en Maatschappelijke Samenhang is op 21 november 2022 de toezegging gedaan aan Kamerlid Aartsen (VVD) om de mogelijkheden voor startbanen te verkennen. Het aanbieden van startbanen aan statushouders is een van de manieren voor statushouders om direct te participeren en de taal te leren. Een aantal gemeenten en regio's start met het direct aanbieden van betaalde banen voor statushouders die zich vanuit de opvang vestigen in een gemeente. We leren van deze aanpakken, verspreiden deze lessen onder andere gemeenten en regio's en zorgen zo dat meer gemeenten dergelijke startbanen aanbieden.

Startbanen

Statushouders die meteen bij vestiging in een gemeente een betaalde startbaan krijgen kunnen direct participeren en de taal leren op de werkvloer. Dit versterkt hun arbeidsmarktpositie. Op deze wijze draagt een startbaan voor een statushouders bij aan doorgroei naar een duurzame baan. Gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding naar werk, geven hier in de praktijk verder invulling aan. Hierbij is het zaak een goede balans te vinden tussen werken, het leren van de taal en het voldoen aan andere inburgeringsverplichtingen.

We sluiten aan bij een aantal in opzet zijnde aanpakken bij sociaal ontwikkelbedrijven, gemeenten en regio's die dergelijke startbanen willen gaan aanbieden aan statushouders, of dit aan het verkennen zijn, en zetten deze samen verder op. Hierbij gaat het op moment van publicatie van dit plan van aanpak om Sociaal Ontwikkelbedrijf WSD (in opdracht van gemeenten Boxtel, Meijerijstad en Nuenen), regio Brainport Eindhoven en Amsterdam. Samen met deze drie partijen inventariseren het Ministerie van SZW, VNG, Divosa en gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en werkgevers werkzame elementen uit dergelijk betaalde startbanen (waar nog geen vaststaande definitie voor is) ontwikkelen die verder om breder in te zetten op andere plekken. Dit gebeurt binnen het huidige instrumentarium voor inburgering en re-integratie. Met betrokken partijen zetten we hierbij in op concrete doelen en het verkennen van te bereiken streefgetallen.

3. **ESF+:** Het Ministerie van SZW verkent de mogelijkheid om het volgende aanvraagstadium (Q4 2023) voor ESF+ gericht op arbeidstoeleiding voor gemeenten voor een deel specifiek te richten op de ondersteuning van mensen met een migratieachtergrond; en statushouders in het bijzonder.

Goed initiatief vanuit de praktijk – 'In de zorg – Uit de zorgen'

'In de Zorg – Uit de Zorgen' is mogelijk gemaakt door Interreg Euregio Maas-Rijn (EMR) V-A, de provincies Belgisch Limburg en Nederlands Limburg, en de Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen. Acht zorg-, vluchtelingen- en arbeidsmarktorganisaties uit Nederlands en Belgisch Limburg en Städteregion Aachen werken samen om vluchtelingen toe te leiden naar werk of stages in de zorgsector. De gemeente Sittard-Geleen is één van de deelnemende organisaties aan het project In de Zorg - Uit de Zorgen. Tijdens dit project zijn twee uitdagingen aangepakt: 1) een opleiding en werk voor statushouder, 2) het toenemend tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de zorg. Tijdens het project is ingezet op het ontwikkelen van een speciaal op de zorg gericht programma met een bemiddelingstraject, (bij)scholing en persoonlijke on-the-jobbegeleiding voor statushouders. De gemeente Sittard-Geleen zet het project voort, in samenwerking met de lokale zorgorganisatie Zuyderland met ca 10.000 medewerkers in Zuid-Limburg.

4. Werken op eigen niveau

Waarom?

De groep statushouders is een verre van homogene groep. Zo gaat het bijvoorbeeld om mensen met een MBO, HBO of WO opleiding, die in Nederland moeite hebben om op het niveau van hun opleiding aan het werk te komen, om mensen die op MBO-niveau aan de slag zouden kunnen en om mensen die geen diploma hebben of kunnen halen. Om niet benutten van talent te voorkomen verbinden we initiatieven die zich inzetten voor de verschillende groepen statushouders en worden werkgevers beter geïnformeerd over hun mogelijkheden. Deze initiatieven kunnen er samen voor zorgen dat er een perspectief is naar werk op eigen niveau.

1. **Verbinden initiatieven:** We brengen bestaande initiatieven die zich richten op de groep met een MBO-, HBO- of WO-niveau zoals NewBees, OpenEmbassy, RefugeeTalentHub, UAF, VluchtelingenWerk Nederland gericht bij gemeenten en werkgevers onder de aandacht. Hierbij betrekken we onder meer de plannen van het Ministerie van OCW rondom het inzetten van statushouders bij het lerarentekort in het voortgezet onderwijs, via leerwerktrajecten onder meer ontwikkeld door UAF en andere partijen in samenwerking met Hogescholen en schoolbesturen. We kijken binnen deze actie ook naar de inzet van zogeheten Perspectiefplannen voor statushouders zoals ontwikkeld door OpenEmbassy.
2. **Mentoring:** Om het aanwezige talent en potentieel goed te benutten is *mentoring* en ondersteuning bij de opbouw van professionele netwerken van belang. Het ministerie van SZW heeft daarom samen met VWS en de zorgsector een pilot met het UAF opgezet waarmee gevluchte, en in het buitenland opgeleide, zorgprofessionals beter voorbereid toegang kunnen krijgen tot stages en banen in de gezondheidszorg. In samenwerking met 5-10 zorginstellingen

zetten we een duurzaam netwerk van medische mentoren op, met als doel 80 statushouders te koppelen aan mentoren. We verkennen hoe dit model opgeschaald kan worden binnen de zorg en andere sectoren.

3. Aanvalsplan Techniek Groene en Digitale Banen: Het kabinet ziet in de Gouden Poort goede kansen voor de begeleiding van statushouders naar werk in de techniek. Vanuit het programma VIA zijn verschillende effectieve werkwijzen ontwikkeld, die we opschalen door bijvoorbeeld handreikingen te delen en workshops te organiseren voor geïnteresseerde werkgevers. Ook zijn in dit kader lerende netwerken opgezet waarin kennis en inzichten worden gedeeld met professionals in de uitvoeringspraktijk van werkgevers, gemeenten en onderwijsinstellingen. Samen met de techniek kijken we naar manieren waarop overheid en bedrijfsleven met elkaar kunnen bouwen aan samenwerkingen waarmee statushouders in deze sector sneller en duurzaam naar werk begeleid kunnen worden. Ook heeft het UAF in deze sector leerwerktrajecten opgezet gericht op de energie transitie en energie in samenwerking met Hogescholen en bedrijven.
4. Skills: Met werkgevers, sectoren en branches onderzoekt het Ministerie van SZW de mogelijkheden voor de bredere waardering van skills in plaats van diploma's. Dit omdat voor een groot deel van de statushouders diplomawaardering en -erkenning geen soelaas biedt of niet mogelijk is. Voor deze actie sluiten we aan bij het Programma Vaardig met Vaardigheden, waarin één gemeenschappelijke *Skillstaal* wordt ontwikkeld voor (MBO-)onderwijs en arbeidsmarkt (CompetentNL). Het wordt namelijk gemakkelijker om vaardigheden te erkennen of te matchen op vaardigheden wanneer voor iedereen duidelijk is wat onder een bepaalde vaardigheid verstaan wordt.
5. Diplomawaardering en -erkenning: Met werkgevers, branches en sectoren en met onderwijsinstanties brengen we knelpunten in diplomawaardering en -erkenning in kaart en werken we aan praktische oplossingen met werkgevers, branches en sectoren, zodat statushouders minder drempels ervaren. Hierbij leren we van goede voorbeelden, zoals in de zorg en techniek.

Goed initiatief vanuit de praktijk - NewBees MDT Traineeships

Door heel Nederland, zoals in Amsterdam, maar ook Arnhem en Rotterdam, biedt NewBees MDT Traineeships voor jonge vluchtelingen. Als jonge vluchteling kan het soms lastig zijn om je plek in de Nederlandse samenleving te vinden. NewBees biedt een op maat gemaakt traject waarbij je jouw talenten kan ontwikkelen, terwijl je een bijdrage levert aan een organisatie bij jou in de buurt. Jongere nieuwkomers gaan aan de slag in bijvoorbeeld de zorg, het onderwijs of bij een lokale sportclub. Hierdoor ontwikkelen ze sociale en praktische vaardigheden en maken ze kennis met de Nederlandse arbeidsmarkt, terwijl ze hun steentje bijdragen. Daarbij verbeteren ze hun Nederlandse taal en leren ze nieuwe mensen kennen.

Goed initiatief vanuit de praktijk - Leerwerktraject Utrecht/Colour Kitchen/Queridon

In Utrecht is door de taalschool Queridon en werkgever en praktijkopleider The Colour Kitchen een leerwerktraject voor statushouders uitgevoerd. Deelnemers kunnen starten vanaf een heel laag taalniveau en combineren werken bij The Colour Kitchen met taal van de werkvloer en een opleiding passend bij de talenten van de deelnemers. Eén van de deelnemers verwoorde haar ervaringen als volgt: "Ik ben al klaar met mijn inburgering en heb mijn paspoort gekregen. In Syrië wilde ik altijd al studeren maar dat lukte niet. Ik ben zó blij dat ik nu hier mag studeren en dat ik samen met andere collega's mag leren. Ik houd van de Nederlandse taal en de Nederlandse lente. Het is zo leuk om ook Nederlands te praten met de andere collega's. Mijn droombaan is om assistent-kok te worden."

UITVOERING

Een aantal van de acties uit dit plan van aanpak is al gestart. Deze worden uitgevoerd in samenwerking met de partijen uit de Taskforce VIA en andere betrokken *stakeholders*. Voor de acties die nog niet gestart zijn, staat de komende periode in het teken van het maken van verdere concrete afspraken over de uitvoering van dit plan van aanpak. De partijen uit de Taskforce VIA hebben de acties uit dit plan van aanpak opgenomen in een aanvulling op de Werkagenda VIA (2022-2025) en zien deze als gezamenlijke ambitie voor de komende periode.

Evaluatie en monitoring van het plan van aanpak loopt via extern opgezette onderzoeken en zal via deze gremia afgestemd worden. Een groep statushouders is betrokken, om de ingezette koers ook aan hen voor te leggen als ervaringsdeskundigen en ervaringen over de uitvoering op te halen. Het perspectief en de geleefde ervaring van statushouders zelf wordt doorlopend meegenomen om de plannen tussentijds te kunnen toetsen en zo nodig bij te kunnen sturen.

Tot slot halen we lessen uit het buitenland op en betrekken we deze bij de uitvoering van dit plan van aanpak. Dit gebeurt door middel van een onderzoek naar succesvolle beleidsinterventies en aanpakken die in omliggende landen en landen zoals Zweden en Denemarken worden toegepast bij de arbeidstoeleiding van migranten waaronder statushouders⁸. We kijken bijvoorbeeld naar het voorbeeld van taal '*on-the-job*', zoals dat in Vlaanderen is vormgegeven en wat wij hiervan kunnen leren bij de inzet van '*buddies*' in Nederland. Naar verwachting is vóór de zomer het onderzoek met een overzicht van succesvolle beleidsinterventies beschikbaar. Op basis van deze en andere onderzoeken herijken we het plan van aanpak. Daarnaast krijgen goede praktijken in omliggende landen aandacht in de lerende netwerken. Eén van de lerende netwerken is het netwerk arbeidstoeleiding statushouders. Gemeenten, werkgevers, UWV en andere stakeholders nemen hier aan deel.

⁸ Tijdens een Commissiedebat Integratie en Inburgering in juli 2022 is toegezegd dat er een overzicht van *best practices* uit andere landen gemaakt zal worden, waaronder het Franse voorbeeld in de techniek. Dit onderzoek wordt medio 2023 opgeleverd.

KADER

Wet Inburgering 2021 (Wi2021)

Eén van de leidende principes van de Wi2021 is dualiteit; hiermee wordt het leren van de taal gecombineerd met participatie. De wet heeft tot doel dat inburgeraars zo snel mogelijk de taal leren op het voor hen hoogst haalbare niveau en volwaardig meedoen aan de samenleving, het liefst via werk. De Wi2021 biedt gemeenten meer mogelijkheden om het leren van de taal te combineren met werk, bijvoorbeeld via duale trajecten of leerwerktrajecten. Met de nieuwe Wet inburgering krijgen gemeenten meer mogelijkheden om nieuwkomers te helpen. Krachtens de Wi2021 hebben gemeenten de regie over de uitvoering van de inburgering. De Wi2021 biedt gemeenten mogelijkheden te komen tot een integraal beleid voor statushouders. Gelet op de diversiteit van de belemmeringen waarmee statushouders (en werkgevers) kampen is integraliteit gewenst.

Wet Inburgering 2013

Gemeenten kunnen met de Wi2021 veel meer voor inburgeraars betekenen dan met de Wet inburgering 2013. Onder deze wet is de rol van gemeenten -zeker in vergelijking met het nieuwe inburgeringsstelsel- beperkt. Het gaat vooral om het verzorgen van het participatieverklaringstraject (voor alle inburgeraars) en maatschappelijke begeleiding voor asielstatushouders.

Wet Inburgering 2007

Onder deze wet hadden de gemeente de regie over de uitvoering van de inburgering. Vanaf 2013 hebben de gemeenten hun activiteiten voor deze groep afgebouwd. Er is nog steeds een groep die nog niet ingeburgerd is onder deze wet. Recent is een onderzoek uitgevoerd naar deze groep waarover ik de Tweede Kamer voor de zomer zal berichten.

Participatiewet

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aan werk helpen van statushouders die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren. Op dit moment zijn veel statushouders aangewezen op de ondersteuning van de Participatiewet. Gemeenten ontwikkelen vanuit deze verantwoordelijkheid speciale aanpakken voor statushouders, zoals de inzet van duale trajecten (onder andere via praktijkleren in het mbo), tijdelijke loonkostensubsidie, jobcoaching, werkervaringsplaatsen, vrijwilligerswerk en proefplaatsingen. Het gaat hierbij vaak om combinaties van taal en werk.

Integrale Uitvoeringsagenda 'van asiel tot en met integratie'

De hier voorgestelde aanpak past in de Integrale Uitvoeringsagenda, van asiel tot en met integratie, waarin de VNG, samen de G4, G40 en Divosa, aandacht vraagt voor een integrale aanpak van de opvang van asielmigranten en huisvesting en integratie van vergunninghouders. <https://vng.nl/publicaties/integrale-uitvoeringsagenda-van-asiel-tot-en-met-integratie>

Regionale Mobiliteitsteams (RMT's)

Indien de dienstverlening van de gemeente niet kan voorzien in de ondersteuningsbehoefte kan conform de Tijdelijke regeling aanvullende crisis-dienstverlening COVID-19 aanvullende dienstverlening via het RMT ingezet worden. Binnen het RMT kan gebruik gemaakt worden van de expertise en dienstverlening van vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV en gemeenten.

AMIF (Asiel, Migratie en Integratiefonds)

Eén van de drie inhoudelijke thema's van het integratiedeel van het Asiel, Migratie en Integratiefonds (AMIF) is duale trajecten voor inburgeringsplichtigen (onder de Wet Inburgering 2021, 2013 en 2007). Er is een nieuwe programmaperiode van het AMIF 2021-2027 gestart. Voor het thema integratie is ruim 23 miljoen euro beschikbaar voor de periode tot 2027. Voor het thema duale trajecten voor inburgeringsplichtigen is voor het eerste tijdvak (september 2022) ruim 10,5 miljoen euro beschikbaar. In de afgelopen maanden zijn alle subsidieaanvragen beoordeeld en is op basis daarvan subsidie toegekend aan in totaal 15 integratieprojecten, voor een bedrag van in totaal 16,7 miljoen euro.

Deze aanvullende Europese middelen zijn een versterking voor de uitvoering van de Wet inburgering. Voor de resterende programmaperiode van AMIF-integratie die loopt tot en met 2027,

is nog ruim 22 miljoen euro beschikbaar voor nieuwe subsidieaanvragen, waarvoor in de komende jaren nog één of meer aanvraagtijdvakken geopend zullen worden.

ESF+ (Europees Sociaal Fonds)

Het Europees Sociaal Fonds (ESF+) is een programma voor de periode 2021-2027. Dit programma is onder andere gericht op het (integraal) ondersteunen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie of zij nu werken, werkzoekend zijn, een opleiding volgen of hun leven na detentie willen oppakken. We verkennen de mogelijkheid om het volgende aanvraagtijdvak (Q4 2023) voor ESF+ gericht op arbeidstoeleiding voor gemeenten voor een deel specifiek te richten op de ondersteuning van mensen met een migratieachtergrond; en statushouders in het bijzonder.

RefugeeWork

SZW heeft subsidie verstrekt voor het platform RefugeeWork van VluchtelingenWerk Nederland en Start Foundation. RefugeeWork is een matchingsplatform voor alle werkzoekende vluchtelingen en voor bedrijven die ervoor open staan iemand met een vluchtelingenachtergrond aan te nemen. Het is een instrument (in 11 talen) om succesvolle arbeidsparticipatie te verhogen door middel van een match op vaardigheden.

Initiatieven vanuit maatschappelijke organisaties, werkgevers en intermediaire partijen

Er zijn de afgelopen jaren legio initiatieven ontplooid vanuit werkgevers om statushouders een duurzame plek te geven op de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan het ontwikkelen van leerwerktrajecten, extra begeleiding op de werkvloer en bij scholing en het aanbieden van taal gericht op de desbetreffende werkvloer. Deze initiatieven waren echter vaak lokaal en in een beperkt aantal branches. Voor leerwerktrajecten blijkt uit eerder onderzoek⁹ dat deze effectief zijn voor duurzame participatie van statushouders en via onder meer de Werkagenda VIA worden lessen hierover reeds verspreid en wordt gewerkt aan opschaling.

⁹ zie voetnoot 1

WOORDENLIJST

Verklarende woordenlijst met in het plan van aanpak veel gebruikte termen

Buddy

Een buddy is een maatje dat op vrijwillige basis die ondersteuning biedt. In deze context gaat het om ondersteuning op het gebied van taal gecombineerd met ondersteuning op de werkvloer, specifiek aan statushouders zodat zij zo snel mogelijk in de Nederlandse samenleving kunnen meedoen.

Taalmaatje

Een taalmaatje is iemand die op vrijwillige basis ondersteuning biedt op het gebied van taal. In deze context gaat het om taalmaatjes specifiek voor statushouders zodat zij zo snel mogelijk in de Nederlandse samenleving willen en kunnen meedoen.

Leerwerktraject

Een leerwerktraject is een combinatie van leren en werken. In deze context gaat het om leer- en werktrajecten specifiek voor statushouders. Dit kunnen werkstages zijn, aangepaste trajecten in het kader van het beroepsonderwijs, maar ook trajecten waarbij de inburgering direct gekoppeld wordt aan een participatietraject. Van al deze trajecten wordt verwacht dat zij personen met een statushouders sneller aan duurzaam werk kunnen helpen.

Praktijkleren in het mbo

Praktijkleren in het mbo is een vorm van een leerwerktraject. Bij praktijkleren in het mbo wordt werken gecombineerd met het doen van een (deel van een) mbo-opleiding aangevuld met taallessen resulterend in - van klein naar groot - een mbo-praktijkverklaring (mbo-opleiding op maat), mbo-certificaat (vastgesteld arbeidsmarktrelevant onderdeel van een mbo-opleiding) of mbo-diploma (volledige mbo-opleiding).

Vroege Integratie en Participatie (VrIP)

Naast het programma voorinburgering financiert SZW nog andere activiteiten die de participatie en integratie van zowel statushouders als kansrijke asielzoekers bevorderen.

1. Kansrijke koppeling: Om de arbeidsmarkt- en opleidingskansen van statushouders te vergroten voert het COA een gerichte koppeling uit aan een gemeente.
2. Zinnvolle dagbesteding: het COA stimuleert statushouders en kansrijke asielzoekers om vanaf dag één bezig te zijn met hun toekomst door kennis, vaardigheden en ervaring op te doen en een netwerk op te bouwen.
3. Taalles voor kansrijke asielzoekers: 24 uur taallessen.
4. Meedoenbalies: Dit zijn balies op het azc waar het aanbod van (vrijwilligers)werk en andere vormen van activering in de omgeving samenkomt. Te denken valt aan een zinnvolle dagbesteding, zelfwerkzaamheid, taalstage of bijvoorbeeld het doen van vrijwilligerswerk. Het project richt zich op de samenwerking tussen het azc, de vrijwilligerscentrale, lokale maatschappelijke organisaties, gemeenten.

Pilot Leren en Werken¹⁰

Het Programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) heeft in acht pilots onderzocht 'wat werkt' om de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond, waaronder ook statushouders, te verbeteren. Per juli 2021 zijn de eindrapporten en handreikingen van de pilots van het thema Leren en Werken gereed. Binnen dit thema van VIA zijn de aanpakken van de gemeente Utrecht, Liander, het Nova College en de pilot 'Duurzame arbeidsmarkt op de rails' onderzocht. Het onderzoek heeft geleid tot inzicht in werkzame elementen en aanbevelingen voor de uitvoeringspraktijk waarin onderwijs, overheid en bedrijfsleven samenwerken. Het onderzoek laat zien dat leerwerktrajecten veel kansen bieden aan werkgevers in tekortsectoren zoals de zorg en techniek. Statushouders kunnen via om- en bijscholing een goede start maken op de arbeidsmarkt.

¹⁰ Zie voetnoot 1

Arbeidsmarktregio

Nederland heeft 35 arbeidsmarktregio's. Binnen deze regio's werken gemeenten en UWV samen aan dienstverlening die gericht is op werkgevers en werkzoekenden. Dat gebeurt meestal vanuit de Werkgeversservicepunten, Regionale Mobiliteitsteams en leerwerkloketten in alle regio's. Binnen de 35 arbeidsmarktregio's worden gemeenten en UWV ondersteund door de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt.

Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt

Sinds 2012 houdt de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt zich bezig met het ondersteunen, stimuleren en faciliteren van 35 arbeidsmarktregio's. De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt bestaat uit VNG, UWV, Divosa en Cedris.

Loopbaanpaden

Een ontwikkelpad/doorlopende leerlijn van aan elkaar gerelateerde functies van klein naar groot, waaraan een mbo-opleiding gekoppeld kan worden

Jobcoaching

Jobcoaching is een individuele voorziening van het UWV of de gemeente. Jobcoaching wordt toegekend om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij hun werk. Dit kan zowel ondersteuning op de werkplek zijn als begeleiding bij het vinden van werk. Het doel is om duurzame plaatsing te realiseren. Gemeenten hebben beleidsvrijheid om jobcoaching ook in te zetten voor een bredere doelgroep.

RefugeeWork

RefugeeWork is een nationaal platform dat werkgevers en werkzoekende vluchtelingen bij elkaar brengt, door een match te vinden op basis van vaardigheden. RefugeeWork faciliteert in het vinden van de juiste vacature of kandidaat en zorgt voor het eerste contact, waarna het vervolg via de standaardprocedures van bedrijven verloopt. Daarnaast omvat RefugeeWork duidelijke informatie omtrent regelgeving, subsidiemogelijkheden, en bijzondere zaken om rekening mee te houden, in de taal van de vluchteling. RefugeeWork is een initiatief van VluchtelingenWerk Nederland en Start Foundation.

Gouden Poort

Vijf technische sectoren in samenwerking met VNO-NCW en MKB-Nederland hebben het 'Aanvalsplan Techniek' met tal van onconventionele maatregelen begin november 2022 gelanceerd. In het plan worden suggesties gedaan om de arbeidsmarkt compleet anders in te richten voor technici. Het nieuwe systeem, de Gouden Poort genoemd, moet volgens het 'Aanvalsplan Techniek' uitgroeien tot dé centrale plek voor starters, zij-instromers, nieuwkomers en ervaren vakmensen die een switch naar een (andere) technische sector overwegen. De technische sectoren willen in samenwerking met betrokken partijen – zoals vakbonden en overheden via het Aanvalsplan in de komende tien jaar flinke extra investeringen losmaken en zo'n 60.000 vacatures structureel invullen.

Skills

Er zijn vele beschrijvingen van skills:

- Vaardigheden die je nodig hebt om een prestatie te leveren
- Een vaardigheid die geleerd wordt door training
- Iets dat je met gemak doet
- Het vermogen om oplossingen te vinden in een bepaald gebied

Vaak wordt onderscheid gemaakt tussen hard- en soft skills. Soft skills zijn persoonlijke, emotionele en sociale en intellectuele vaardigheden. Hard skills worden ook wel functionele of technische competenties genoemd, te halen uit het curriculum vitae van iemand. Deze zijn gerelateerd aan functies, processen en rollen in organisaties en zijn in de praktijk nodig zijn om een specifieke job of taak tot een goed einde te brengen.

