Docnr1

From: Secretariaat - Adviesraad Migratie <secretariaat@adviesraadmigratie.nl>
Date: Wednesday, October 7, 2026, 1:49 PM
To: "postbus@eerstekamer.nl" <postbus@eerstekamer.nl>
Subject: Tav Commissie SZW en Commissie I&A/JBZ: Adviesraad Migratie, publicatie briefadvies 'Investeren in onbenut talent'.

Attachments:

Briefadvies Investeren in onbenut talent.pdf
Samenvattende visual.pdf
Achtergrondstudie Talenten benutten van migranten.pdf

You don't often get email from secretariaat@adviesraadmigratie.nl. Learn why this is important

Geachte Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Geachte Commissie voor Immigratie & Asiel / JBZ-raad,

Nederland laat talent liggen. Het talent van 330.000 migranten die al in Nederland zijn. Vandaag publiceert de Adviesraad Migratie zijn briefadvies '*Investeren in onbenut talent*'. Dit advies geeft het Rijk, gemeenten en werkgevers handvatten om het talent van migranten in Nederland meer te benutten.

Van het Rijk vragen we om te investeren in taalles voor migranten die de Nederlandse taal willen leren. Van gemeenten om ook migranten zonder uitkering in beeld te krijgen en hen te ondersteunen naar werk. En van werkgevers om leiderschap te tonen door draagvlak en goede begeleiding op de werkvloer te creëren. Van migranten vraagt de veelal langdurige zoektocht naar werk om doorzettingsvermogen, blijvende inzet in (vak)taal en investeren in een relevant netwerk.

Zet gezinsmigranten op de radar van gemeenten
Er is een groot onbenut arbeidspotentieel onder gezinsmigranten van zo'n 100.000 personen. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om gezinsleden van asielmigranten en van arbeidsmigranten, inclusief kennismigranten. Zij staan meestal niet op de radar van gemeenten omdat zij geen uitkering ontvangen. Gemeenten zouden meer moeten doen om dit onbenutte arbeidspotentieel in beeld te krijgen en naar werk te begeleiden. Het gaat hierbij vaak om vrouwen die (ook) zorgtaken hebben. Gemeenten kunnen hen benaderen via sleutelfiguren. Bij de begeleiding is het belangrijk de gezinssituatie te betrekken.

Aanbieding en vervolg
Het briefadvies is aangeboden aan minister Aartsen van Werk en Participatie (SZW). De minister heeft aangekondigd in de startnotitie Werk en Meedoen Nieuwkomers zich in te zetten om meer migranten aan het werk te helpen. De Adviesraad Migratie vindt dat bemoedigend. Wij hopen met dit briefadvies bij te dragen aan verdere invulling van deze beleidsinspanning.

Onderbouwing
Het briefadvies is gebaseerd op een achtergrondstudie naar de factoren die werkgevers en migranten tegenkomen in de drie fasen van talenten benutten: werk vinden, behouden en doorgroeien. Bijgevoegd het briefadvies, de achtergrondstudie en de samenvattende visual.

Eerder verscheen de verkenning '*Talenten benutten: Het onbenutte arbeidspotentieel van migranten*', waaruit bleek dat 330.000 migranten tussen de 25 en 65 jaar méér zouden kunnen werken als hun arbeidsdeelname gelijk was aan die van Nederlanders zonder migratieachtergrond.

Graag zijn we bereid het briefadvies toe te lichten in de technische briefing in uw commissie.

Met vriendelijke groet,

Monique Kremer
Voorzitter Adviesraad Migratie

5.1.2.e 5.1.2.e
Waarnemend Secretaris-directeur

Adviesraad Migratie
Koningskade 4 | 2596 AA Den Haag
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag
T: 5.1.2.e
E: secretariaat@adviesraadmigratie.nl

Adviesraad Migratie | LinkedIn

Naar een realistisch en robuust migratiebeleid



Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.

Ministerie van Justitie en Veiligheid

This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.

Ministry of Justice and Security

Investeren in onbenut talent

EEN BRIEFADVIES OVER HET BETER BENUTTEN VAN TALENT ONDER MIGRANTEN IN NEDERLAND

Adviesraad Migratie

Het arbeidspotentieel van migranten op de radar

Nederland kent een krappe arbeidsmarkt met veel openstaande vacatures. Tegelijkertijd wil een grote groep migranten graag aan de slag, maar doet (nog) niet mee op de arbeidsmarkt. Uit een kwantitatieve verkenning die de Adviesraad Migratie in de zomer van 2025 publiceerde, blijkt dat ruim 330.000 migranten tussen de 25 en 65 jaar meer zouden werken als hun arbeidsdeelname gelijk was aan die van vergelijkbare Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dat is 3% van de totale beroepsbevolking – bijna evenveel als het huidige aantal openstaande vacatures.

De Adviesraad Migratie heeft aanvullend kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de obstakels die werkgevers en migranten ervaren en naar mogelijkheden om het onbenutte en onderbenutte potentieel van migranten in Nederland beter te benutten.[1] De bevindingen van dat onderzoek zijn neergelegd in een achtergrondstudie, die tegelijk met dit briefadvies verschijnt.

In dit briefadvies presenteren wij aandachtspunten die voortvloeien uit deze studie om migranten actiever te ondersteunen bij het vinden van volwaardig werk. Dit is van groot belang, niet alleen voor henzelf (financiële onafhankelijkheid, betere sociale inbedding), maar ook voor werkgevers (betere toegang tot een onderbenutte pool van talent) en de samenleving in brede zin (hogere belastingsinkomsten, lagere uitkeringslasten, minder afhankelijkheid van arbeidsmigratie).
We vragen hierbij aandacht voor het feit dat de omvang van het onbenutte arbeidspotentieel onder migranten in Nederland uiteenloopt. Het onbenutte potentieel is vooral groot onder migranten van 45 jaar en ouder, vrouwen, asielmigranten, Oekraïense ontheemden en gezinsmigranten.

Drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien

Deelname aan betaald werk omvat niet alleen werk vinden, maar ook het behouden ervan en het benutten en verder ontwikkelen van talenten. Wij onderscheiden daarom drie fasen, die overigens deels parallel kunnen lopen.

1) De eerste fase is het vinden van werk. Daarvoor is nodig dat het aanwezige potentieel van migranten in beeld komt en dat migranten de Nederlandse taal en (digitale) vaardigheden verwerven die op de arbeidsmarkt nodig zijn. Ook moeten werkgevers en migranten elkaar weten te vinden en moeten werkgevers de competenties van migranten (h)erkennen.
2) De tweede fase is het behouden van werk. Leiderschap, het creëren van draagvlak en goede begeleiding op de werkvloer zijn daarbij belangrijke aspecten.

[1] Met 'migranten in Nederland' bedoelen wij hier alle ingezetenen die in het buitenland zijn geboren, waarvan beide ouders ook in het buitenland zijn geboren.

3) De derde fase is het doorgroeien in werk, talenten verder ontwikkelen en optimaal benutten. Door duidelijk en transparant te zijn over interne mogelijkheden en een benadering van doorstroom op basis van geschikte competenties voor de functie.

Fase 1: Vinden van werk

Bij het vinden van werk is het allereerst van belang dat er meer inzicht is in de talenten en competenties van migranten in Nederland en dat migranten de Nederlandse taal en (digitale) vaardigheden verwerven die op de arbeidsmarkt nodig zijn.

Taalaanbod voor alle migranten

Zoals we eerder benadrukten in ons advies '*Investeren in samenleven*', is kennis van de Nederlandse taal van groot belang voor de kansen op de arbeidsmarkt. Terwijl taalles voor statushouders wel goed belegd is in nationaal overheidsbeleid, is dat voor andere categorieën migranten, zoals voor asielzoekers, Oekraïners en (een deel van de) gezinsmigranten en arbeidsmigranten niet het geval. Wij adviseren dan ook om alle migranten die daaraan behoefte hebben zo snel mogelijk na aankomst Nederlandse les en training aan te bieden. Hoewel dit initieel grote economische investeringen vraagt, levert het op de lange termijn maatschappelijke baten op. Het Rijk heeft hierin een cruciale rol te spelen. Goede taalvaardigheid vergroot immers de kans op werk, waardoor de investering in basisvaardigheden zich op termijn terugbetaalt. Bovendien versterkt het de sociale samenhang, wanneer mensen elkaar kunnen ontmoeten, verstaan en begrijpen.

Gemeenten hebben op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) de wettelijke taak om lokaal aanbod beschikbaar te stellen ter verbetering van de basisvaardigheden van volwassenen maar financiën hiervoor zijn beperkt. Soms is het ook mogelijk werk te vinden voordat iemand de taal beheerst. Dan is het wenselijk dat migranten naast hun betaalde werk Nederlands leren, bijvoorbeeld doordat werkgevers taalles onder werktijd aanbieden. Dat vergroot de kans dat zij hun werk behouden en erin doorgroeien.

Plan naar werk

Migranten die geen uitkering ontvangen waar een arbeidsplicht tegenover staat, zoals veel gezinsmigranten, zoals gezinsleden van asielmigranten en van arbeidsmigranten, inclusief kennismigranten, zijn meestal niet in beeld bij gemeenten en bemiddelingsinstanties om hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Toch zijn zij vaak gemotiveerd, beschikken zij soms over diploma's waaraan in Nederland behoefte is en is een deel hoogopgeleid. Zij weten echter vaak niet hoe ze passend werk kunnen vinden of worden niet naar waarde geschat. Anderen missen eerdere of

specifiek vereiste werkervaring. Voor al deze migranten geldt: zij moeten hun werkidentiteit in een nieuwe context (her)vinden.

Voor statushouders voorziet de Participatiewet al in een 'brede intake', waarbij een Plan Inburgering en Participatie (PIP) wordt opgesteld. Onderdeel daarvan is een leerbaarheidstoets (LBT) om het taalverwervingsvermogen in te schatten en de meest passende inburgeringsroute te bepalen (B1-, Z- of onderwijsroute). In het PIP worden vervolgens concrete stappen vastgelegd, zoals deelname aan de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) en ondersteuning bij de waardering en erkenning van diploma's.
Gemeenten hebben op grond van de Participatiewet ook de taak om personen zonder uitkering (zogeheten niet-uitkeringsgerechtigden) te ondersteunen bij het vinden van werk, bijvoorbeeld voor asielzoekers en gezinsmigranten en het versterken van de arbeidsmarktpositie van Oekraïense ontheemden. Voor alle migranten die ondersteuning richting werk nodig hebben, zou de gemeentelijke dienstverlening toegankelijker en breder beschikbaar moeten zijn dan nu. Dat het aanbod van arbeidstoeleiding bestaat, kan worden gecommuniceerd via bestaande structuren die nu zijn opgezet voor het informeren van EU-arbeidsmigranten zoals de Work in NL-punten en de regionale Werkcentra. Een specifiek budget ontbreekt echter. Het is belangrijk dat het Rijk daar voldoende financiële middelen voor beschikbaar stelt, zodat gemeenten een grotere groep migranten met een plan richting werk kunnen begeleiden.

Vrouwelijke (gezins)migranten

Er is terecht steeds meer beleidsmatige aandacht voor vrouwelijke statushouders. Wij adviseren die aandacht uit te breiden naar vrouwelijke *gezins*migranten.

Er is een groot onbenut arbeidspotentieel onder asielmigranten (asielzoekers en statushouders), vergeleken met Nederlanders zonder migratieachtergrond met overeenkomstige leeftijd en geslacht. Eerder schatten we het onbenutte potentieel onder deze groep op 107.000 personen (in 2022; inclusief nareizigers en Oekraïense ontheemden). Het onbenutte arbeidspotentieel onder gezinsmigranten is procentueel weliswaar kleiner dan onder asielmigranten (58% versus 86%), maar niettemin omvangrijk en in absolute aantallen van vergelijkbare omvang. Wij adviseren daarom om aan de arbeidsmarkttoeleiding van gezinsmigranten een hogere prioriteit te geven.

Dat vrouwen minder vaak betaald werk verrichten dan mannen, komt door een samenspel van institutionele en sociale factoren. Zorgtaken, gebrek aan betaalde werkervaring, beperkte beleidsmatige aandacht, gezinsdynamiek en discriminatie, met name richting vrouwen die een hoofddoek dragen, kunnen elkaar versterken. Deze vrouwen vormen geen homogene groep. Een deel is hoogopgeleid en heeft de

eigen carrière onderbroken om met de partner mee te migreren. Een ander deel heeft weinig opleiding gevolgd en geen (recente) werkervaring. Deze diversiteit vraagt om een gedifferentieerde benadering. Een hoogopgeleide vrouw die haar carrière noodgedwongen heeft onderbroken, heeft andere begeleiding nodig dan een vrouw die niet eerder betaald werk heeft verricht en nu voor het eerst nadenkt over haar plek op de arbeidsmarkt. Vrouwen komen vaker dan mannen naar Nederland als partner en niet als primaire migrant. Een uitzondering hierop vormen ontheemden uit Oekraïne, die voornamelijk uit vrouwen en kinderen bestaan. Doordat vrouwen vaak als partner migreren, kunnen zij juridisch, financieel en sociaal afhankelijk zijn van hun partner. Wij adviseren daarom om bij de benadering van vrouwelijke (gezins)migranten gebruik te maken van sleutelfiguren. In de begeleiding is het daarnaast belangrijk om ook de mannelijke partner te betrekken, want werk raakt niet alleen de vrouw, maar ook haar positie binnen het gezin. Empowermenttrajecten zijn essentieel zodat vrouwen ruimte ervaren om hun eigen wensen, behoeften en ambities te formuleren.

Netwerk

Werk zoeken en personeel werven verlopen vaak via het netwerk van respectievelijk de werkzoekende en de werkgever. De (sociale) netwerken van migranten en van werkgevers overlappen elkaar vaak niet. Daardoor kunnen zij elkaar minder gemakkelijk vinden. Werkgevers die meer migranten willen aannemen maar hen moeilijk bereiken, kunnen worden gewezen op manieren om hun netwerk te verbreden. Bijvoorbeeld door contacten te leggen met onderwijsinstellingen en stageplaatsen aan te bieden en zo de gelegenheid te krijgen om talenten en vaardigheden van migranten van dichtbij te ervaren. Ook bemiddelaars – zoals uitzend-, recruterings- en re-integratiebureaus en zelforganisaties – spelen een belangrijke rol in het leggen van verbindingen tussen migranten en werkgevers. Samenwerking met maatschappelijke organisaties als *Refugee Talent Hub* en *Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF*, of met wervingsbureaus als *Colourful People*, kan eveneens de netwerken van werkgevers verbreden. Vandaag de dag richten steeds meer werkgevers zich al op een of meerdere migrantengroepen. Zij hechten waarde aan een inclusieve uitstraling, letten op inclusief taalgebruik en gebruiken representatief beeldmateriaal in werving, selectie en communicatie. De overheid, gemeenten en brancheorganisaties kunnen die ontwikkeling stimuleren door gesprekken tussen werkgevers te faciliteren, zodat zij van elkaars ervaringen leren en zicht krijgen op de kansen die migranten bieden.

Vast aanspreekpunt en ondersteuning voor werkgevers

Werkgevers hebben niet altijd zicht op de uiteenlopende administratieve regels die voor verschillende migrantengroepen gelden. Statushouders en Oekraïense ontheemden (die onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen) hebben geen tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig, al geldt voor Oekraïners wel een

meldingsplicht bij UWV. Gezinsleden van beide groepen mogen zonder werkvergunning werken. De nationale implementatie van de Opvangrichtlijn versoepelt de regels doordat asielzoekers na drie maanden asielprocedure toegang krijgen tot de arbeidsmarkt maar zij moeten wel een TWV aanvragen. Tegelijkertijd komt er de introductie van de categorie 'asielzoekers in de versnelde procedure' die niet in Nederland mogen werken. Werkgevers hebben behoefte aan duidelijke en toegankelijke informatie over de regels die gelden voor specifieke migrantengroepen. Wij pleiten voor betere ontsluiting van informatie en actievere communicatie. Bijvoorbeeld via een loket bij regionale Werkcentra. Zo vinden werkgevers de benodigde informatie. En krijgen zij, indien nodig, ondersteuning bij het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning.

Figuur 1: Aandachtspunten bij het vinden van werk



Fase 2: Behouden van werk

Het behouden van werk vormt de volgende stap. Daarbij zijn goed leiderschap, draagvlak binnen de organisatie en passende begeleiding op de werkvloer belangrijke aspecten.

Leiderschap tonen

Wie eenmaal is aangenomen, moet zich volwaardig lid van de organisatie voelen en zich verder kunnen ontwikkelen. Leiderschap van werkgevers speelt een belangrijke rol in het functioneren en behouden van migranten binnen een organisatie. Het management moet richting geven, draagvlak creëren en normen stellen. Bijvoorbeeld door uit te leggen waarom de organisatie streeft naar meer diversiteit, aandacht te hebben voor onderlinge verschillen en een open gesprek mogelijk te maken. Al dan niet bewuste discriminatie blijft daarbij een aandachtspunt. Ook adviseren wij om via de Stichting van de Arbeid met sociale partners te overleggen over de vraag hoe intercultureel leiderschap een plaats kan krijgen binnen de cao-thema's rond inzetbaarheid en leven lang leren.

Bij asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden is het belangrijk dat werkgevers rekening houden met hun specifieke kwetsbaarheid op het gebied van mentale gezondheid, doordat migranten die zijn gevlucht mogelijk trauma's hebben opgelopen.

Mentorschap regelen

Naast een veilige werkomgeving vraagt intercultureel leiderschap om ondersteuning aan migranten in de vorm van tijd, aandacht en ruimte. Een gestructureerd en niet-vrijblijvend mentorprogramma helpt migranten succesvol te (blijven) functioneren. Het ondersteunt hen bij het begrijpen van verwachtingen, het ontwikkelen van vaardigheden en het vinden van hun plek binnen het team. Voor hoogopgeleide migranten wordt vaak aangenomen dat zij zelfstandig hun weg vinden, maar ook zij zijn niet vanzelfsprekend bekend met de ongeschreven regels op de Nederlandse werkvloer. Een mentor, buddy of vertrouwenspersoon kan schakelen tussen werknemer en team, problemen vroegtijdig signaleren en bespreekbaar maken. Structurele begeleiding en goede voorlichting bij de start helpen uitval te voorkomen en versterken duurzame arbeidsparticipatie.

Ondersteuning bieden

De Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) ondersteunt werkgevers financieel bij activiteiten op de werkvloer gericht op het leren van de vaktaal en het bijbrengen van de cultuur van de organisatie met het doel statushouders duurzaam in dienst te nemen. Begeleiding en training in sociale codes, communicatie en zelfvertrouwen helpen migranten om initiatief te tonen, ambities uit te spreken en zich binnen de organisatie te profileren. Wij adviseren de SOWIS-

ondersteuning – of andere vormen van ondersteuning op de werkvloer – structureel aan te bieden en uit te breiden naar andere migrantengroepen.

Heldere regels

De praktische inzet van stimuleringsmaatregelen verschilt per gemeente en per individuele situatie. Werkgevers hebben onvoldoende zicht op de verschillende groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de betrokken instanties en de uiteenlopende regelingen per doelgroep. Landelijke richtlijnen in de toepassing van stimuleringsmaatregelen, zoals de inzet van een jobcoach, kunnen ertoe bijdragen dat gemeenten van eenzelfde beleidslijn uitgaan en versnippering van beleid tussen gemeenten wordt tegengegaan. Ook de verschillende visies tussen en binnen gemeenten over participatie en taal (inburgering) brengt onduidelijkheid met zich mee. Heldere en structurele communicatie door het Rijk over de inzet van stimuleringsmaatregelen richting werkgevers en visie participatie richting gemeenten moet de toepassing van regelingen inzichtelijker en voorspelbaarder maken.

Werk moet lonen

Een knelpunt is dat betaald werk financieel niet altijd loont. Wanneer inkomsten uit formeel werk grotendeels worden verrekend of toeslagen wegvallen, kan informeel werk aantrekkelijker lijken. Voor asielzoekers en statushouders in een opvanglocatie geldt de Regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba). Bewoners met inkomsten betalen mee aan de opvangkosten, waarbij de eigen bijdrage oploopt met de gezinsgrootte tot een vastgesteld maximum. Werken levert daardoor in de praktijk, zeker bij minder dan 24 uur per week, weinig financieel voordeel op. Daarbij wordt de Reba als complex ervaren. Vooral bij nulurencontracten is lastig te voorspellen hoeveel men overhoudt. De Raad adviseert te onderzoeken hoe werken meer kan lonen en of de Reba-systematiek eenvoudiger kan. Gemeenten zouden bij de ondersteuning naar werk erop moeten wijzen dat (regulier) werk waardevolle kansen en perspectief voor de toekomst biedt.

Figuur 2: Aandachtspunten bij het behouden van werk



Fase 3: Doorgroeien in werk

De derde fase gaat over doorgroeien in werk. Over het verder ontwikkelen en optimaal benutten van talenten. En over de waardering van buitenlandse diploma's. Als migranten werken, maken zij vaak meer uren dan Nederlanders zonder migratieachtergrond maar regelmatig onder hun niveau. Als vrouwelijke migranten werken doen ze dat vaker voltijd dan Nederlandse vrouwen zonder migratieachtergrond, van wie ongeveer twee derde in deeltijd werkt. Het kwantitatieve arbeidspotentieel wordt dan weliswaar benut maar is er sprake van kwalitatieve onderbenutting van het potentieel.

Uit onze eerdere cijfermatige verkenning blijkt dat werkende asielmigranten en Oekraïense ontheemden vaak een laag loon ontvangen. Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat de meeste Oekraïners weliswaar werken, maar dat meer dan de helft dat onder het niveau van hun werk in het herkomstland doet. De doorstroom naar passender en beter betaald werk blijft uit. Om talenten van migranten optimaal te benutten, is het belangrijk om transparant te zijn over interne doorgroeimogelijkheden en vacatures, zodat migranten weten welke kansen er zijn.

Skills zichtbaar maken en erkennen

De talenten en competenties van migranten – en overigens ook van veel andere werkenden – komen vaak niet volledig tot uitdrukking in een formeel diploma. Een skillspaspoort maakt die competenties inzichtelijk voor werkgevers en ondersteunt zo een objectievere en eerlijkere benadering voor zowel werving als doorgroei. Het geeft ook de mogelijkheid om in het buitenland verworven skills te erkennen. Daarvoor is wel een uniforme skillstaal nodig, zodat vraag en aanbod op elkaar aansluiten. Het initiatief *CompetentNL* biedt hiervoor al een infrastructuur. Naast inzichtelijkheid in skills, is het ook van belang dat aangetoonde vaardigheden formeel erkend kunnen worden. De Erkenning van Verworven Competenties (EVC) biedt de mogelijkheid om eerder opgedane werkervaring te verzilveren in een verkorte opleidingsroute. Het huidige, grotendeels geprivatiseerde stelsel is echter kwetsbaar voor fraude en onterechte diplomaverlening. Omdat betrouwbaarheid een vereiste is, adviseren wij de kwaliteitsborging publiek te verankeren in een voor iedereen toegankelijk skillspaspoort.

Bij het vinden van werk spelen strikte toelatingsregels voor beschermde beroepen een rol. Wij adviseren om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor een ruimere en flexibelere benadering van diploma-erkenning. Stimuleer inzet van diplomawaardering door migranten en werkgevers, want het biedt richting voor de beroepskeuze, schat het equivalente onderwijsniveau in en geeft inzicht in ontwikkelpotentieel.

Praktijkgericht leren

Bij doorgroei in werk wordt soms gesproken over ABC: van alle (*'any'*) banen, naar een betere (*'better'*) baan, naar een carrière (*'career'*) baan. Veel migranten, waaronder ook Oekraïense ontheemden en (arbeids)migranten uit Oost-Europa kunnen daarin nog stappen zetten. Als zij werken, hebben zij vaak weinig tijd en ruimte voor scholing. EU-arbeidsmigranten werken bovendien veelal bij uitzendbureaus en 44% van hen heeft één jaar na aankomst nog steeds een uitzendcontract, zo blijkt uit ons eerdere advies *'Investeren in samenleven'*. Doorgroeimogelijkheden binnen het huidige bedrijf zijn vaak beperkt of slechts voor een kleine groep haalbaar door taal- en/of opleidingseisen.

Mede door krapte op de arbeidsmarkt staan werkgevers steeds vaker open voor een praktijkgerichte benadering: het starten vanuit praktische vaardigheden waarbij iemand zich vervolgens verder ontwikkelt op de werkvloer. Vooral werkgevers die al ervaring hebben met diverse doelgroepen zetten hierin sneller stappen. Modulair onderwijs, praktijkverklaringen en deelcertificaten maken het mogelijk om competenties in de praktijk te ontwikkelen en zichtbaar te maken, zonder te moeten stoppen met werken voor het volgen van een opleiding. Door het stapelen van certificaten kan uiteindelijk een diploma worden behaald, en een diploma draagt bij aan doorgroei. Onderwijs speelt hierin een belangrijke rol, ondersteund door bestaande instrumenten zoals de wet Leeruitkomsten (hoger onderwijs) en Dialogisch Valideren (mbo). Toch valt er nog een wereld te winnen wanneer alle migranten die onder hun niveau werken beter naar dergelijke opleidingsmogelijkheden begeleid worden, en zo naar beter en beter betaald werk. Daarin is het van groot belang dat het mbo stapelbare, praktijkgerichte leerroutes aanbiedt, en dat werkgevers hun werknemers daadwerkelijk de tijd en ruimte geven die stappen te zetten.

Daarnaast adviseren wij dat sociale partners afspraken maken die werkgevers stimuleren om werkende migranten tijd en ruimte voor scholing en doorgroei te bieden. En we benadrukken het belang van objectieve doorgroei op basis van competenties en adviseren dit te agenderen binnen het cao-thema inzetbaarheid en leven lang leren.

Figuur 3: Aandachtspunten bij het doorgroeien in werk



Tot besluit

Nederland, en vooral het Nederlandse bedrijfsleven, doet zichzelf en migranten tekort door het potentieel aan talenten niet méér te benutten. Met dit briefadvies laten we zien dat er concrete stappen mogelijk zijn. Migranten moeten hiervoor in beeld komen bij de partijen die hen kunnen ondersteunen, werkgevers moeten weten waar zij aan toe zijn, het belang van leiderschap door draagvlak creëren en ondersteuning, en eerder en elders verworven skills moeten erkend worden en meetellen. Dat vraagt een gezamenlijke inspanning van het Rijk, gemeenten, werkgevers, brancheorganisaties, bemiddelingsorganisaties en migranten. We bevelen aan de daarvoor benodigde middelen beschikbaar te stellen, landelijke richtlijnen te bieden en de voorgestelde aandachtspunten onder de aandacht te brengen van de andere betrokken partijen. Meer prioriteit verdienen gezinsmigranten, en in het bijzonder vrouwen, want daar valt de grootste winst te behalen. Door te investeren in migranten die al in Nederland benutten we een groot en direct beschikbaar arbeidspotentieel, brengen we talenten tot bloei en worden we minder afhankelijk van nieuwe arbeidsmigranten.

De Adviesraad Migratie

De Adviesraad Migratie is een onafhankelijk adviesorgaan ingesteld bij wet en adviseert regering en parlement in brede zin over migratie. De advies- en kennisproducten gaan over wetgeving, beleid en strategie.

Colofon

'Investeren in onbenut talent. Een briefadvies over het beter benutten van het talent onder migranten in Nederland'

Uitgave van de Adviesraad Migratie, Den Haag 2026

Adviesraad Migratie
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.adviesraadmigratie.nl
secretariaat@adviesraadmigratie.nl

5.1.2.e

Dit advies is voorbereid door leden van de Adviesraad Migratie en medewerkers van het bureau.
Raadsleden: Paul de Beer (coördinerend raadslid), Helga de Valk en Jos Wienen.
Bureau: Anita Strockmeijer (projectleider) en Selin Tuzgöl.

AANDACHTSPUNTEN UIT HET BRIEFADVIES *INVESTEREN IN ONBENUT TALENT*

1 Werk vinden

Werk vinden begint bij zicht op talent van migranten, de juiste vaardigheden en een goede match

Aandachtspunten voor Overheid

- Richt aandacht op gezinsmigranten
- Stel gemeenten in staat om meer migranten met een plan naar werk te begeleiden
- Investeer in taalaanbod voor alle migranten
- Faciliteer kennisuitwisseling tussen werkgevers om van elkaars ervaringen te leren
- Bied werkgevers een vast aanspreekpunt in werkcentra

Aandachtspunten voor Werkgevers

- Breid netwerk uit met onderwijs en bemiddelaars
- Zorg voor inclusieve uitstraling en communicatie
- Deel ervaringen met andere werkgevers

2 Behouden van werk

Aan het werk blijven van migranten vereist leiderschap en een organisatie die ruimte en begeleiding biedt

Aandachtspunten voor Overheid

- Agendeer intercultureel leiderschap als cao-thema via de Stichting van de Arbeid
- Maak de ondersteuning voor arbeidsmarkttoeleiding van statushouders (SOWIS-regeling) structureel en breid uit naar alle migrantengroepen
- Stel landelijke richtlijnen op voor de toepassing van stimuleringsregelingen
- Communiceer helder richting gemeenten, werkgevers en uitvoeringsorganisaties over toepassing regelingen
- Onderzoek hoe werken meer kan lonen en of de Regeling Eigen Bijdrage Asielzoekers (Reba) eenvoudiger kan

Aandachtspunten voor Werkgevers

- Bied taalles onder werktijd aan
- Toon leiderschap: geef richting, leg uit waarom de organisatie diversiteit nastreeft, creëer draagvlak, stel normen
- Bied een gestructureerd, niet-vrijblijvend mentorprogramma
- Begeleid nieuwe werknemers in sociale codes op de werkvloer

3 Doorgroeien in werk

Doorgroeien in werk van migranten vraagt transparantie over interne kansen en een objectieve benadering van hun competenties

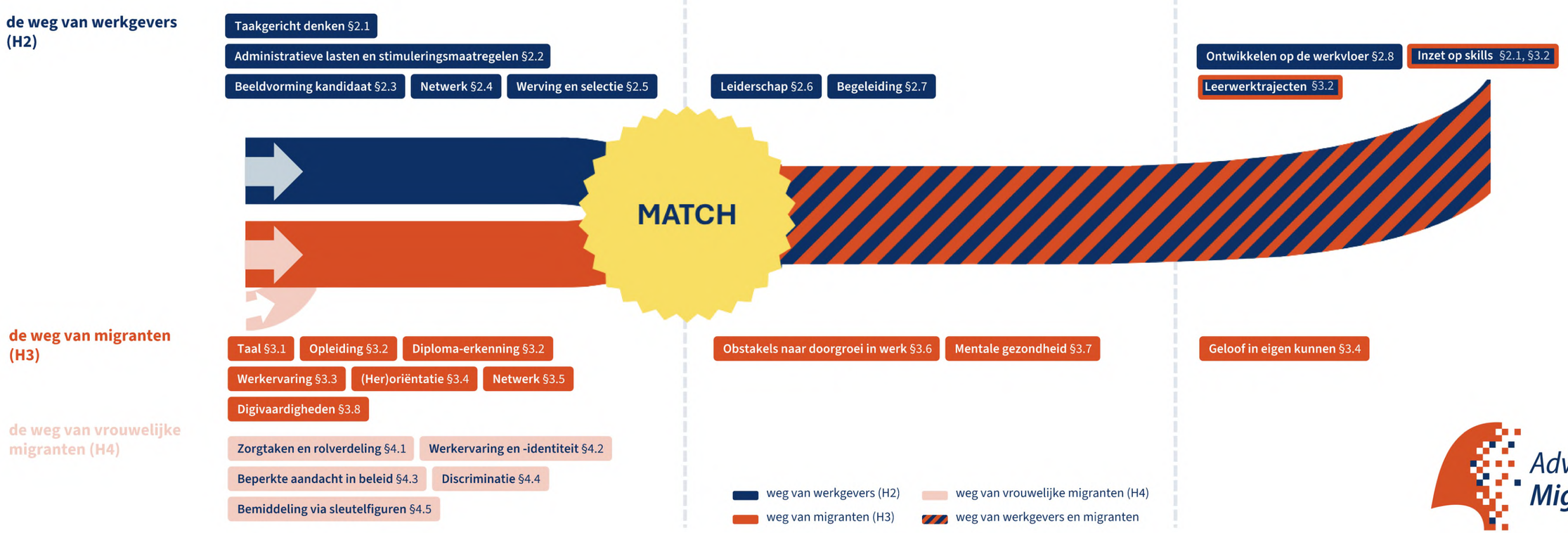
Aandachtspunten voor Overheid

- Maak erkenning van in het buitenland verworven skills mogelijk bij het skillspaspoort
- Veranker de kwaliteitsborging van EVC publiek in een toegankelijk skillspaspoort
- Versterk de rol van het mbo in stapelbare, praktijkgerichte leerroutes
- Maak met sociale partners afspraken over tijd en ruimte voor scholing

Aandachtspunten voor Werkgevers

- Wees transparant over interne vacatures en doorgroeimogelijkheden
- Bevorder doorgroeien in werk objectief, op basis van skills
- Laat migranten starten vanuit praktische vaardigheden en laat ze doorleren op de werkvloer
- Geef werkende migranten tijd en ruimte voor scholing

GEBASEERD OP DE ACHTERGRONDSTUDIE *TALENTEN BENUTTEN VAN MIGRANTEN*



Adviesraad Migratie

Achtergrondstudie Talenten benutten van migranten

Adviesraad Migratie

Deze achtergrondstudie bevat de bevindingen van het kwalitatief onderzoek naar de factoren die bepalend zijn voor het on(der)benutten van het arbeidspotentieel van migranten in Nederland, en ligt aan de basis van '*Investeren in onbenut talent. Een briefadvies over het beter benutten van het talent onder migranten in Nederland*'. Beide publicaties zijn gepubliceerd op de website van de Adviesraad Migratie.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding 4

Hoofdstuk 2 Factoren vanuit vraagzijde: werkgevers 9

2.1 Opleiding, vaardigheden en taal voor de taakuitvoering 11
2.2 Stimuleringsmaatregelen en administratieve lasten 15
2.3 Beelden over migranten 20
2.4 Netwerken 23
2.5 Werving en selectie 24
2.6 Leiderschap 26
2.7 Begeleiding op de werkvloer 27
2.8 Ontwikkelen op de werkvloer 28

Hoofdstuk 3 Factoren vanuit aanbodzijde: migranten 31

3.1 Taalontwikkeling 33
3.2 Opleiding 39
3.3 Werkervaring 43
3.4 (Her)oriëntatie en geloof in eigen kunnen 45
3.5 Netwerken 49
3.6 Obstakels naar doorgroei in werk 51
3.7 Gezondheidsdrempels 54
3.8 Digitale vaardigheden 55

Hoofdstuk 4 Aandacht voor vrouwelijke migranten op de arbeidsmarkt 57

4.1 Zorgtaken en rolverdeling 59
4.2 Werkervaring en -identiteit 62
4.3 Beperkte aandacht in beleid 62
4.4 Discriminatie 64
4.5 Bemiddeling via sleutelfiguren 65

Literatuuroverzicht 69

Bijlage 1. Gesprekspartners 77

Bijlage 2. Groepssessie 78

Hoofdstuk 1

Inleiding

Na jaren waarin het aantal vacatures hoger lag dan het aantal werkzoekenden, neemt de spanning op de arbeidsmarkt inmiddels af. Toch blijft de krapte de komende jaren voelbaar. De vraag naar arbeid blijft hoog door de vervanging van vertrekkend personeel, terwijl de vergrijzing ervoor zorgt dat de beroepsbevolking nauwelijks groeit. Tegelijkertijd is er nog een groot onbenut potentieel aan talent onder migranten, zoals de Adviesraad Migratie in een verkenning heeft laten zien. Nederland en vooral het Nederlandse bedrijfsleven doen zichzelf en de migranten tekort door dit potentieel niet méér te benutten. In dit onderzoeksrapport brengt de Adviesraad Migratie de achtergronden van het onbenutte arbeidspotentieel in kaart en formuleert de raad aandachtspunten om de talenten van migranten beter te benutten.

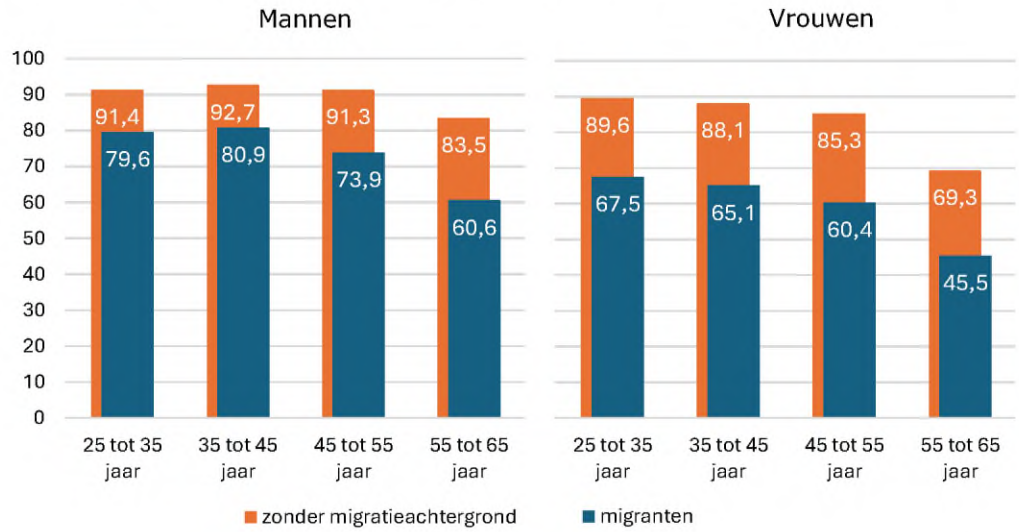
Deze studie vormt de inhoudelijke onderbouwing van het briefadvies '*Investeren in onbenut talent*'. Daarin formuleert de Adviesraad Migratie aandachtspunten om migranten actiever te ondersteunen bij het vinden van passend werk. Daarbij staan drie fasen centraal: werk vinden, werk behouden en doorgroeien.

De Adviesraad Migratie wees al in eerdere adviezen op de kansen en knelpunten bij het benutten van het potentieel van migranten. In '*Van asielzoeker naar zorgverlener*' concludeerde de raad bijvoorbeeld dat overheid en zorgorganisaties asielmigranten een betere kans moeten geven om bij te dragen aan de extra handen die in de zorgsector nodig zijn.[1] In '*Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid*' wees de raad op de mogelijkheid om huidige arbeidsmigranten te begeleiden naar andere sectoren.[2] Meer arbeidsmigratie is niet *de* oplossing voor het tekort aan arbeidskrachten, zoals de raad al stelde in '*Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie?*'.[3] Een logische volgende stap is daarom het beter benutten van het arbeidspotentieel van migranten die al in Nederland zijn. Om te weten hoe groot dat potentieel is, bracht de Adviesraad Migratie in de zomer van 2025 de omvang en samenstelling ervan in kaart.

Uit die kwantitatieve verkenning blijkt dat ongeveer 330.000 migranten van 25 tot 65 jaar, een vijfde van de totale groep, méér aan het werk zouden zijn als hun arbeidsdeelname even groot zou zijn als die van Nederlanders zonder migratieachtergrond met overeenkomstige leeftijd en geslacht. Zie figuur 1. Dat komt neer op zo'n 3% van de totale werkzame bevolking in Nederland. Het onbenutte arbeidspotentieel verschilt sterk tussen groepen migranten, naar leeftijd, sekse, migratiemotief en herkomstland. Het is het grootst onder migranten van 45 jaar en ouder, vrouwen en asiel- en gezinsmigranten van buiten de EU. In deze studie bedoelen we met migranten personen die in Nederland verblijven en in het buitenland zijn geboren. In de cijfermatige verkenning van het onbenutte arbeidspotentieel hanteerden we een striktere afbakening: ook beide ouders moesten in het buitenland zijn geboren.

[1] Adviesraad Migratie (2021)
[2] Adviesraad Migratie (2022)
[3] Adviesraad Migratie (2023)

Figuur 1: Arbeidsdeelname van Nederlanders zonder migratieachtergrond en van migranten, naar geslacht en leeftijdscategorie (%), 2022



De eerdere verkenning biedt slechts beperkt inzicht in de factoren die de arbeidsdeelname (het kwantitatieve potentieel) en de benutting van de talenten van migranten (het kwalitatieve potentieel) belemmeren dan wel bevorderen. Om hierin meer inzicht te krijgen is als vervolgstap kwalitatief onderzoek uitgevoerd met als centrale vraag: *welke factoren zijn bepalend voor de onderbenutting van het kwantitatieve en kwalitatieve arbeidspotentieel van migranten; en welke obstakels, stimulansen en oplossingen zijn er voor migranten en werkgevers om dit potentieel optimaal te benutten?*

Om de vraag te beantwoorden hebben we zowel de relevante literatuur geraadpleegd als kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Hiervoor voerden we 25 interviews met werkgevers (midden- en kleinbedrijf, en grotere bedrijven), organisaties die het migrantenperspectief vertegenwoordigen, uitzendbureaus en bemiddelaars van migrantengroepen. Zo onderzochten we welke relevante factoren samenhangen met het onbenut blijven van arbeidspotentieel en wat er werkt bij het (meer) benutten van talenten van migranten. Bij de keuze van de gesprekspartners is zo veel mogelijk gezocht naar partijen die zich richten op gezins-, asiel- en arbeidsmigranten, statushouders, Oekraïense ontheemden of EU-/Poolse migranten: groepen migranten waarvan uit onze verkenning een relatief groot on(der)benut arbeidspotentieel naar voren kwam. Ook zijn uitvoerders als gemeenten en COA en experts geraadpleegd op het terrein van inburgering, discriminatie, gedragsbeïnvloeding, gezondheid, matching en digitalisering. Een overzicht van de gesprekspartners is opgenomen in bijlage 1.
Om te verkennen welke acties werkgevers, migranten en overheden bereid zijn uit te voeren, legden we onze onderzoeksbevindingen voor in een groepssessie ('Versnellingskamer'). De 26 deelnemende stakeholders uit het werkveld formuleerden hierop acties die zij haalbaar en uitvoerbaar achten. In de rapportage verwijzen we hiernaar als indicatie van de waardering door de deelnemers. Bijlage

2 licht de aanpak van de Versnellingskamer toe en geeft een overzicht van de deelnemers.

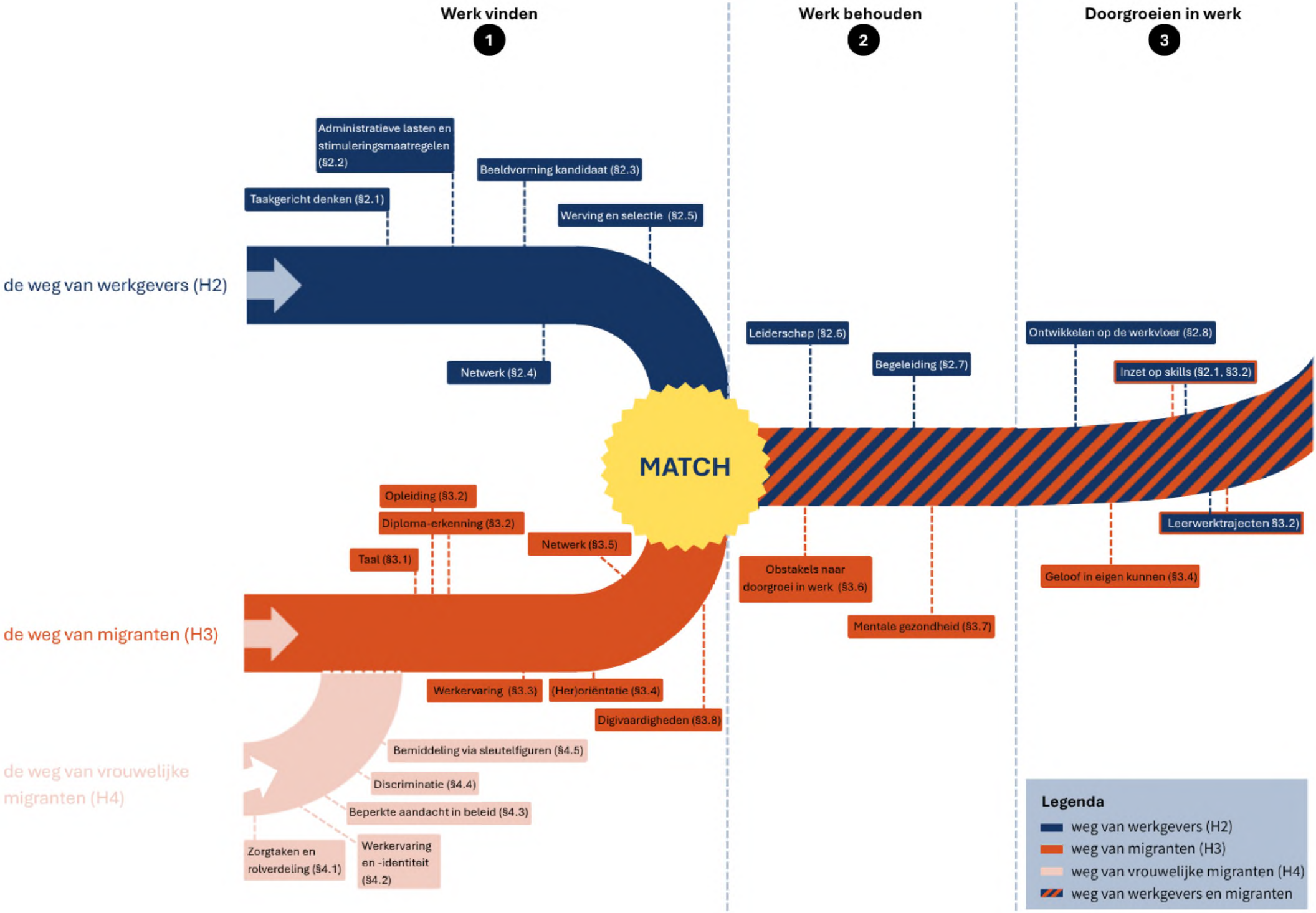
Veel factoren uit deze studie zijn niet uniek voor migranten. Ze gelden ook voor andere groepen niet-werkenden, zoals langdurig werkzoekenden, oudere werkzoekenden, starters en mensen met een arbeidsbeperking; en kunnen eveneens leiden tot on(der)benutting van hun arbeidspotentieel. Het Nederlandse participatie- en arbeidsmarktbeleid is gericht op een betere benutting van het arbeidspotentieel. Ook migranten hebben hier baat bij. Voor een optimale benutting van hun talenten kunnen zij extra profiteren van de beschreven aandachtspunten. De focus in deze studie ligt op betaald werk, mede gezien het nog onbenutte arbeidspotentieel en het grote aantal openstaande vacatures.[4] Tegelijkertijd erkennen we ook het maatschappelijke belang van onbetaald werk door migranten, zoals vrijwilligerswerk.

In deze studie staan de belangrijkste inzichten van het kwalitatief onderzoek centraal. Hoofdstuk 2 behandelt de vraagzijde (werkgevers), hoofdstuk 3 de aanbodzijde (migranten). Het onbenutte arbeidspotentieel is vooral groot onder vrouwelijke migranten, zoals vrouwen die als asielmigrant of als gezinslid van een arbeidsmigrant naar Nederland zijn gekomen. Hoofdstuk 4 gaat daarom specifiek in op het benutten van hun talent. Figuur 2 geeft een overzicht van de factoren die werkgevers en (vrouwelijke) migranten tegenkomen bij het benutten van talent, in de drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien.

Deze achtergrondstudie, samen met de eerdere cijfermatige verkenning, factsheet en het briefadvies, maakt deel uit van het adviestraject '*Talenten benutten: migranten en betaald werk*', dat de Adviesraad Migratie op eigen initiatief uitvoert. Doel is om de kennis en bewustwording van het onbenutte arbeidspotentieel onder migranten te vergroten en beleidsaanbevelingen te doen voor een betere benutting. Dit is van groot belang: voor migranten (financiële onafhankelijkheid, betere sociale inbedding), voor werkgevers (toegang tot een onderbenutte pool van talent) en voor de samenleving (hogere belastinginkomsten, lagere uitkeringslasten, minder afhankelijkheid van arbeidsmigratie).

[4] In deze achtergrondstudie richten we ons op werk in loondienst. In een eerdere verkenning brachten we het aandeel zelfstandigen uit naar herkomst en migratiemotief in kaart. Uit de cijfers bleek dat migranten uit de EU/EFTA ongeveer even vaak als zelfstandige werken als Nederlanders zonder migratieachtergrond, terwijl migranten van buiten de EU/EFTA dit veel minder vaak doen.

Figuur 2: Factoren die werkgevers en migranten tegenkomen bij de drie fasen van talenten benutten: werk vinden, behouden en doorgroeien



Hoofdstuk 2

Factoren vanuit vraagzijde: werkgevers

CONCEPT

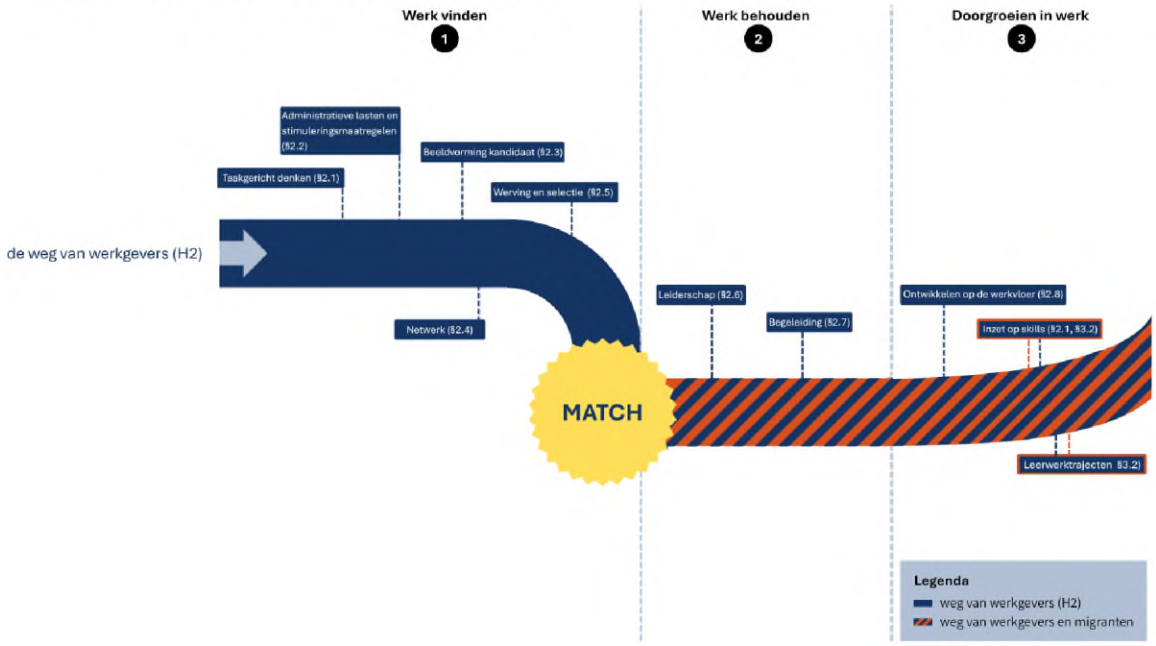
Een werkgever kan verschillende afwegingen maken bij het zoeken en aannemen van personeel, variërend van harde eisen (vaardigheden) tot zachte criteria (persoonlijkheid) en andere aspecten zoals kosten, praktische zaken als uren werk en toekomstbeelden. De overwegingen zijn in principe van toepassing bij iedere nieuwe aanstelling, waarbij 'de' werkgever niet bestaat. Het kan gaan om een mkb-ondernemer, vaak zonder een separate personeelsafdeling, die zelf als directeur-eigenaar de beslissing neemt, maar ook om verschillende mensen binnen een grotere organisatie zoals leidinggevenden, HR-medewerkers en teamleiders. Wat overeenkomt is dat men een kandidaat zoekt die de functie naar tevredenheid zal vervullen en dat men onzekerheid daarover wil verkleinen.

In dit hoofdstuk staan de factoren centraal die aan de vraagzijde – vanuit werkgevers – van invloed zijn op het werven, in dienst nemen en behouden van migranten. Deze factoren kunnen zowel belemmerend als stimulerend werken en bepalen mede hoe werkgevers hiermee omgaan. In dit hoofdstuk behandelen we min of meer chronologisch de stappen en afwegingen die een werkgever maakt bij werving, selectie en behoud of doorgroei van werknemers.

Bij het perspectief vanuit de vraagzijde ligt de focus vooral op asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden, aangezien bemiddelaars, uitzendbureaus en werkgevers met deze groepen relatief veel ervaring hebben. Bij andere groepen migranten, zoals vrouwelijke gezins- en asielmigranten, is het arbeidspotentieel nog grotendeels onbenut – zoals we ook analyseerden in de cijfermatige verkenning. Daardoor is de ervaring met deze groepen bij werkgevers beperkt. De aandachtspunten voor het benutten van hun potentieel komen daarom meer aan bod bij de aanbodzijde in hoofdstuk 3 (migranten algemeen) en hoofdstuk 4 (vrouwelijke migranten).

Figuur 3 geeft een overzicht van de factoren die werkgevers tegenkomen bij het benutten van talent van migranten in de drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien, en de bijbehorende paragrafen in dit hoofdstuk.

Figuur 3: Factoren bij benutten talent van migranten vanuit vraagzijde in de drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien



2.1 Opleiding, vaardigheden en taal voor de taakuitvoering

Stimuleren internationale diplomawaardering

Werkgevers met vacatures waarvoor specifieke kwalificaties vereist zijn, selecteren kandidaten in eerste instantie op behaalde diploma's en relevante werkervaring. Professionals met in het buitenland behaalde diploma's kunnen een rol spelen in het vervullen van deze vacatures. Tegelijkertijd zijn werkgevers onvoldoende bekend met onderwijssystemen in de herkomstlanden van migranten en met de waarde van buitenlandse diploma's. De overheid heeft Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en Nuffic aangewezen om individueel advies uit te brengen over de waarde van buitenlandse diploma's in Nederland. Voor toegang tot gereglementeerde beroepen zoals voor artsen, advocaten of leraren, geldt daarnaast een separaat traject van formele diploma-erkenning die verschilt per beroepsgroep. Zie het kader voor het verschil tussen diplomawaardering en diploma-erkenning. Uit praktijkstudies in zowel Nederland[5] als het buitenland[6] blijkt dat werkgevers te maken hebben met aanzienlijke administratieve lasten en lange doorlooptijden bij de erkenning van buitenlandse diploma's voor beschermde beroepen. Het werkveld geeft aan dat werkgevers de diploma-erkenning in de zorg, met name via de BIG-registratie, ervaren als een complex en tijdrovend traject. Slechts vijf procent van de werkgevers in de gezondheidszorg geeft aan personeel in het buitenland te hebben geworven om een vacature vervuld te krijgen of het werk gedaan te krijgen.[7]

De strikte toelatingsregels voor beschermde beroepen zijn van toepassing op circa 185 beroepen. Dit aantal ligt naar verluidt relatief hoog in vergelijking met andere landen, zoals Duitsland, waar 170 beroepen als beschermd zijn aangemerkt.
De gesprekspartners en Nuffic zelf geven aan dat werkgevers nog maar beperkt gebruik maken van diplomawaardering. Dat komt niet zozeer doordat het aanvraagproces ingewikkeld is – al kan de procedure wel zes weken of langer duren – maar het heersende beeld van rompslomp rond diploma-erkenning draagt eraan bij dat werkgevers (ook) diplomawaardering relatief weinig aanvragen. En dat is spijtig aangezien een diplomawaardering werkgevers juist inzicht kan geven in het niveau dat iemand meebrengt. In Duitsland is er een grote groep Syrische artsen werkzaam, die daar tijdens het erkenningstraject al (onder supervisie) praktijkervaring kunnen opdoen en daardoor relatief snel aan het werk gaan.[8] Wij adviseren daarom om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor een ruimere en flexibelere benadering van diploma-erkenning.

[5] KIS (2025); De Muijnck e.a. (2024)
[6] SVR (2025)
[7] Böcker & De Lange (2025)
[8] Postmes & Rolim Medeiros (2023)

Verschil diplomawaardering en diploma-erkenning

Diplomawaardering is een proces van vergelijking, waarbij wordt gekeken naar het niveau van een buitenlands diploma ten opzichte van het Nederlandse systeem. De overheid heeft Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB; voor vmbo en mbo) en Nuffic (voor hbo, wo) aangewezen om individueel advies uit te brengen over de waarde van buitenlandse diploma's in Nederland. Het Informatiecentrum DiplomaWaardering (IcDW) behandelt aanvragen voor waardering van internationale diploma's. Diplomawaardering heeft geen juridische gevolgen voor het uitoefenen van een beroep.
Diploma-erkenning (beroepserkenning) is de formele erkenning van een buitenlands diploma door de overheid of een beroepsorganisatie, wat nodig is voor toegang tot gereglementeerde beroepen in Nederland. De wijze van aanvragen voor erkenning van het buitenlandse diploma hangt af van het beroep.

Aandachtspunt
Werkgevers kunnen meer gebruikmaken van het loket voor internationale diplomawaardering om inzicht te krijgen in het niveau van iemands opleiding - en daarmee het niveau dat iemand meebrengt. Daarnaast doen verschillende gesprekspartners de oproep aan bevoegde autoriteiten om gezamenlijk te verkennen welke mogelijkheden er zijn voor een ruimere en flexibelere benadering van diploma-erkenning.

Richten op vaardigheden

Om werkgevers te ondersteunen bij het vinden van geschikte kandidaten voor hun vacatures, met name wanneer buitenlandse diploma's geen passend beeld geven of kandidaten weinig of geen opleiding in het herkomstland hebben gevolgd, pleiten verschillende gesprekspartners voor een verschuiving van de focus van diploma's naar vaardigheden ('skills').[9] Met CompetentNL wordt een op vaardigheden gerichte benadering van de arbeidsmarkt en het onderwijs ondersteund (zie kader). Het koppelt taken en *soft skills* (zoals gedragsvaardigheden en persoonlijkheidskenmerken) aan beroepen op verschillende beroepsniveaus in Nederland (de aanbodzijde gaat in op het competentiegericht ontwikkelen van (deel)opleidingen). Het onderwijsveld geeft aan dat werkgevers in toenemende mate kijken naar vaardigheden en competenties en niet alleen naar diploma's:

> *'Er is een kentering gaande in de ouderenzorg en dat zien we nu ook gebeuren bij ziekenhuizen. Eerst wilden zij [werkgevers in de zorg] alleen niveau 3 of 4 leerlingen, maar nu steeds meer ook niveau 2. Die kunnen misschien geen [complexe] handelingen uitvoeren, maar wel sociaal contact of transfer van rolstoel naar bed, toiletbezoek, aankleden.'*

Daarnaast krijgen werkgevers door inzicht in vaardigheden ook een duidelijker beeld van de ontwikkelmogelijkheden van werkenden en werkzoekenden.

[9] Werk samen aan een skillsgerichte arbeidsmarkt - RuimBaan

CompetentNL

CompetentNL is een gemeenschappelijke, landelijke standaardtaal voor het beschrijven van *'skills'*: de vaardigheden en kennis(gebieden) van mensen. Het beschrijft skills zo eenduidig en precies mogelijk zodat dezelfde woorden worden gebruikt voor dezelfde skills in functieomschrijvingen, vacatureteksten, kandidaatsprofielen, onderwijs en opleiding. Daarmee ondersteunt CompetentNL werkgevers, werkenden, werkzoekenden, bemiddelaars en professionals op zowel de arbeidsmarkt als in het onderwijs.
TNO, Uitvoeringsorganisatie Werknemers Verzekeringen (UWV), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) werken samen aan de ontwikkeling van CompetentNL, in opdracht van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

Waardering van buitenlandse diploma's en de ontwikkeling van een skillspaspoort – dat zichtbaar maakt wat iemand kan en wil, en waarin ook in het buitenland verworven competenties zijn opgenomen – kunnen werkgevers meer inzicht bieden in de talenten en vaardigheden van migranten. Tijdens de groepssessie waardeerden vertegenwoordigers van het werkgeversperspectief het voorstel om een skillspaspoort (al tijdens de asielprocedure) op te bouwen ten zeerste. Dit paspoort biedt bemiddelaars en werkgevers direct inzicht in de competenties van kandidaten en vergroot daardoor de kans op een succesvolle match.

Aandachtspunt
Werkgevers kunnen explicieter in kaart brengen welke vaardigheden en kennisgebieden (*skills*) noodzakelijk zijn voor specifieke taken en functies, en hier hun (vacature)eisen op aanpassen. CompetentNL kan hierbij als gemeenschappelijke taal dienen, zodat dezelfde skills eenduidig worden benoemd in vacatureteksten, kandidaatsprofielen en opleidingen. Ook het skillspaspoort kan hierbij helpen. Dit biedt inzicht in de competenties van kandidaten, ook die in het buitenland zijn verworven. Het helpt werkgevers om sneller en vaker geschikte mensen te vinden en het helpt arbeidsbemiddelaars om meer mensen naar passend werk te begeleiden.

Belang beheersing Nederlandse taal

Werkgevers met functies waarin sprake is van klantcontact met Nederlandse partners of opdrachtgevers benadrukten in de gesprekken het belang van beheersing van de Nederlandse taal. Kennis van het Nederlands fungeert als selectiecriterium bij de werving van nieuwe werknemers, waaronder ook bij deelname aan eventuele nieuwkomersprogramma's. Daarnaast beschouwen werkgevers de mate waarin nieuwe werknemers zich in de eerste periode ontwikkelen op taalgebied als een belangrijke indicator voor hun verdere potentieel. Nadat migranten een vast contract hebben gekregen en als 'reguliere' werknemers worden beschouwd, verwachten werkgevers dat zij blijven investeren in hun taalontwikkeling. Het geeft het belang aan van taal bij meerdere aspecten in en rond het werk.

Daarbij kunnen migranten die nog niet volledig aan de taaleisen voldoen, maar wel gemotiveerd en technisch in staat zijn om een vacature te vervullen, in een vicieuze cirkel terechtkomen. Het taalniveau van migranten is nog niet hoog genoeg om aan de eisen van de werkgever te voldoen. En juist een werkplek waar Nederlands wordt gesproken kan helpen om dat niveau te verbeteren, maar werkgevers bieden die vaak niet aan omdat het taalniveau nog te laag is (zie ook de aanbodzijde, waarin het belang van Nederlandse taalvaardigheid bij migranten wordt besproken). Werkgevers die migranten in dienst hebben, kunnen meer mogelijkheden bieden en hen ondersteunen in de verdere ontwikkeling van hun taalbeheersing door bijvoorbeeld taalles onder werktijd aan te bieden.[10] Bij sommige uitzendbureaus krijgen cursisten wekelijks twee uur les en worden gestimuleerd daarnaast zelfstandig te oefenen. Regelmatige herhaling is essentieel voor taalverwerving. De lesuren worden doorbetaald en kunnen meetellen als arbeidsvoorwaarde binnen de cao. De insteek is gericht op investeren in werknemers en levert zowel werknemer als werkgever profijt op.

Beschikbare vertaaltechnologie zou werkgevers en anderstalige werkzoekenden/werkenden kunnen ondersteunen bij één-op-één gesprekken en in overleggen waaraan meerdere mensen deelnemen (zie kader over inclusieve technologie).

Inclusieve technologie

Inclusieve technologie omvat technologische toepassingen die mensen met een arbeidsbeperking ondersteunen om een baan te vinden en hen duurzaam inzetbaar te maken. Voor midden- en kleinbedrijven is er de mogelijkheid om een subsidie aan te vragen voor de aanschaf van arbeidsondersteunende inclusieve technologie en voor het inwinnen van advies over de implementatie ervan.
Vertaaltechnologie kan op de werkvloer worden ingezet ter ondersteuning van anderstaligen, en is onder meer beschik in de talen Farsi/Dari. De huidige subsidieregeling richt zich echter specifiek op personen met een ondersteuningsvraag.

In sommige banen, zoals in productieomgevingen en de schoonmaak, is beheersing van de Nederlandse taal volgens uitzendbureaus en mkb-werkgevers minder doorslaggevend voor het uitvoeren van het werk. In deze context speelt een meewerkend voorman of -vrouw vaak een belangrijke rol in de overdracht van informatie en instructies. In sommige gevallen vervult een andere collega binnen de organisatie deze rol, die migranten daarnaast ondersteunt en begeleidt bij praktische zaken, zoals doktersbezoeken of financiële vragen. Wanneer een organisatie echter onvoldoende schaal heeft om een dergelijke coördinerende rol structureel in te richten, kan de vertaaltechnologie een praktische oplossing bieden voor de mondelinge communicatie met collega's, begeleiders en leidinggevenden. Het geluidsniveau in sommige (productie)omgevingen kan echter zodanig hoog

[10] In 2024 was er de werkgeverssubsidie 'Taalbuddy's op het werk' beschikbaar voor werknemers met een vluchtachtergrond (asielzoekers, statushouder, Oekraïner) om samen de taal oefenen voor een uur per week, gedurende 3-6 maanden.

zijn dat deze vormen van ondersteuning lastig toepasbaar zijn. Een andere mogelijkheid is *'jobcarving'*: het creëren van functies voor, in deze situatie, anderstalige werknemers door taken zonder taaleisen te bundelen. Dit kan werkgevers helpen om mensen aan te nemen die het Nederlands (nog) niet spreken. Uit de gesprekken bleek echter dat werkgevers dit nog zeer beperkt toepassen.

Aandachtspunt
Werkgevers kunnen de vicieuze cirkel doorbreken door migranten die nog niet volledig aan de taaleisen voldoen, toch een kans te bieden. *'Jobcarving'*, waarbij taalspecifieke taken uit een functieomschrijving worden gehaald en gebundeld tot een maatwerkfunctie, kan hierbij helpen. Ook kunnen werkgevers een meertalige werknemer of intermediair aanstellen die anderstalige werknemers begeleidt, of zij kunnen vertaaltechnologie inzetten. Eenmaal aan het werk kunnen werkgevers de taalontwikkeling van migranten verder ondersteunen door taallessen onder werktijd aan te bieden. De insteek is gericht op investeren in werknemers en levert zowel werknemer als werkgever profijt op.

2.2 Stimuleringsmaatregelen en administratieve lasten

Onvoldoende zicht op verschillen stimuleringsmaatregelen

Werkgevers hechten waarde aan zekerheid dat iemand goed werk kan verrichten en verwachten in sommige gevallen (financiële) compensatie voor het risico dat zij nemen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zoals ouderen, langdurig werklozen, migranten of mensen met een arbeidsbeperking.[11] Deze groepen kunnen extra inspanningen vereisen, zoals intensievere begeleiding, aanpassingen van de werkplek of een lagere productiviteit in vergelijking met reguliere werknemers. Om werkgevers te ondersteunen bij de instroom en het behoud van werknemers uit deze doelgroepen, biedt de overheid verschillende financiële regelingen aan.

Voor werkzoekenden van 56 jaar en ouder is er voor werkgevers bijvoorbeeld de compensatieregeling, proefplaatsing en loonkostenvoordeel wanneer de loonwaarde onder het minimumloon ligt.[12] Voor mensen met een arbeidsbeperking zijn stimuleringsmaatregelen beschikbaar voor werkplek-aanpassingen en een externe of interne jobcoach voor begeleiding op de werkvloer; evenals loonkostensubsidie en de no-riskregeling als compensatie bij ziekte.[13] Voor statushouders kunnen werkgevers ondersteuning aanvragen met de (periodieke) Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS), specifiek gericht op het verkleinen van taal- en cultuurverschillen.

[11] Klaver e.a. (2015)
[12] 56 jaar of ouder | werk.nl
[13] Regelingen voor werkgevers met werknemer met uitkering | UWV

Op de vraag hoe werkgevers potentiële werknemers selecteren, gaven de werkgevers waarmee is gesproken aan dat zij vooral waarde hechten aan betrokkenheid en inzetbaarheid; zij zoeken naar '*goede betrokken mensen, waar we wat aan hebben*'. Tegen deze achtergrond lijkt de beschikbaarheid van (financiële) stimuleringsmaatregelen een minder prominente rol te spelen in het wervingsproces van migranten. Maar de inzet van stimuleringsmaatregelen kan volgens gemeenten en bemiddelaars werkgevers wel over de streep trekken om migranten aan te nemen.[14] Het gaat daarbij onder meer om een proefplaatsing om te beoordelen of een werknemer geschikt is, begeleiding door een jobcoach en, in mindere mate genoemd, loonkostensubsidie bij verminderde loonwaarde (zie kader).

Gemeenten zijn vanuit de Participatiewet verantwoordelijk voor de ondersteuning bij het vinden van werk als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking, als ook om mensen die om andere redenen extra ondersteuning nodig hebben om werk te vinden. Asielzoekers en Oekraïense ontheemden vallen niet zonder meer onder de Participatiewet. Dit hangt samen met het feit dat asielzoekers in de opvang doorgaans geen Participatiewet-uitkering ontvangen, terwijl Oekraïense ontheemden onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen en gemeenten hun ondersteuning verschillend vormgeven. Hierdoor zijn stimuleringsmaatregelen uit deze wet niet altijd of slechts beperkt inzetbaar.

Stimuleringsmaatregelen vanuit de Participatiewet: proefplaatsing, loonkostensubsidie en jobcoach

Proefplaatsing is risicoloos kennismaken om te beoordelen of de werknemer die *een uitkering ontvangt*, geschikt is voor de functie. De werknemer werkt twee maanden onbetaald en met behoud van uitkering bij de werkgever. Voorwaarde: De werkgever biedt bij een positieve proefplaatsing een contract aan van minimaal 6 maanden.
Loonkostensubsidie (LKS) is een financiële compensatie voor werkgevers die een werknemer aannemen met een verminderde loonwaarde (30% - 80% van het minimumloon). Duur: afhankelijk van contractduur.
Jobcoach is interne of externe begeleiding op de werkvloer voor werknemers die extra ondersteuning nodig hebben. Maximaal 3 jaar.
De instrumenten kunnen gecombineerd worden; bijvoorbeeld een proefplaatsing met een jobcoach, gevolgd door een dienstverband met loonkostensubsidie.

Volgens sommige gesprekspartners beschouwen gemeenten het (nog) niet beheersen van de Nederlandse taal als een belemmering die ondersteuning rechtvaardigt, terwijl andere gemeenten de juridische grondslag hiervoor beperkter interpreteren. Door deze verschillende interpretatie verschilt de praktische inzet van stimuleringsmaatregelen per gemeente en individuele situatie. Gesprekspartners geven aan dat het voor werkgevers lastig uit te leggen is waarom de ene migrant wel ondersteuning ontvangt en de andere niet.

[14] KIS 2026; Zie ook: Financiële regelingen werkgevers op het gebied van taal | SER

Daarbij geven ondernemers uit het midden- en kleinbedrijf aan onvoldoende zicht te hebben op de verschillende groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de betrokken instanties en de uiteenlopende regelingen per doelgroep. Dit ervaren zij als complex en onoverzichtelijk. Zo is het onderscheid tussen asielzoekers en statushouders hen niet altijd duidelijk, terwijl dit wel consequenties heeft voor de inzet van stimuleringsmaatregelen.

Tijdens de groepssessie werd gepleit voor meer centralisatie en uniformiteit van regelingen, waaronder loonkostenvergoedingen, no-riskpolissen, landelijke dekking en betere inzichtelijkheid voor werkgevers. Daarnaast werd het belang benadrukt van uniforme wet- en regelgeving voor verschillende migrantencategorieën, waaronder asielzoekers, statushouders, gezinsmigranten, arbeidsmigranten, kennismigranten en internationale studenten, om werkgevers beter te ondersteunen.

De Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) heeft als doel werkgevers te stimuleren om statushouders duurzaam in dienst te nemen.[15] Om voor de subsidie in aanmerking te komen moet de werkgever activiteiten op de werkvloer organiseren gericht op het leren van de vaktaal en het bijbrengen van de cultuur van de organisatie. In de gesprekken met werkgevers en intermediairs werd de subsidie echter niet spontaan genoemd als stimuleringsmaatregel. Dit kan te maken hebben met het feit dat de regeling relatief nieuw is of met het tijdvak waarbinnen werkgevers de subsidie moeten aanvragen. In de groepssessie is als actiepunt ingebracht 'de subsidieregeling niet te veel afkaderen voor statushouders, maar breder inzetten (ook voor asielzoekers bijvoorbeeld) en structureler.'

Aandachtspunt
Meer duidelijkheid richting werkgevers over de regels rond arbeid voor verschillende categorieën migranten is wenselijk. Daarbij zou het uitgangspunt moeten zijn om onbenut arbeidspotentieel beter te benutten en drempels naar werk zoveel mogelijk te verlagen. Landelijke richtlijnen zijn nodig in de toepassing van stimuleringsmaatregelen, zodat gemeenten hierin eenzelfde lijn volgen en versnippering van beleid tussen gemeenten wordt tegengegaan. Daarnaast is heldere en structurele communicatie richting gemeenten, werkgevers en uitvoeringsorganisaties van belang om de toepassing van regelingen inzichtelijker en voorspelbaarder te maken.

Tewerkstellingsvergunning

Asielzoekers, mensen die een aanvraag voor verblijfsvergunning bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) hebben ingediend, mogen sinds een rechterlijke uitspaak het hele jaar werken mits hun asielaanvraag minimaal zes

[15] Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) | Uitvoering Van Beleid, derde aanvraagperiode loopt van 8 junit tot 30 september 2026. Er is een totaalbedrag van twee miljoen euro beschikbaar. Het maximale subsidiebedrag per werkgever is € 24.000 (voor maximaal 8 statushouders).

maanden loopt.[16] Met de nationale implementatie van de herziene EU Opvangrichtlijn is de periode verkort naar drie maanden (zie het kader hieronder voor een nadere toelichting). Werkgevers die een asielzoeker in dienst nemen moeten in het bezit zijn van een tewerkstellingsvergunning (TWV) voor de betreffende asielzoeker. De afschaffing van de 24-wekeneis kreeg in 2023 veel (media)aandacht, wat, zoals gesprekspartners aangeven, een grote *spin-off* had. Het aantal verstrekte TWV's voor asielzoekers steeg van 1.840 in 2023, naar 12.009 in 2024 en naar 30.625 in 2025.[17] Hierbij gaat het niet alleen om unieke banen, maar ook om combinatiebanen en herhalingsaanvragen.

Aanvraag van een TWV moet de werkgever doen bij UWV. Werkgevers ervaren dit als een intensief administratief proces dat tijd kost: de wettelijke termijn op een beslissing is vijf weken. Ook kunnen hierbij fouten worden gemaakt met als gevolg dat een werkgever kan afhaken of dat het meer tijd in beslag neemt.[18] Ook is het voor werkgevers soms lastig om het loon uit te betalen omdat niet alle asielzoekers over een burgerservicenummer (BSN) beschikken dat nodig in om een bankrekening te openen (zie kader). Het maakt dat werkgevers soms terughoudend zijn met het aanbieden van een baan aan asielzoekers. Daarom werken bedrijven soms met tussenpersonen, zodat het papierwerk goed geregeld is, maar dat is duurder dan mensen rechtstreeks in dienst nemen. Door een bemiddelaar is gezegd:

> *'Er zijn heel weinig bedrijven die TWV's willen doen. Er is geen toegang tot de arbeidsmarkt, tenzij een werkgever welwillend is.'*

Een bemiddelaar signaleert tevens dat de huidige procedures rond TWV's en controle niet altijd bijdragen aan bescherming:

> *'Mensen verdienen meer bescherming als ze gaan werken, maar ik zie niet in hoe de huidige manier van werken [red.: het aanvragen van een TWV door werkgever en controle daarop door UWV] hen beschermt. Het is een papieren tijger. En het duwt juist mensen in zwart werk.'*

Werkgevers hebben niet altijd zicht op de uiteenlopende administratieve regels voor verschillende groepen migranten bij het aangaan van betaald werk. Statushouders hebben bijvoorbeeld vrij toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt en hebben geen TWV nodig. Oekraïense ontheemden die onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen, zijn eveneens vrijgesteld van de TWV-plicht, maar voor hen geldt wel een meldingsplicht bij UWV. Gezinsleden van zowel

[16] Asielzoekers mogen voortaan hele jaar werken, Uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van november 2023 over de zogenoemde 24-weken-eis.
[17] UWV Jaarverslag 2025
[18] SER Noord-Nederland (2025), Bouwen aan bestaanszekerheid: Werk voor asielzoekers en statushouders op de Noordelijke arbeidsmarkt; Open Embassy (2024), Bijlage-3-Handreiking-Toeleiding-naar-Werk-vanuit-het-AZC-OpenEmbassy.pdf. Het COA signaleert knelpunten in het systeem, zoals de beperkte geldigheidsduur van een TWV vanwege de koppeling aan het W-document (de identiteitskaart van een asielzoeker die maximaal één jaar geldig is). Dit betekent dat wanneer een W-document bijna verloopt, de TWV ook maar kort geldig is, wat het voor werkgevers minder aantrekkelijk maakt om asielzoekers in dienst te nemen.

statushouders als Oekraïense ontheemden mogen zonder werkvergunning werken.[19] De nationale implementatie van de herziene Opvangrichtlijn leidt enerzijds tot versoepeling van de regels doordat asielzoekers na drie maanden procedure toegang krijgen tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is er de vraag of de introductie van de categorie 'niet-kansrijke' asielzoekers die geen toegang krijgen tot de Nederlandse arbeidsmarkt niet juist tot meer onduidelijkheid bij werkgevers over deze migrantengroep zal leiden. Werkgevers geven aan behoefte te hebben aan een vast aanspreekpunt voor duidelijke en praktische ondersteuning.

Burgerservicenummer en herziene EU-Opvangrichtlijn

Burgerservicenummer (BSN). Om loon te kunnen ontvangen heeft een werknemer een BSN nodig. Statushouders krijgen automatisch een BSN wanneer zij middels het proces van vergunningverlening worden ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP). Met een BSN is iemand geregistreerd bij de Nederlandse Belastingdienst. Asielzoekers en statushouders hebben ook een BSN nodig om een bankrekening te kunnen openen waar een werkgever het loon op stort.
Asielzoekers die langer dan zes maanden in Nederland zijn, statushouders en nareizigers kunnen zich inschrijven in de Basisregistratie Personen via een zogenoemde BRP-straat, die er alleen zijn in Ter Apel, Zevenaar, Budel, Amsterdam, 's-Hertogenbosch, Utrecht en Den Haag.

EU-Opvangrichtlijn). In de herziene Opvangrichtlijn (artikel 17 Richtlijn 2024/1346/EU), die onderdeel is van het EU Asiel- en Migratie Pact, zijn de bepalingen over toegang tot de arbeidsmarkt aangepast. De nationale implementatie van de herziene EU-Opvangrichtlijn stelt dat asielzoekers na drie maanden in procedure in Nederland hier mogen werken (momenteel is deze periode zes maanden). Daarnaast is opgenomen dat bepaalde groepen asielzoekers, zoals 'asielzoekers in de versnelde procedure' – vaak aangeduid als 'niet-kansrijk' – geen toegang hebben tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze regelgeving is op moment van schrijven (september 2026) nog in voorbereiding en nog niet in werking getreden.

Aandachtspunt
Meer uniformiteit in de regels voor tewerkstelling van verschillende categorieën migranten is wenselijk. Zolang dit nog niet het geval is, is het gewenst dat werkgevers via een vast aanspreekpunt bij de regionale Werkcentra informatie kunnen inwinnen over de regels die gelden voor een kandidaat uit een specifieke migrantengroep en desgewenst ondersteuning kunnen krijgen bij het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning.

[19] Zie ook: Wist je dat ... gezinsleden van migranten meestal direct de arbeidsmarkt op mogen? | Adviesraad Migratie

2.3 Beelden over migranten

Discriminatie op de werkvloer

Tien procent van de werknemers in 2022 gaf aan zich in de voorgaande twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk.[20] Dat kan zijn op een of meer gronden, zoals geslacht, herkomst, geloof of handicap.[21] Discriminatie op de arbeidsmarkt beperkt zich niet tot incidenten en is een structureel probleem.[22] Discriminatie kan voortkomen uit bewust of onbewust gedrag (zie kader). Het komt vaker voor bij mannen met een migratieachtergrond dan bij vrouwen met een migratieachtergrond, en vaker in lagere en middenfuncties.[23] Het manifesteert zich meer bij de toegang tot de arbeidsmarkt ('*pre-entry*') en minder op de werkvloer ('*post-entry*' discriminatie). Hierbij kan het vooroordeel dat asielmigranten minder werkervaring of motivatie zouden hebben een rol spelen.[24,25] Bedrijven met een aparte HR-afdeling, dus vaak grotere bedrijven, zouden minder discrimineren (op herkomst) omdat zij vaker een geobjectiveerd wervings- en selectieproces toepassen.[26] Discriminatie komt vaker voor in organisaties met veel klantcontact, waar werkgevers menen rekening te moeten houden met veronderstelde voorkeuren van klanten.[27] Het is belangrijk op te merken dat dit natuurlijk voor lang niet alle werkgevers geldt. Er zijn aanwijzingen voor sectorale verschillen: de personeelssamenstelling in de publieke sector is vaker een afspiegeling van de samenleving dan in de private sector.[28] Zo is er minder sprake van discriminatie in sectoren als zorg en cultuur, terwijl sectoren met een sterke hiërarchie en een uitgesproken beeld van de 'ideale werknemer' – zoals politie en defensie – het lastiger vinden om werknemers met een migratieachtergrond aan te trekken en vooral te behouden. In organisaties en regio's met meer etnische diversiteit wordt meer discriminatie gevonden, hetgeen mogelijk te maken heeft met toenemende gevoelens van dreiging of vervreemding.[29] Tegelijkertijd lijkt er in superdiverse regio's zoals de grote steden, weer meer tolerantie te bestaan, mogelijk door de talloze mogelijkheden voor duurzaam positief interetnisch contact. Ongelijkheid ontstaat bovendien niet alleen door discriminatie, maar ook door informele mechanismen als 'ons kent ons': wie je kent, hoe een 'klikgesprek' in het wervingsproces verloopt en in hoeverre selectieprocessen formeel en transparant zijn (zie ook paragraaf 2.5 over werven en selecteren).[30]

---

[20] Discriminatie op de werkvloer | CBS
[21] Monitor Discriminatiezaken 2025 | College voor de Rechten van de Mens
[22] SCP (2024)
[23] SCP (2024)
[24] Ravn (2023)
[25] Mensen zullen vaak over zichzelf zeggen dat ze niet discrimineren. Naomi Ellemers noemt dit de integriteitsparadox. Werkgevers noemen bijvoorbeeld wel discriminatie in de eigen sector, maar minder als het dichterbij bij henzelf komt.
[26] Stückradt e.a. (2026)
[27] Fernández-Reino e.a. (2022)
[28] Blommaert e.a. (2024) met een uitgebreide literatuurstudie naar discriminatie op de arbeidsmarkt.
[29] Thijssen (2023)
[30] Stückradt e.a. (2026). Zie ook: 'Het systeem is niet neutraal': waarom nog steeds niet iedereen gelijke kans heeft op een baan - Universiteit van Amsterdam

Discriminatie migranten op de arbeidsmarkt

Diverse studies tonen aan dat er in Nederland sprake is van discriminatie op grond van afkomst bij het werven en selecteren van werknemers.[31] Discriminatie wordt gezien als het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering. Er kan sprake zijn van impliciete (onbewuste) discriminatie die voortkomt uit cognitieve vooroordelen, waarbij de eigen groep automatisch positiever wordt beoordeeld dan de buitenstaanders. Selectieprocedures vinden vaak onder tijdsdruk plaats waardoor werkgevers zich beperkt een beeld (kunnen) vormen van de culturele 'fit' van kandidaten. In dergelijke situaties vindt er ogenschijnlijk een rationeel proces plaats waarbij groepskenmerken worden toegeschreven aan individuele kandidaten en spreekt men van statistische discriminatie. Een geraadpleegde discriminatie-expert wijst erop dat onduidelijk is hoe dergelijke groepsinformatie tot stand komt en wordt toegepast. Onderzoek laat zien dat werkgevers hun oordelen in de praktijk mede baseren op de sociaaleconomische status van herkomstlanden. Dit wordt aangeduid met smaakgedreven ('*taste-based*') discriminatie.[32] Zo kunnen beelden over de relatieve welvaart van landen – bijvoorbeeld het idee dat China rijker is dan Nigeria – doorwerken in de manier waarop werkgevers naar kandidaten kijken en hen beoordelen.
Recent onderzoek toont daarnaast aan dat werkgevers ook de mate van genderongelijkheid en het niveau van autoritarisme in het herkomstland meewegen in hun oordeel over sollicitanten met een moslimachtergrond.[33]
Ook sociale normen hebben invloed op de beoordeling van de culturele 'fit': wanneer discriminatie in de directe omgeving wordt afgekeurd, zijn mensen minder geneigd zich discriminerend te gedragen, terwijl tolerantie ten aanzien van discriminatie juist leidt tot het tegenovergestelde effect.[34] Daarnaast beïnvloedt negatieve beeldvorming over migranten in de media en politiek de attitude en houdingen.[35]

Aandachtspunt
De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, de heer Baldewsingh, pleiten beiden recent voor een fundamentele koerswijziging in de aanpak van discriminatie: niet langer alleen bewustwording, maar duidelijke normstelling; niet vrijblijvend, maar verplicht; en niet symbolisch, maar met daadwerkelijke handhaving.[36] Gesprekspartners bevelen werkgevers aan een vertrouwenspersoon in te stellen waar werknemers terechtkunnen bij sociale onveiligheid op de werkvloer, zoals discriminatie.

(Publieke) beeldvorming

Door negatieve beeldvorming in de samenleving kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.[37] Werkgevers maken deel uit van dezelfde maatschappelijke context, en worden in hun percepties en oordelen ook beïnvloed door dominante media- en politieke frames. In de gesprekken werd aandacht gevraagd voor de zichtbaarheid van migranten in de media - niet als migrant maar als professional. Een bemiddelaar zegt:

[31] Felten e.a. (2021)
[32] Ubalde & Alarcón (2020)
[33] Di Stasio, & De Vries (2024)
[34] Felten e.a. (2021); KIS (2016)
[35] Van Wonderen & Van Kapel (2017)
[36] Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2026); Baldewsingh (2026)
[37] Nagtegaal e.a. (2024)

'We moeten anders naar migranten kijken: hen niet zien als een ellendig ogende persoon op een regenachtige straat maar een ondernemer die aan het werk is. En daarnaast: migranten zijn niet hulpbehoevend.'

Leg de nadruk, zeggen de gesprekspartners breed, dus op een positieve framing of narratief. Het zijn 'talenten van mensen' en 'professionals in het buitenland geboren' die door hun (internationale) profiel nieuwe ervaring, kennis of expertise meebrengen. Dat vraagt om andere woorden en beelden in de media als het gaat om migranten.

Gesprekspartners gaven daarnaast ook aan werkgevers te overtuigen door hun eigenbelang aan te spreken bij het aannemen van migranten. Als werkgever heb je een personeelsvraagstuk op te lossen. Niet vanuit maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) maar vanuit economische noodzaak zegt een bemiddelaar:

'Als je je organisatie sterker wil maken, dan moet je investeren: financieel én sociaal in een nieuwe doelgroep. Kijk naar langetermijninvestering.'

En: *'Werkgevers hebben 'etiketten' over migranten; dat ze laaggeschoold zijn. Maar dit klopt niet. Cijfers zijn niet van belang. Het gaat om de verhalen. Dat moet je vertellen. Kijk dus naar hun competenties en de mogelijkheden. Geef ze een kans.'*

De groepssessie bracht als actiepunt 'de publieke opinie beïnvloeden' naar voren. Vertegenwoordigers van het werkgeversperspectief waardeerden de actie relatief hoog. *'Als land moeten we het potentieel van migranten meer benutten vanuit hard core economisch perspectief en vanuit de maatschappelijke no-brainer dat mensen zich niet moeten vervelen maar juist een bijdrage moeten kunnen/willen leveren.'*

In de sessie is ook gezegd *'maak meer gebruik van collectieve werkgeversorganisaties, zoals brancheverenigingen. Zij moeten meer diversiteit en inclusie omarmen en laten zien dat 'maatschappelijk waardevol en zakelijk slim' samen kunnen gaan'.*

In de groepssessie is een actiepunt over bonussen ingebracht. *'Geef een bonus aan werkgevers die migranten in dienst nemen. Volgens de logica van de Spreidingswet/doelgroepenregister: elke werkgever is verplicht om naar rato iemand met migratieachtergrond in dienst te nemen. Nota bene: geen straf maar bonus.'* Dit werd relatief hoog gewaardeerd door de aanwezige vertegenwoordigers vanuit het migrantenperspectief. Door werkgevers en de overheden is dit actiepunt daarentegen zeer laag gewaardeerd. We nemen dit actiepunt niet als aandachtspunt over omdat het eerder getracht is met de Wet SAMEN (Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden) maar dit geen succes bleek. De stamt uit 1998 en verplichtte werkgevers met minstens 35 werknemers om te zorgen voor een evenredige vertegenwoordiging van etnische minderheden. Deze wet is

op 1 januari 2004 vervallen omdat de administratieve lasten als te hoog werden ervaren en de verplichte registratie van etnische afkomst niet meer paste bij het politieke en maatschappelijke denken.

Aandachtspunt
Werkgevers zijn te beïnvloeden vanuit andere werkgevers, brancheverenigingen, ontzorgen en de maatschappelijke beeldvorming. succesverhalen en *peer-to-peer*gesprekken met andere werkgevers die migranten in dienst hebben kunnen helpen hun blikveld te verbreden. Een positief narratief in de publieke beeldvorming waarbij migranten worden gezien als 'talenten' en 'professionals met een internationale achtergrond' onderstreept het profiel dat zij meebrengen met nieuwe ervaring, kennis en expertise.

2.4 Netwerken

Sociale en professionele netwerken spelen een belangrijke rol in de toegang naar potentiële sollicitanten. Zo komt informatie over vacatures terecht bij mensen in het netwerk van het bedrijf waar de vacature is en kunnen werkgevers via het netwerk van hun werknemers nieuwe werknemers vinden.[38] Werkgevers gebruiken netwerken ook als selectiestrategie, vooral als ze formele signalen zoals diploma's als onvoldoende betrouwbaar zien.[39] Groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt behoren vaak niet tot het directe netwerk van een werkgever, en omdat werkgevers wel in toenemende mate hun potentie zien, richten zij zich met diversiteitsbeleid specifiek op een of meerdere groepen. Werkgevers nemen mensen met een migratieachtergrond vaak in dienst nadat zij hun talenten in de praktijk hebben gezien. Een bemiddelaar zegt:

> *'Werkgevers kennen geen migranten en migranten kennen geen werkgevers. Het ontbreken van dergelijke netwerken beperkt de mogelijkheden voor werkgevers om kansen te bieden.'* En: *'Onbekend maakt onbemind.'*

In de gesprekken werd benadrukt dat de uitstraling van een organisatie een belangrijke rol speelt in het aantrekken van een netwerk waaraan de werkgever zich meer wil verbinden. Door taalgebruik en beeldmateriaal in werving- en selectiebeleid en manier van communicatie aan te passen, voelen doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich meer aangesproken. Er dient daarbij rekening mee te worden gehouden dat migranten minder gebruikmaken van LinkedIn, zoals dit ook geldt voor veel praktisch opgeleiden en personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij zijn migranten vaak beperkt tot sociale netwerken die hen naar laaggeschoolde banen leiden, terwijl ze de verbindende schakels missen die toegang bieden tot hooggeschoolde banen.[40]

---

[38] Van den Enden, e.a. (2019)
[39] Van Tubergen (2024)
[40] Mansilla Valle e.a. (2026)

Het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt betreft niet alleen werkgevers maar ook maatschappelijke organisaties zoals politieke partijen, vakbonden, werkgeversverenigingen, sectororganisaties, opleidingsinstituten en geloofsgemeenschappen spelen een cruciale rol: zij kennen hun achterban en kunnen gericht gemotiveerde personen mobiliseren en ondersteunen.[41]

Aandachtspunt
SER Diversiteit in Bedrijf adviseert werkgevers die meer met mensen met een migratieachtergrond willen werken maar hen moeilijk kunnen vinden, om andere wegen te bewandelen. Investeer in 'communities'. Leg bijvoorbeeld contacten met onderwijsinstellingen en biedt stageplaatsen aan. Het belang van uitstraling maakt alert te zijn op inclusief taalgebruik en representatief beeldmateriaal in werving- en selectiebeleid en de verdere communicatie. Uitzendbureaus en bemiddelaars kunnen een belangrijke rol spelen om de netwerken van migranten en werkgevers te verbinden. De samenwerking met maatschappelijke organisaties als Refugee Talent Hub en Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF, of met wervingsbureaus als Colourful People, kan eveneens de netwerken van werkgevers verbreden.

2.5 Werving en selectie

Sommige HR-managers geven de voorkeur aan selectieprocedures waarin zij zelf vrijheid houden om kandidaten te beoordelen.[42] Maar dit wringt met onderzoek waaruit blijkt dat gestructureerde werkwijzen voor werving- en selectie discriminatie verminderen en diversiteit vergroten.[43] Er wordt dan gesproken over 'objectief werven en selecteren' en de bedoeling hiervan is om iemand aan te nemen op basis van het hebben van de geschikte competenties voor de functie in plaats van op basis van gevoelens van 'klik' of 'passen in het team'.[44] Daarbij leidt voortzetten van bestaande wervings- en selectiepraktijken tot herhaling van dezelfde uitkomsten. 'Als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg' werd gezegd. Het wervings- en selectieproces, en assessments, zijn vaak digitaal en sterk talig en vormen een drempel voor migranten. En het vormt een 'onnodige' belemmering als beheersing van de Nederlandse taal die niet altijd noodzakelijk is voor uitoefening van de functie. Zeker als er ook veel waarde wordt gehecht aan opleidingen en werkervaring op de cv's en minder naar competenties. Door een bemiddelaar werd gezegd:

> *'Werkgevers willen een match van 200% maar die is er niet. Kijk daarom naar de mogelijkheden van een '70%-match' en begin met up-en reskilling.'*

Om vooroordelen op basis van namen tegen te gaan, kan anoniem solliciteren een oplossing bieden. Tijdens het selectieproces zijn de verantwoordelijke personen dan niet op de hoogte van de namen van kandidaten. Of, als de functie het toelaat,

[41] Bosselaar (2025)
[42] Stückradt e.a. (2026)
[43] Felten e.a. (2021); KIS (2024), divers talent in beeld krijgen in je organisatie
[44] Wat is objectief werven en selecteren? | KIS

kan een '*open hiring*'-aanpak werkgevers de ruimte geven om buiten de standaard sollicitatieprocedures te denken en te handelen. Daarbij kunnen werkzoekenden zich zonder sollicitatiegesprek op een intekenlijst zetten en op volgorde worden aangenomen, zonder vragen over opleiding, werkervaring of leeftijd. Uit de groepssessie blijkt het actiepunt 'blind solliciteren op competenties, blind van beide kanten' vanuit het perspectief van werkgevers tot de top tien van oplossingen te behoren. Het wordt echter laag gewaardeerd vanuit het perspectief van migranten en de overheid.

Uit de gesprekken blijkt dat werkgevers vaak mensen met een migratieachtergrond in dienst nemen nadat zij hun talenten in de praktijk hebben gezien. Dat geldt ook wanneer zij aanvankelijk terughoudend waren omdat iemand de taal nog niet goed beheerste. Vanuit het migrantenperspectief werd ingebracht:

> *'Werkgevers houden eerst de deur dicht maar als ze op de werkplek zien wat mensen kunnen, zijn ze geïnteresseerd.'*

Het belang van deze 'warme kennismaking' werd breed onderkend. Uit de gesprekken kwam vaak de boodschap naar voren:

> *'Er is geen tekort aan talent, maar een tekort aan kansen'*. En: *'kijk naar wat wél kan.'*

Een aandachtspunt is dat managers soms worden beoordeeld op het behalen van (omzet)doelstellingen. Hierdoor kan diversiteitsbeleid worden ervaren als een extra verantwoordelijkheid. De benodigde ondersteuning en begeleiding kunnen immers extra druk leggen op het realiseren van gestelde doelstellingen.

Aandachtspunt
Het standaardiseren van het selectieproces, met vaste vragen, duidelijke criteria en een diverse selectiecommissie, helpt om kandidaten meer op hun kwaliteiten - gebaseerd op de geschikte competenties voor de functie - en minder op een 'klik' te beoordelen. Deze aanpak van *skills-based* recruitment maakt werven professioneler en eerlijker voor alle kandidaten. Anoniem solliciteren kan dit, waar mogelijk, versterken. Kijk daarbij niet alleen naar de mate waarin een kandidaat direct aan alle functie-eisen voldoet, maar ook naar kansen en het ontwikkelpotentieel. Een 70%-match kan bijvoorbeeld aanleiding zijn om te kijken welke vaardigheden nog ontbreken en of her- of bijscholing een passende route is.

2.6 Leiderschap

In de vorige paragrafen ging het om het vinden van personeel met een migratieachtergrond. Als een migrant is aangenomen is het echter ook van groot belang dat zij/hij zich volwaardig deel voelt van de arbeidsorganisatie, aan het werk kan blijven en zich verder ontwikkelt. Over het behouden van migranten in werk gaan deze en de volgende paragrafen. Het vraagt allereerst om leiderschap vanuit de organisatie.

Werkgevers zien op de werkvloer samenwerking, communicatie en gedeelde waarden als belangrijke voorwaarden voor succes.[45] En vrezen miscommunicatie of botsende normen op de werkvloer omdat minderheden vaak niet (volledig) worden geaccepteerd en integreren op de werkvloer.[46] Leidinggevenden hebben een cruciale rol en kunnen een positief verschil maken. Zij kunnen en moeten het kader bepalen en normen stellen werd door gesprekspartners gezegd. Bij suggestieve vragen, grapjes, of als mensen continu het gevoel hebben dat ze zich moeten verdedigen, moet de leidinggevende ingrijpen. Er werd gezegd:

> *'Als een leidinggevende het laat zoals het is en weinig rugdekking geeft, ontstaat er een klimaat dat iemand zich steeds 'de ander' voelt'. Culturele diversiteit op de werkvloer vraagt actief leiderschap en is essentieel om (ontvangst) migranten goed te laten landen in de organisatie.'*

De navolgende perspectieven kwamen naar voren in de gesprekken met verschillende gesprekspartners. Genoemd werden onder meer een niet-vrijblijvend en gestructureerd mentorprogramma, en het erkennen en waarderen van de eigenheid van werknemers. Ook flexibiliteit rond feestdagen kwam aan bod, bijvoorbeeld de mogelijkheid om tijdens de ramadan minder te werken. Daarnaast is het van belang duidelijk en transparant te zijn over de eisen voor promotie, met ruimte voor flexibiliteit: zijn de stappen naar een promotie logisch? Mensen brengen nieuwe perspectieven mee. Werk aan de vertrouwensrelatie. De kern is rekening met elkaar houden, binnen de organisatie ruimte creëren en zorgen dat een open gesprek mogelijk is. En zoals we al eerder aanhaalden, kijk naar wat wél kan, benadruk dat de aanpak ook ten goede komt aan de organisatie, laat ook dat zien.

> *'Je kunt prachtig beleid maken en laten uitvoeren, maar als de mensen op de werkvloer niet weten waarom je het doet, waarom je wil monitoren, waarom je meer mensen met een migratieachtergrond binnen je organisatie wil hebben, dan is er een kans dat werknemers onverschillig worden en je de doelen niet kunt behalen. Het is belangrijk dat werknemers meegenomen worden, anders voelen ze zich buitengesloten. Cultuurverandering bereik je niet met beleidsverandering.'*

[45] Farashah & Blomquist (2020)
[46] Klaver e.a. (2005)

Vanuit de theorie is er de aansluiting met intercultureel leiderschap. Een werkgever met wie we spraken heeft een handreiking vervaardigd die teamleiders helpt bewust(er) te worden hoe het gesprek met een potentiële collega met een migratieachtergrond te voeren.

Aandachtspunt
Actief leiderschap in de vorm van tijd, aandacht en ruimte – en het betrekken van collega-werknemers – is essentieel om de migranten goed te laten landen in de organisatie. Alsook het creëren van draagvlak door de reeds aanwezige werknemers mee te nemen in de ontwikkelingen en besluiten. De overheid kan intercultureel leiderschap via sociale partners als cao-thema agenderen via Stichting van de Arbeid.

2.7 Begeleiding op de werkvloer

Het belang van begeleiding op de werkvloer komt naar voren in praktijkstudies en is onderwerp bij nagenoeg alle gesprekspartners. Wanneer een asielzoeker of statushouder aan een nieuwe baan begint heeft hij of zij over het algemeen meer begeleiding nodig dan andere werknemers.[47] Zelfs wanneer iemand op papier over de juiste kwalificaties beschikt en volledig inzetbaar lijkt, blijkt in de praktijk vaak dat extra ondersteuning noodzakelijk is. Dit wordt in veel gevallen onderschat.[48] Voor hoogopgeleide migranten wordt vaak aangenomen dat zij zelfstandig hun weg vinden, maar ook hier spelen culturele barrières.[49] Mentorprogramma's en de aanstelling van werknemers als buddy kunnen heel waardevol zijn. Het is een investering die zichzelf terugbetaalt. Een uitwerking is *Harrie*, met een module gericht op statushouders.[50] Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Ook voor statushouders is er de mogelijkheid van een interne of externe jobcoach voor een periode van zes maanden. De jobcoach richt zich hierbij niet op technische vaardigheden, maar op de motivatie, werkhouding, omgangsvormen en communicatieve vaardigheden van de werknemer. Een jobcoach kan tevens de werkgever ondersteunen. Werkgevers doen er goed aan om vooraf te inventariseren in hoeverre hun personeel wil bijdragen aan de integratie van nieuwkomers op de werkvloer. Een bemiddelaar verwoordde het als volgt:

> *'De werkgever is niet de manager, maar de werkvloer. En denk niet dat het vanzelf goed komt. En doe het goed want een tweede kans is er niet.'*

[47] SZW: Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt
[48] COA (2025)
[49] Zie ook Adviesraad Migratie (2025b)
[50] Ik ben Harrie. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk.

Aandachtspunt
Begeleiding op de werkvloer is een randvoorwaarde voor succesvol functioneren en behouden van de migrant. Buddy's en een luisterend oor zijn van belang op de werkvloer. Coaching kan migranten ondersteunen bij het begrijpen van verwachtingen, het ontwikkelen van vaardigheden en het vinden van hun plek binnen het team.

2.8 Ontwikkelen op de werkvloer

In de eerder uitgevoerde cijfermatige verkenning naar het onbenutte arbeidspotentieel van migranten, maakten we ook een analyse van het loon, dienstverband en arbeidsduur van het werk van migranten.[51] Ook als migranten werken kan er sprake zijn van onderbenutting van hun (kwalitatieve) potentieel doordat hun competenties niet volledig worden benut. Migranten verdienen vaker dan de gemiddelde werknemer een laag uurloon van maximaal 30% boven het wettelijk minimumloon. En de helft van de werkende migranten heeft een flexibel contract. Deze bevindingen duiden op een mogelijke kwalitatieve onderbenutting. Ook recent onderzoek onder Oekraïners laat zien dat hun arbeidsparticipatie in Nederland hoog is met 67 procent (en daarmee dichtbij die van de Nederlandse bevolking met 73 procent), en tegelijkertijd werkt 62 procent onder het niveau waarop zij in Oekraïne werkzaam waren.[52] Hoewel de meesten dus werk hebben, hebben zij nog altijd weinig contact met Nederlanders. – wat onderstreept dat overkwalificatie initieel een netwerkprobleem, met name in de wervingsfase. [53] Maar dat is niet het enige. EU-arbeidsmigranten komen vaak via een uitzendbureau naar Nederland en 44 procent werkt na een jaar nog steeds via een uitzendcontract.[54]. Voor sommigen is dat voldoende, terwijl anderen hun potentieel verder willen benutten. Doorgroeimogelijkheden binnen bedrijven zijn vaak beperkt of slechts voor een kleine groep haalbaar, door taal- en/of opleidingseisen, aldus een cultuur-trainer.

Tijdens de gesprekken benadrukten betrokkenen het belang van het beter benutten van de talenten van migranten op de werkvloer. Een aantal vroeg zich af hoe je als werknemer met een migratieachtergrond kan doorontwikkelen als daar geen aandacht voor is? Dit geldt overigens ook voor Nederlandse werknemers in laagbetaalde of flexibele banen die graag willen doorstromen. Doorstroom blijkt in de praktijk vaak lastig. Er werd gezegd dat migranten extra talenten of extra kwalificaties nodig hebben ten opzichte van Nederlandse werknemers zonder migratieachtergrond, anders gaat de voorkeur uit naar Nederlandse werknemers. Diverse gesprekspartners benadrukten het belang van het bieden van kansen, vertrouwen geven en investeren in tijd en begeleiding. Een werkgever zei:

---

[51] Adviesraad Migratie (2025b)
[52] Nooitgedagt e.a. (2026)
[53] Mansilla Valle e.a. (2026)
[54] Adviesraad Migratie (2025a); Klinker & Heyma (2025)

'Bij betere banen is onderwijs in het herkomstland bepalend. In Nederland kunnen ze niet altijd op hoog niveau acteren. Maar zij hebben vaak talent om met handen te werken en doen het vaak voortreffelijk zodra zij aan het werk gaan.'

Gesprekspartners spraken ook over de doorgroeimogelijkheden van vrouwelijke migranten. Zij weten door te stromen naar betere banen, zodra zij hun eigen talenten ontdekken en door werkgevers worden opgemerkt werd er gezegd. Maar ook dat veel vrouwen niet de kans krijgen om een eerste stap te zetten. De overgang van een eerste baan naar een volwaardige, economisch zelfstandige baan stagneert vaak. Werkgevers moeten durven investeren in deze groep, maar het gepercipieerde risico wordt als groot ervaren.

Tijdens de groepssessie is als actiepunt geformuleerd dat *'werkgevers oprecht open moeten staan voor vrouwen, in de zin dat parttime werken of werken naar vermogen mogelijk is. Dit zou vrouwen in staat stellen om werk beter te combineren met zorgtaken, vooral omdat zij vaak geen netwerk hebben. In de praktijk blijkt dit echter vaak niet mogelijk, omdat werkgevers hier te weinig ruimte voor bieden.'*[55]

Een goede beheersing van de Nederlandse taal en een afgeronde opleiding in het herkomstland zijn dus vaak essentiële voorwaarden voor migranten om te werken in meer geschoolde banen. Werkgevers geven aan dat migranten die in deze functies werken, net als andere werknemers, jaarlijks een ontwikkelbudget ontvangen. Tijdens de jaargesprekken wordt besproken welke leerdoelen en loopbaanstappen zij willen zetten. Het ABC-model (A Job, Better Job, Career Job), oftewel van broodbaan naar droombaan, biedt een handvat voor stapsgewijze loopbaanontwikkeling. Hoewel het aanbieden van een ontwikkelbudget en het voeren van jaargesprekken bijdragen aan het ontwikkelen en benutten van talenten van migranten binnen organisaties, is dit waarschijnlijk niet in alle bedrijven gebruikelijk en afhankelijk van de cao.

Doorgroeien van migranten vraagt van werkgevers dat zij duidelijk en transparant zijn over interne mogelijkheden en vacatures en het belang erkennen van nieuwe perspectieven die migranten meebrengen. Dit geven bemiddelaars aan, die daaraan toevoegen, een objectieve benadering van doorstroom, vergelijkbaar met het eerder beschreven *skills-based* wervingsproces. Werkgevers kunnen hierbij een vertaling maken van doorgroeifuncties in (verworven) vaardigheden en competenties, zodat migranten hun vaardigheden beter kunnen aantonen.[56]

---

[55] Recent onderzoek over de arbeidsinzet van asielzoekers onder werkgevers laat zien dat door verschillende onzekerheden bedrijven unaniem kiezen om te werken met flexibele dienstverbanden, zoals nulurencontracten en uitzendconstructies. Meestal gebeurt dit voor de duur van zes maanden, waarbij partijen zich wel committeren aan een vast aantal uur per week, zoals 24 tot 30 uur. Zie: Dekker (2026)

[56] KIS (2024)

Aandachtspunt
Een goede beheersing van de Nederlandse taal is een belangrijke, structurele investering die kan bijdragen aan de doorgroei van migranten. Dit vraagt om een gezamenlijke en doorlopende inzet van migranten zelf, de overheid – bijvoorbeeld door het aanbieden van taallessen – en werkgevers door bijvoorbeeld taalontwikkeling te stimuleren tijdens loopbaangesprekken, de mogelijkheid om taalles onder werktijd te volgen, en waar mogelijk ontwikkelings- of scholingsbudget voor vrij te maken.
Werkgevers kunnen doorgroei daarnaast bevorderen door duidelijk en transparant te zijn over interne mogelijkheden en vacatures. Dat zij oog hebben voor de nieuwe perspectieven en kwaliteiten die migranten meebrengen, en ruimte bieden om deze te benutten. Een objectieve en transparante benadering van interne doorstroom is daarbij essentieel.

Hoofdstuk 3

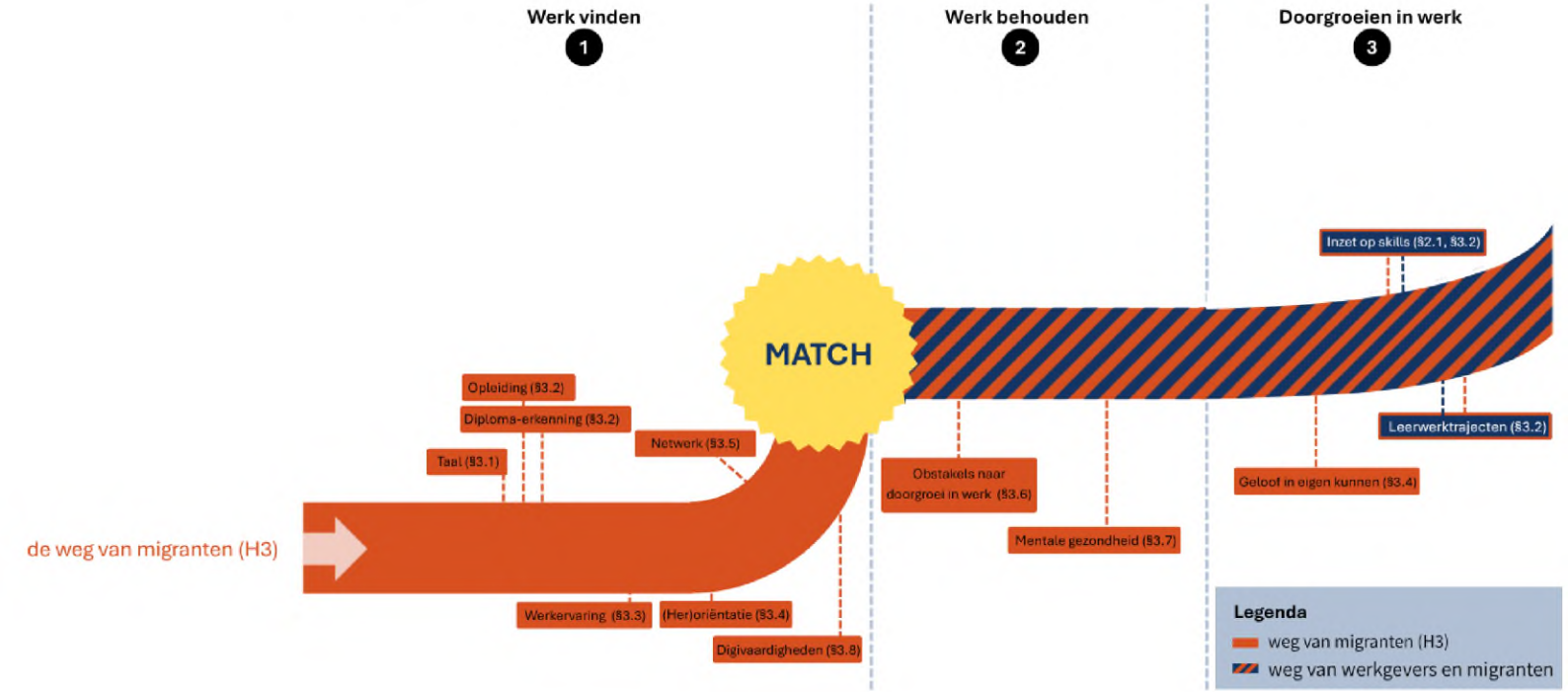
Factoren vanuit aanbodzijde: migranten

Migranten in Nederland vormen een diverse groep met uiteenlopende achtergronden, ervaringen en mogelijkheden. Zoals de achtergronden van migranten in Nederland divers zijn, geldt dat ook voor hun trajecten naar betaald werk. Een deel van hen had in het herkomstland een functie die aansloot bij de gevolgde opleiding en wil in Nederland aan het werk, maar beschikt niet over het benodigde netwerk of de benodigde kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. Anderen bevinden zich nog in een fase van heroriëntatie op hun positie in een voor hen nieuw land. Weer anderen hebben beperkte of geen werkervaring, wat hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt inperkt. Daarnaast speelt sekse een rol in de kansen en belemmeringen die migranten ervaren.

In dit hoofdstuk staan de factoren centraal die aan de aanbodzijde – vanuit migranten en bemiddelaars – van invloed zijn op toegang tot werk en de mogelijkheden om duurzaam en passend werk te vinden en te behouden. Deze factoren gelden vaak niet exclusief voor migranten, maar kunnen bij hen in versterkte mate optreden en daarmee bijdragen aan on(der)benutting van hun talent en potentieel. De analyse aan de aanbodzijde richt zich op verschillende groepen migranten, waaronder asielmigranten, statushouders, gezinsmigranten van buiten de EU, Oekraïense ontheemden en EU-arbeidsmigranten.

De factoren die migranten tegenkomen bij het benutten van hun talent in de drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien, en de bijbehorende paragrafen in dit hoofdstuk, zijn weergegeven in figuur 4.

Figuur 4: Factoren benutten talent vanuit aanbodzijde in de drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien



3.1 Taalontwikkeling

Goede beheersing van de Nederlandse taal vergroot de kans op werk en op een baan die aansluit bij het opleidingsniveau. Taalvaardigheid versterkt het zelfvertrouwen tijdens sollicitaties, maakt het mogelijk vacatures en arbeidsvoorwaarden goed te begrijpen en vergemakkelijkt het opbouwen van een professioneel netwerk. Dit netwerk helpt vervolgens bij het vinden van een nieuwe werkgever of het doorgroeien naar een vaste functie.[57]

Onvoldoende taalvaardigheid vormt niet alleen voor migranten, maar ook voor laaggeletterde Nederlanders zonder migratieachtergrond een belemmering bij het zoeken naar een baan. Zo zijn er in Nederland 3 miljoen laaggeletterden, waarvan iets minder dan de helft (44%) Nederlands als moedertaal heeft. Bijna 60 duizend mensen hebben geen betaalde baan, omdat zij moeite hebben met taal en/of rekenen. Zij hebben in vergelijking met niet-laaggeletterden meer moeite met werk zoeken en vinden, zijn vaker ziek, vaker afhankelijk van een uitkering en zijn minder digitaal vaardig.[58] Het vraagstuk taal en arbeidsparticipatie is daarmee breder dan migratie alleen: het raakt aan structurele uitdagingen rondom basisvaardigheden in Nederland.

Vicieuze cirkel rondom taalontwikkeling

Voor migranten geldt dat onvoldoende taalvaardigheid een van de grootste belemmeringen is bij het vinden van werk, blijkt uit onze gesprekken. Dat bevestigt ook nationaal en internationaal onderzoek.[59] Werkgevers wijzen kandidaten regelmatig af vanwege onvoldoende beheersing van het Nederlands, ook wanneer zij beschikken over relevante diploma's, het inburgeringsdiploma en/of werkervaring. Hierdoor ontstaat een vicieuze cirkel: migranten hebben een taalrijke werkplek nodig om hun taalvaardigheid te verbeteren, maar krijgen geen toegang tot die werkplek omdat hun taalniveau onvoldoende wordt geacht.[60] Zonder werk geen taalontwikkeling, en zonder taalontwikkeling geen werk, zoals een ervaringsdeskundige die wij spraken illustreert:

> *'Taal is belangrijk en hier maakt [een] werkgever soms misbruik van. Dat ze gebrekkige taalvaardigheid aanhalen als argument omdat ze niet zeker zijn of mensen ook functioneren. Mijn cv is op niveau, maar mijn taal niet. Daarom solliciteerde ik als junior, maar toen kreeg ik een afwijzing omdat ik overgekwalificeerd was voor de functie.'*

[57] Boffi (2025)
[58] Stichting Lezen en Schrijven (2025)
[59] KIS (2024, 2020), Sobczyk & Cremers (2023), Gazzola (2017), De Koning e.a. (2008), Klaver e.a. (2005)
[60] KIS (2024)

Brede (snelle) intake

Voor statushouders is taalverwerving onderdeel van de inburgeringsplicht binnen de Wet Inburgering 2021. Er zijn drie leerroutes: de B1-route, de Z-route en de onderwijsroute (zie kader voor toelichting). Na vestiging in een gemeente maakt de statushouder een leerbaarheidstoets (LBT) en krijgt een 'brede intake' (taalvaardigheid en (onderwijs)achtergrond) met een gemeentelijke klantmanager, die het vermogen tot Nederlandse taalverwerving inschat en bepaalt welke inburgeringsroute, B1-, Z- of onderwijsroute, passend is. In theorie biedt dit stelsel ruimte voor maatwerk via een brede intake en een Persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP), en ook bestaat de mogelijkheid voor asielzoekers om al met deze brede intake te beginnen. Uit de gesprekken blijkt echter dat in de praktijk deze mogelijkheid nauwelijks wordt benut. Zolang onduidelijk is of een asielzoeker of statushouder die nog in de opvang verblijft uiteindelijk aan de gemeente wordt gekoppeld, zetten gemeenten beperkt deze brede intake in. De gemeente Arnhem begeleidt statushouders die nog niet aan een gemeente zijn gekoppeld naar de snelste route naar betaald werk. Zodra zij wel aan de gemeente zijn gekoppeld, richt de begeleiding zich op het vinden van duurzaam werk dat aansluit bij de interesses en talenten van migranten.

Binnen de opvang zijn mogelijkheden voor taallessen en voorinburgering via het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), maar het aanbod en de intensiteit verschillen per locatie. Zo rondde in 2022 tot en met 2024 slechts 22 procent van de statushouders een taalcursus af in de asielopvang.[61] Dat komt onder andere door gebrek aan taalaanbod en verhuizingen. Hierdoor start de inburgering in de meeste gevallen dus pas nadat statushouders daadwerkelijk in een gemeente zijn gehuisvest.

[61] Algemene Rekenkamer 2026

Inburgeringsroutes
De *Z-route* integreert taal en participatie intensief voor inburgeraars met een lage leerbaarheid, gericht op praktisch functioneren in Nederland. De *B1-route* combineert taalverwerving tot niveau B1 met (vrijwilligers)werk en participatie. In de praktijk ligt vooral de nadruk op taal. De *onderwijsroute* bereidt inburgeraars met een hoge leerbaarheid voor op doorstroom naar mbo, hbo of wo via snelle taalverwerving op B1 niveau of hoger.
In alle drie de routes zijn het participatieverklaringstraject (PVT) en Kennis van de Nederlandse Maatschappij (KNM) verplicht. In de B1- en de Z-route is daarnaast ook de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) verplicht. De inburgeringsplicht moet in beginsel binnen drie jaar worden voldaan. De termijn kan in bepaalde gevallen worden verlengd. Jurisprudentie stelt dat een boete, waarbij de inburgeraar de kosten voor de integratieprogramma's in beginsel zelf moeten betalen als zij niet op tijd voor dit examen slagen, ongegrond is (Uitspraak Raad van State, 9 juli 2025).

Voor **naturalisatie** geldt daarnaast een afzonderlijke inburgeringsvereiste. Dit is niet hetzelfde als de inburgeringsplicht op grond van de Wi2021. Voor naturalisatie geldt als hoofdregel dat het inburgeringsexamen op ten minste A2-niveau moet zijn behaald, tenzij er sprake is van een vrijstelling of ontheffing.

Visies bij gemeenten over taal en participatie

Gesprekspartners signaleren aanzienlijke verschillen tussen gemeenten in de wijze waarop participatie van statushouders binnen het kader van de Inburgeringswet wordt vormgegeven. Diverse onderzoeken constateerden dat er te veel ruimte is voor de eigen invulling rondom het combineren van inburgering en participatie, waardoor er grote verschillen (kunnen) ontstaan binnen en tussen gemeenten.[62] In sommige gemeenten ligt de nadruk primair op snelle toeleiding naar betaald werk, terwijl andere gemeenten participatie breder invullen en tevreden zijn met vrijwilligerswerk of andere vormen van maatschappelijke deelname zoals het bezoeken van een ouderavond. Er zijn ook gemeenten die kiezen voor een geïntegreerde benadering, waarin taalverwerving wordt gecombineerd met betaald werk, bijvoorbeeld via leer-werktrajecten.

Ook binnen de focus op betaald werk bestaan verschillen. Er is de aanpak die zich vooral richt op snelle plaatsing, veelal in zogenoemde 'broodbanen', vaak in combinatie met uitstroom uit de bijstand, terwijl er ook een aanpak is (tussen of binnen gemeenten) die meer ruimte biedt voor trajecten die aansluiten bij kwalificaties en ambities van migranten, naar zogenoemde 'droombanen'. In de benadering van 'broodbanen' wordt het direct aan het werk zijn belangrijker geacht dan de mate waarin het werk aansluit bij de achtergrond van de statushouder. Daarbij wordt verwacht dat zij op een later moment zelf op zoek gaan naar betere banen. Uit recent onderzoek blijkt dat statushouders die snel aan de slag gaan, vaak in banen werken met lager betaald werk, met tijdelijke contracten en beperkte scholingseisen, waarbij zij niet of nauwelijks Nederlands hoeven te

[62] Damen e.a. (2024); De Beleidsonderzoekers (2026); Algemene Rekenkamer (2026)

spreken.[63] Dit werk leidt niet automatisch tot Nederlandse taalverwerving, omdat zij alleen werken met collega's die de Nederlandse taal vaak ook niet machtig zijn. Gesprekspartners verklaren de verschillen in aanpak vanuit politieke oriëntatie, beschikbare financiële middelen, beleidsvisie en uitvoeringscapaciteit, waaronder werkdruk en hoge caseloads. De bevindingen uit de gesprekken komen overeen met resultaten uit eerder onderzoek.[64]

Binnen een gemeente kunnen ook verschillen in aanpak voorkomen. Consulenten die vanuit de Participatiewet[65] werken richten zich vaker primair op arbeidsinschakeling met als doel iemand aan het werk – en uit de uitkering – te krijgen. Consulenten vanuit de inburgering daarentegen leggen meer nadruk op taalverwerving en in mindere mate op werk. Hierdoor krijgt niet iedere statushouder toegang tot een geïntegreerd traject en werkt niet iedere statushouder tijdens zijn/haar inburgeringsperiode. Gesprekspartners benadrukken daarom naast het belang van landelijke uniformiteit, ook een eenduidige visie op gemeentelijk niveau op de uitvoering van de inburgering en de bijbehorende sturingsmechanismen. De huidige variatie tussen en binnen gemeenten leidt volgens uitvoerders tot onduidelijkheid en onrust in de uitvoering en bemoeilijkt onderlinge vergelijking.

Aandachtspunt
Een eenduidige visie van gemeenten op de ondersteuning richting betaald werk en op de doelstellingen van de Participatiewet vermindert onduidelijkheid en onrust in de uitvoering, zowel binnen en tussen gemeenten als onder migranten. Daarnaast bevordert een eenduidige visie de onderlinge vergelijkbaarheid.

Herinrichting B1-route

Op de B1-route ligt de nadruk nu op het behalen van taalniveau B1 via klassikaal onderwijs. Dit vraagt veel tijd en inzet van de inburgeraar, waardoor arbeidsparticipatie tijdens de inburgeringsperiode vaak naar de achtergrond verschuift. De Algemene Rekenkamer concludeert dat de verwachting dat statushouders tegelijkertijd snel en volwaardig betaald werken en hun inburgeringsdiploma op zo hoog mogelijk taalniveau halen, neerkomt op wensdenken.[66] De focus op taal en de druk vanuit de Participatiewet om snel uit de bijstand te stromen staan daarbij op gespannen voet met elkaar. Een respondent vertelt:

[63] Algemene Rekenkamer (2026)
[64] Hogeschool Arnhem en Nijmegen. (2024) *Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk* & [handreiking]
[65] De Participatiewet is een belangrijke wet voor nieuwkomers. De Participatiewet zegt dat iedereen die in Nederland woont zijn best moet doen om te werken. Als iemand een uitkering krijgt en kunt werken, moet hij of zij ook op zoek naar werk.
[66] Algemene Rekenkamer 2026

'De focus is op taal en daarop wordt aanbesteed en wordt het werk bij gezocht. B1-route is gericht op taal maar ik zou het meer richten op de huidige Z-route; dat taal en participatie elkaar ook echt versterken.'

Tegelijkertijd blijkt dat werkervaring de taalontwikkeling ook kan versnellen, mits de werkomgeving taalrijk is. Onderzoek naar de werking van dualiteit (het combineren van het leren van de Nederlandse taal met participatie) in het inburgeringsbeleid laat echter zien dat de verwachte positieve effecten niet vanzelfsprekend zijn.[67] Duale trajecten zijn vaak kleinschalig, kostbaar en moeilijk op te schalen, mede door een structureel tekort aan tijd en middelen. Ook ontbreekt het op landelijk niveau aan duidelijke sturing op hoe taal en werk te combineren. Een herinrichting van de B1-route, meer in lijn met de praktijkgerichte Z-route, kan hier uitkomst bieden. In de groepssessie gaven vertegenwoordigers van het migrantenperspectief aan dat werk centraal moet staan in de inburgering, en de inburgering rondom werk georganiseerd moet worden. Dat betekent taalonderwijs sterker afstemmen op concrete toepassingen in werk en dagelijkse participatie, en leren en werken vanaf het begin combineren. Zo versterken taal en arbeid elkaar in plaats van elkaar op te volgen. Daarnaast werd in de groepssessie als belangrijk actiepunt genoemd dat 'werk leidend moet zijn'. Als een migrant aan het werk is, zou het niet mogelijk moeten zijn dat hij of zij moet stoppen met werk vanwege taalles of inburgering. Taal is een middel om mee te doen. Denk ook bijvoorbeeld aan vrijstellingen voor bepaalde delen van inburgering indien je werk hebt. Dat werd onderstreept in de groepssessie door de aanwezige vertegenwoordigers van migranten, werkgevers en overheden, die dit actiepunt hoog waardeerden.

Aandachtspunt
Richt de B1-route, die nu vooral gericht is op klassikaal taalonderwijs, meer in als een geïntegreerd traject, vergelijkbaar met de Z-route waarbij taalonderwijs wordt afgestemd op de praktische toepassing ervan in werk en participatie.

Taalonderwijs vraagt veel

Taalonderwijs vraagt veel van deelnemers. De combinatie van lessen met werk, zorg en gezinsverantwoordelijkheden is organisatorisch belastend. Lesroosters sluiten niet altijd aan op werktijden, terwijl aanwezigheid bij taallessen vaak verplicht is. Daarnaast is het leren van Nederlands moeilijk wanneer de woon- en werkomgeving overwegend anderstalig is. Zo legt een opleider uit, dat de Nederlandstalige context op de werkvloer belangrijk is voor taalverwerving:

'Sommige studenten zijn zelf vluchteling geweest en willen met vluchtelingen werken. Ze komen dan bij een stichting te werken waar

[67] Damen e.a. (2026)

ze Arabisch spreken met cliënten, en thuis spreken zij ook Arabisch. Zij komen dan alleen op school in aanraking met het Nederlands. Dat is niet genoeg. Mensen redden het dan alleen als ze zelf intensief initiatief nemen, en veel blokken.'

Wanneer de noodzaak om Nederlands te spreken beperkt is, kost taalverwerving extra discipline en doorzettingsvermogen. Dit benadrukt het belang van een ondersteunende context: een omgeving waarin Nederlands spreken logisch en functioneel is, en waarin werkgevers actief bijdragen aan taalontwikkeling op de werkvloer.[68] Daarnaast is een langdurig toekomstperspectief in Nederland bepalend voor de motivatie om te investeren in het leren van de taal en het volgen van een opleiding. Zo benadrukt het huidige beleid voor Oekraïense ontheemden dat zelfredzaamheid, taalverwerving en actieve deelname aan de maatschappij centraal staan, vooral als er sprake is van een langduriger verblijf.[69]
Vanuit verschillende gemeenten is er de begeleiding van statushouders naar zogenoemde Startbanen waarbij het doel is de betaalde banen te combineren met een inburgeringstraject. Een ambitie van de Wet inburgering 2021 is, naast het bereiken van een zo hoog mogelijk taalniveau, om zo snel mogelijk aan het werk te gaan, het liefst betaald. Omdat statushouders verplicht zijn tot inburgering, werken er veel maximaal 24 uur per week en stromen zij doorgaans niet uit de bijstand. Daarbij blijkt het vinden van werkgevers een van de grootste uitdagingen.70 Veel werkgevers hebben een net zo grote afstand tot de doelgroep als de doelgroep tot hen (zie paragrafen 2.4 en 3.5 over netwerken). Werkgevers staan aanvankelijk vaak open, maar haken af bij taalbarrières en een intensieve begeleidingsbehoefte. Dat geldt voor taalles alsook voor bredere aspecten van inburgering.

Aandachtspunt
Uit de groepssessie blijkt dat vertegenwoordigers van het migrantenperspectief behoefte hebben aan meer flexibiliteit in de dagen en uren waarop taalles gevolgd kan worden.

Taalonderwijs niet-inburgeringsplichtigen

Structurele ondersteuning bij taalverwerving ontbreekt voor bepaalde groepen. EU-(arbeids)migranten en Oekraïense ontheemden zijn niet inburgeringsplichtig en hebben geen recht op formeel taalonderwijs.[71,72] Veel van hen zijn gemotiveerd om Nederlands te leren, maar lopen aan tegen hoge kosten, wachtlijsten of aanbod dat onvoldoende aansluit bij hun werksituatie. Informele initiatieven, zoals

[68] Peters (2024)
[69] Klein Kranenburg e.a. (2025)
[70] De Beleidsonderzoekers (2026)
[71] Noyon e.a. (2024)
[72] Adviesraad Migratie (2025a)

taalcafés, zijn waardevol maar bieden doorgaans onvoldoende intensiteit om duurzame taalvaardigheid op te bouwen. Hierdoor blijven doorgroeimogelijkheden beperkt en ontstaan risico's op langdurige inzet in laagbetaalde functies zonder perspectief. Gemeenten hebben op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) de wettelijke taak om lokaal aanbod beschikbaar te stellen ter verbetering van de basisvaardigheden van volwassenen maar financiën hiervoor zijn beperkt. Soms is het ook mogelijk werk te vinden voordat iemand de taal beheerst. Dan is het wenselijk dat migranten naast hun betaalde werk Nederlands leren, bijvoorbeeld doordat werkgevers taalles onder werktijd aanbieden. Dat vergroot de kans dat zij hun werk behouden en erin doorgroeien.

Aandachtspunt
Bied structurele ondersteuning bij basisvaardigheden, waaronder de Nederlandse taal, aan iedereen die daar behoefte aan heeft, dus ook aan migranten. Gemeenten hebben op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) de wettelijke taak om lokaal aanbod beschikbaar te stellen ter verbetering van de basisvaardigheden van volwassenen. Investeren in taalonderwijs betaalt zich op de lange termijn terug.

3.2 Opleiding

Opleidingsniveau heeft voor migranten – net als voor Nederlanders zonder migratieachtergrond – een duidelijk positief effect op hun positie op de arbeidsmarkt. Een hoger opleidingsniveau vergroot de kans op arbeidsdeelname, een vast dienstverband, een hoger uurloon en een functie op passend niveau.[73] Ook vrouwelijke migranten met een hoger opleidingsniveau participeren vaker.[74] Migranten met maximaal basisonderwijs blijven daarentegen achter: zij beheersen de Nederlandse taal minder goed en slagen minder vaak voor onderdelen van de inburgering.[75] Het opleidingsniveau van ouders is niet doorslaggevend voor arbeidsmarktsucces van migranten, maar een stimulerende rol is wel van belang.[76]

Buitenlands diploma wordt niet 'gelijk' gewaardeerd

Meerdere gesprekspartners noemen dat werkzoekende migranten regelmatig ervaren dat werkgevers hun buitenlandse diploma niet 'gelijk' waarderen aan een in Nederland behaald diploma. Internationale literatuur en praktijkervaring laten zien dat migranten minder profiteren van hun buitenlandse kwalificaties.[77,78] Volgens betrokkenen is de diplomawaarderingsprocedure niet zozeer een probleem, maar wel de uitkomst van de waardering: diploma's worden vaak lager

[73] De Koning e.a. (2008)
[74] Kok e.a. (2011)
[75] SCP (2020)
[76] De Koning e.a. (2008)
[77] Friedberg (2000) en SVR (2025)
[78] Rusinovic e.a. (2023)

ingeschaald vanwege strengere kwaliteitseisen in Nederland dan in het herkomstland. Een universitair diploma uit het herkomstland kan bijvoorbeeld in Nederland worden gewaardeerd op mbo- of hbo-niveau. Dit leidt tot teleurstelling bij migranten. Bovendien benoemen gesprekspartners dat buitenlandse diploma's, zelfs mét diplomawaardering, minder aantrekkelijk zijn voor werkgevers. Waar internationale ervaring bij Nederlanders zonder migratieachtergrond als meerwaarde wordt gezien, kan hetzelfde diploma bij nieuwkomers juist als nadeel worden geïnterpreteerd. In een interview met een uitvoerende instantie kwam naar voren:

> *'Zelfs een diploma uit de EU wordt anders gezien bij nieuwkomers dan bij Nederlanders zonder migratieachtergrond.'*

Daardoor kiezen sommige migranten alsnog voor een (verkorte) Nederlandse opleiding om hun arbeidsmarktkansen te vergroten.

Aandachtspunt
Stimuleer inzet van diplomawaardering door migranten en werkgevers, want het biedt richting voor de beroepskeuze, schat het equivalente onderwijsniveau in en geeft inzicht in ontwikkelpotentieel.

Skills

Leerwerktrajecten, modulair onderwijs, praktijkverklaringen en deelcertificaten maken het voor migranten in principe mogelijk om kennis, kunde en vaardigheden in de praktijk te ontwikkelen en zichtbaar te maken, zonder dat zijn hun werk te hoeven onderbreken om een opleiding te volgen.[79] In de praktijk staan de mogelijkheden niet allemaal open omdat soms migranten de taal onvoldoende beheersen en Nederlandse taalles niet altijd beschikbaar is.

Bij een leerwerktraject kunnen leerlingen aan de slag bij een bedrijf of organisatie, meestal in tekortsectoren als zorg, ICT, bouw en techniek, terwijl zij tegelijkertijd een opleiding volgen. Onder begeleiding leren zij in de praktijk een (nieuw) vak en halen zij een diploma.[80] In een BBL-opleiding gaan studenten bijvoorbeeld meestal één dag per week naar school en werken zij minimaal 24 uur per week bij een werkgever, die daarvoor een jaarcontract aanbiedt en dat jaarlijks verlengt tot het diploma is behaald. Studenten die taalondersteuning nodig hebben zoals migranten, zouden zo wenselijk extra lesuren onder werktijd kunnen krijgen. Wie nog niet direct kan instromen in de BBL-opleiding kan meedoen met een voortraject van vier maanden, gericht op vaktaal en wat iemand nodig heeft om aan de opleiding te beginnen. Werkgevers kunnen dit voortraject gebruiken om te onderzoeken in hoeverre iemand 'ontwikkelbaar' is, wat de drempel verlaagt om

[79] TNO (2024)
[80] 4 vragen én antwoorden over leerwerktrajecten | Inspiratieplatform

met een kandidaat verder te gaan. Een dergelijk voortraject kan ook zeker voor migranten interessant zijn maar deze opstap wordt nog niet structureel en overal aangeboden.

Het stapelen van certificaten biedt migranten de mogelijkheid om uiteindelijk een diploma te behalen, wat bijdraagt aan het vinden van geschoolde banen en doorgroei in werk. Het sluit aan bij de behoefte aan snellere toetreding tot de arbeidsmarkt. Werkgevers in tekortsectoren zoeken steeds vaker naar behaalde certificaten in plaats van uitsluitend afgeronde diploma's. Voor werkzoekenden draagt het stapelen van certificaten bij aan het opbouwen van een profiel, terwijl zij ondertussen al aan het werk zijn. Werkgevers, werknemers en opleiders geven in toenemende mate vorm aan *verskillen*. Dat is het opbouwen van een vaardigheidsprofiel op basis van functie- en leeruitkomsten, en wordt ondersteund door de wet Leeruitkomsten (hoger onderwijs) en Dialogisch Valideren (mbo).[81] Daarbij kan zich een spanning voordoen tussen de modulaire erkenning van certificaten en het behoud van de waarde en herkenbaarheid van diploma's. [82]

Naast bovenstaand genoemde leerwerktrajecten en stapeling van certificering, is er ook de mogelijkheid voor migranten om hun buitenlandse ervaring en kennis inzichtelijke te maken met een skillspaspoort of een Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-traject. Het EVC-traject is gericht op skillsvalidatie.

Skillspaspoort

Om skills in te zetten in het wervings- én doorgroeiproces, is het van belang om kennis, kunde en vaardigheden te objectiveren in een uniforme skillstaal, zodat vraag en aanbod helder en eenduidig zijn en goed op elkaar aansluiten.[83] Initiatieven zoals *CompetentNL* beogen vaardigheden inzichtelijk en vergelijkbaar te maken (zie voor verdere toelichting kader in paragraaf 2.1). Een ontwikkeling in dit verband is bijvoorbeeld het Integraal Skillspaspoort (ISP), dat gedragen wordt door georganiseerde werkgevers (VNO-NCW, MKB Nederland, AWVN), koepelorganisaties zoals ACTIZ, VGN, VNG, en het Ministerie van OCW. Het ISP combineert publieke en private platforms waarbinnen vaardigheden van werkenden en werkzoekenden inzichtelijk gemaakt en opgeslagen kunnen worden.

In de groepssessie is het opstellen van een skillspaspoort als actiepunt benoemd. Het draagt bij (tijdens de asielperiode) aan het inzichtelijk maken van welke vaardigheden en competenties gekoppeld kunnen worden aan de arbeidsmarkt. Een voorbeeld is een pilot in Amstelveen, waarbij het skillsplatform SkillLab is

[81] Informatie met dank aan H. Cremer, promovendus Integraal Skillspaspoort/UWV
[82] Onderwijsraad (2010)
[83] TNO (2022)

ingezet om het skillsprofiel en skillsvalidatie van Oekraïense ontheemden in hun eigen taal vast te leggen.

EVC-trajecten

Ook Erkenning van Verworven Competenties (EVC)-trajecten bieden kansen om eerder opgedane werkervaring formeel te erkennen en te verzilveren in een verkorte opleidingsroute. Op basis hiervan kunnen opleiders vervolgens vrijstellingen toekennen en de doelgroep toeleiden naar passende verkorte opleidingsroutes. Werkzoekenden kunnen door een EVC-traject bij een private partij te doorlopen aantonen over welke benodigde kennis, kunde en vaardigheden hij of zij beschikken. Er zijn hier kosten aan verbonden, die verschillen per partij en traject. Deze aangetoonde skills worden door een private organisatie vastgelegd in een Ervaringscertificaat: een erkend diploma. Dit laat zien dat in het buitenland verworven competenties via passende instrumenten zichtbaar en bruikbaar gemaakt kunnen worden, ook als daarvoor geen officieel diploma beschikbaar is, in nauwe samenwerking met opleiders. NCOI is hier bijvoorbeeld ver mee en publieke opleiders volgen. Het credo is om eerst 'skillsbased' aan te tonen dat iemand potentieel bekwaam is (Skills Platform) en dan ondersteunend bewijs te organiseren (Skills Wallet) en met opleiders in de praktijk *credentials* verder op te bouwen. Dat kan waardevol zijn, bijvoorbeeld voor het voorbeeld dat een betrokkene aanhaalde: een Syrische vrachtwagenchauffeur die zelfstandig zijn motor kan repareren, maar geen officieel diploma als automonteur bezit, omdat dit in Syrië niet gebruikelijk is. Door een EVC-traject te doorlopen zou hij zijn kennis, kunde en vaardigheden kunnen formaliseren in een skillspaspoort.

Het huidige EVC-stelsel kent kwetsbaarheden. Zo roepen departementen onderwijsinstellingen op om EVC niet te gebruiken voor bepaalde opleidingen omdat de kwaliteit niet gewaarborgd kan worden. Door het private karakter van het stelsel is er risico op fraude: mensen kunnen bij malafide private partijen tegen betaling een diploma kunnen kopen.[84] Een diploma is alleen gerechtvaardigd als het EVC-certificaat berust op aantoonbare en relevante werkervaring, en deze niet is gekocht. Maar omdat het gaat om private partijen is dit lastig te controleren.[85] Dit pleit voor overheidserkenning en regulering om de kwaliteit en betrouwbaarheid van EVC-trajecten te waarborgen.

De noodzaak van publieke kwaliteitsborging wordt extra relevant door Europese plannen. Vanaf 2027 heeft elke burger recht op een digitale Skills Wallet. De Nederlandse overheid ontwikkelt momenteel – via het Nguls Groeifonds – de infrastructuur voor zo'n wallet. Erkende leveranciers, zoals Impierce voor Defensie, vullen deze met gecertificeerde *credentials*. Een publiek verankerde Skills Wallet

[84] Jeugdzorg Nederland (2026)
[85] Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (2024)

helpt fraude te voorkomen en de kwaliteit van skillspaspoorten en EVC-trajecten te borgen.

Aandachtspunt
Zorg voor publieke kwaliteitsborging van EVC-trajecten om de kwaliteit te bewaken en fraude te voorkomen. Anticipeer daarnaast op de komst van de Europese Skills Wallet door een nationaal skillspaspoort te implementeren, waarmee competenties van burgers inzichtelijk en erkend kunnen worden. Stimuleer voortrajecten en leerwerktrajecten, waar nodig aangevuld met extra taallessen, om migranten gericht voor te bereiden op werk in tekortsectoren. Zo kunnen zij vaardigheden ontwikkelen en certificaten stapelen zonder hun werk te hoeven onderbreken.

3.3 Werkervaring

Werkervaring belangrijk naast taal en opleiding

Na taalvaardigheid en opleidingsniveau is werkervaring een doorslaggevende factor voor de arbeidsmarktpositie van migranten.[86] Werkervaring laat zien over welke vakkennis, vaardigheden en werkhouding iemand beschikt. Bovendien draagt het ontwikkelen van werk- en loopbaancompetenties bij aan inzetbaarheid op de lange termijn. Denk aan het kunnen benoemen van eigen kwaliteiten, het opbouwen van een relevant netwerk en het begrijpen van ongeschreven regels op de werkvloer.[87] Vooral werkervaring in Nederland maakt een duidelijk verschil: het vergroot de kans op werk, op een vast contract en op een hoger uurloon.[88]

Verschillen sollicitatieprocedure met herkomstland

Het is voor veel migranten moeilijk om die eerste Nederlandse werkervaring op te doen. Een belangrijke belemmering is het verschil tussen sollicitatieprocedures in het land van herkomst en in Nederland. Waar in sommige landen een cv volstaat, verwachten werkgevers hier vaak een motivatiebrief. Sollicitaties verlopen daarnaast meestal digitaal en werkgevers waarderen een proactieve houding, bijvoorbeeld telefonisch contact opnemen naar aanleiding van een vacature. In andere landen kan dat juist als ongepast worden gezien. Een vertegenwoordiger vanuit het migrantenperspectief zegt:

> *'In Nederland is het gebruikelijk om telefonisch contact op te nemen naar aanleiding van een vacature. In andere landen, zoals Turkije, wordt dit juist als ongepast beschouwd. Daar is het bovendien gebruikelijk om alleen een cv in te sturen, terwijl in Nederland meestal ook om een motivatiebrief wordt gevraagd.'*

[86] Klaver e.a. (2015)
[87] Robbestad e.a. (2024)
[88] De Koning e.a. (2008)

Zonder uitleg en oefening vormen deze verschillen een struikelblok. Onbekendheid met omgangsvormen op de werkvloer en het zichzelf presenteren tijdens sollicitatiegesprekken maken de toegang tot werk extra ingewikkeld.[89] Inzicht in hoe de Nederlandse arbeidsmarkt functioneert, wat werkgevers verwachten en hoe je je voorbereidt op gesprekken, is daarom essentieel. Dat geldt ook voor hoogopgeleiden zeggen de bemiddelaars waarmee is gesproken.

Lastig om aan stage te komen

Het is lastig om een stage of werkervaringsplek te vinden, terwijl juist een persoonlijke kennismaking tussen werkgever en migrant op de werkplek cruciaal is. Een stage, proefplaatsing of werkstage biedt beide partijen de kans om wederzijdse verwachtingen te verkennen. Migranten kunnen hun competenties zichtbaar maken en werkgevers krijgen de mogelijkheid hun beeldvorming bij te stellen. Statushouders kunnen wel een proefplaatsing aangaan, maar asielzoekers niet. Het is voor asielzoekers niet mogelijk om stage te lopen of een werkervaringsplek te hebben, omdat zij nog geen verblijfsstatus en dus geen uitkering hebben.

De financiële situatie kan een drempel vormen, bijvoorbeeld wanneer een stagevergoeding leidt tot verlaging van de uitkering. Dat maakt deelname soms onaantrekkelijk, terwijl het juist een belangrijke stap kan zijn richting passend en betaald werk. In de groepssessie werd 'het verplicht maken van een maatschappelijke stage of vrijwilligerswerk in de inburgering' laag gewaardeerd vanuit het migranten-, werkgevers en overheidsperspectief.

Daarbij is het voor studenten met een migratieachtergrond niet altijd even makkelijk om een stageplaats te vinden, vanwege discriminatie op basis van hun etnische achtergrond, blijkt uit verschillende onderzoeken.[90] Zij worden minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan andere jongeren en moeten gemiddeld langer zoeken.[91] Het Amsterdamse Stagepact MBO[92] vormt goede aanknopingspunten om stagediscriminatie aan te pakken.

Behoefte aan ondersteuning op de werkvloer

Eenmaal aan het werk richten migranten zich vaak sterk op het zorgvuldig uitvoeren van hun taken. Zoals een gesprekspartner toelicht:

> *'Ze werken hard en maken regelmatig lange uren, maar investeren minder in intern netwerken en zichtbaarheid.'*

[89] Klaver e.a. (2015)
[90] KIS (2018); Andriessen e.a. (2021)
[91] Nederlands Jeugdinstituut (n.d., geraadpleegd juli 2026)
[92] Een pact waaraan Amsterdamse bedrijven, mbo-instellingen, de SBB, MKB Amsterdam, VNO-NCW, ORAM en de gemeente Amsterdam zich committeren

Juist die factoren zijn van belang om door te groeien naar vaste of beter betaalde functies. Training in sociale codes, communicatie en zelfvertrouwen kan helpen om deze stap te zetten: leren vragen, aangeven wat je ambities zijn en jezelf profileren binnen de organisatie.

Op de werkvloer is begeleiding van groot belang. Een luisterend oor en een vast aanspreekpunt bieden veiligheid en vertrouwen. Veel werknemers delen zorgen of problemen niet vanzelf met hun leidinggevende, waardoor misverstanden of conflicten kunnen ontstaan. Een mentor, buddy of vertrouwenspersoon kan fungeren als schakel tussen werknemer en team, problemen vroegtijdig signaleren en deze bespreekbaar maken. Structurele begeleiding en goede voorlichting bij de start - '*onboarding*' - helpen uitval te voorkomen en versterken duurzame participatie op de arbeidsmarkt. Dit punt werd ook als actiepunt geformuleerd in de groepssessie. 'Werkgevers trainen en begeleiden op de werkvloer, hoe nieuwkomers te begeleiden. Hierin alle verschillende lagen meenemen – tot aan de directe collega's. Dit moet gefaciliteerd en gestimuleerd worden door de overheid. Niet alleen maar het coachen van nieuwkomers die zich moeten aanpassen.' Vertegenwoordigers van het migrantenperspectief waardeerden dit aspect relevanter dan werkgevers- en overheidsvertegenwoordigers.

Aandachtspunt
Structurele begeleiding en goede voorlichting kunnen uitval helpen voorkomen. Het is daarom belangrijk dat migranten kunnen terugvallen op een mentor of buddy die als schakel tussen de migrant en het team fungeert en als laagdrempelige vraagbaak beschikbaar is. De overheid kan een dergelijke gestructureerde en niet-vrijblijvende begeleiding stimuleren door bijvoorbeeld via de Stichting van de Arbeid met sociale partners in gesprek te gaan over de inbedding ervan binnen de cao-thema's rond inzetbaarheid en leven lang leren. En het kan werkgevers daarnaast wijzen op het belang van een onafhankelijke vertrouwenspersoon, zodat migranten ervaringen en meldingen van ongewenst gedrag op een veilige en laagdrempelige manier kunnen bespreken.

3.4 (Her)oriëntatie en geloof in eigen kunnen

Eigen capaciteiten en steun van de omgeving

Succes op de arbeidsmarkt hangt niet alleen af van diploma's en vaardigheden, maar ook van psychologisch kapitaal: ambitie, discipline, doorzettingsvermogen en vertrouwen in de eigen capaciteiten.[93] Dat geloof in eigen kunnen is essentieel om het zoeken naar werk vol te houden in een nieuwe en vaak onbekende context.[94] Migranten laten bij vertrek niet alleen hun land achter, maar ook (een

[93] De Koning e.a. (2008)
[94] KIS (2022)

deel van) hun professionele en sociale identiteit. Werk, status en rol binnen het gezin en de gemeenschap verliezen hun vanzelfsprekendheid. In Nederland moeten zij zichzelf opnieuw positioneren: wie ben ik hier, wat kan ik bijdragen, en hoe verhoud ik mij tot werkgevers en instituties? Respondenten vertellen dat afwijzingen zonder toelichting dit proces ondermijnen. Wanneer feedback ontbreekt, ontbreekt ook richting. Onzekerheid, faalangst en wantrouwen kunnen dan toenemen. Wat werkgevers soms zien als gebrek aan motivatie, is regelmatig zelfbescherming na herhaalde teleurstellingen. Geloof in eigen kunnen staat niet los van de sociale omgeving. Steun van ouders, partner of andere naasten werkt stimulerend en vergroot het vertrouwen in de eigen loopbaan.[95] Werk zoeken in een nieuwe samenleving is geen individuele opgave alleen; het vraagt om een omgeving die verwachtingen uitspreekt, bemoedigt en richting geeft.

Voor EU-arbeidsmigranten die langdurig in laagbetaalde flexibele banen werken, belemmeren (mede) een laag geloof in eigen kunnen en afwijzing de stap naar stabieler en beter werk.[96] Wanneer uitzendbureaus werk, huisvesting en administratie regelen, ontstaat afhankelijkheid. Eigen regie, initiatief en ondernemerschap raken op de achtergrond. Alternatieven blijven buiten beeld. Angst voor afwijzing en een lage eigenwaarde remmen proactiviteit en beperken zicht op alternatieven, zoals een betrokkene noemt: *'mensen die via een uitzendbureau komen werken zien het leven door een sleutelgat.'* Slachtofferschap ('alles werkt tegen mij') komt voort uit zelfbescherming en onzekerheid. Daarbij vragen onzekere werk- en leefomstandigheden veel mentale ruimte, waardoor ontwikkeling en loopbaanplanning naar de achtergrond verdwijnen.

Aandachtspunt
Begeleiding en training in sociale codes, communicatie en zelfvertrouwen helpen migranten om initiatief te tonen, ambities uit te spreken en zich binnen de organisatie te presenteren en profileren.

Lange periode van inactiviteit: wie pakt het op?

Voor migranten met een vluchtachtergrond komt daar vaak een lange periode van inactiviteit bij. Verblijf in een opvangcentrum zonder dagritme, werk, opleiding of vrijwilligersactiviteiten tast motivatie en initiatief aan. Wanneer mensen maanden of zelfs jaren in een wachtstand verkeren, voelt de overgang naar participatie groot als er ineens inzet en proactiviteit verwacht wordt. Hoe langer mensen niet werken, hoe moeilijker om weer in beweging te komen. Het activeren van mensen na jaren van beperkte regie vraagt tijd en gerichte ondersteuning. In het coalitieakkoord 2026-2030 staan ook plannen om nieuwkomers sneller te laten meedoen,

[95] Muller e.a. (2023); De Koning e.a. (2008)
[96] Strockmeijer (2022)

bijvoorbeeld met taal en werk. Ook veel van onze gesprekspartners bepleiten om meteen vanaf het begin duidelijk te zijn en meedoen te stimuleren. Het is effectiever om vanaf het begin duidelijk te maken wat er wordt verwacht, op korte én lange termijn. Meedoen moet de norm zijn, vanaf dag één. Als het (start)momentum wordt gemist, ontstaat het risico dat afhankelijkheid zich vastzet. *'Begin meteen na aankomst'* werd gezegd, *'anders kost het tijd om te 'defrosten"*. Dit aspect werd door alle deelnemers in de groepssessie onderschreven. Het actiepunt behaalde de tweede plaats in de overall ranking: 'Vanaf dag 1 een migrant 'iets' laten doen, je agenda is gevuld, je maakt je nuttig of je zorgt door het leren van de taal dat je je op termijn nuttig maakt.'

Praktijkervaringen laten zien dat investeren in tijd en vertrouwen leidt tot zichtbare prestaties, zodra (asiel)migranten eigenaarschap ervaren over hun werk en toekomst, zo illustreert een bemiddelaar:

> *'Het is belangrijk om eerst de basis te hebben, een salaris, het vertrouwen en de kans te krijgen, en vanuit die basis te ontwikkelen binnen een bedrijf. Zo ken ik een Eritrese jongen die niet kon lassen. Nu heeft hij na vier jaar de hoogste productie van een lasbedrijf, en wordt hij groepsleider van de afdeling. Dat kost tijd en energie van de werkgever en werknemer, maar als de knop omgaat komt talent naar boven.'*

Voor statushouders in de bijstand hebben gemeenten een duidelijke rol binnen de Participatiewet. Voor asielzoekers ontbreekt echter een formele ondersteuningsstructuur gericht op arbeidsbemiddeling.[97] Zij zijn grotendeels aangewezen op eigen initiatief, terwijl hun kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt beperkt is, netwerken ontbreken en de taal vaak nog onvoldoende beheerst wordt.[98] En verhuizingen naar andere opvanglocaties werken niet mee.[99] Het COA is traditioneel niet ingericht als arbeidsbemiddelaar en werkt met externe partners. Gemeenten starten hun betrokkenheid meestal pas na statusverlening en verhuizing. Hierdoor ontstaat een gat in de ondersteuning precies in de fase waarin motivatie en activering cruciaal zijn. Op dit moment lopen er drie pilots waarin het COA, UWV, VNG en drie individuele gemeenten (Eindhoven, Nijmegen en Zaanstad) gezamenlijk verkennen hoe met inzet van eigen mensen en middelen asielzoekers kunnen worden geplaatst bij werkgevers. De eerste resultaten laten zien dat het anders kan maar dat structurele borging ontbreekt.

---

[97] Van den Braak e.a. (2023)
[98] Van den Braak e.a. (2023).
[99] In principe geldt bij het COA dat asielzoekers die een binding hebben met een gemeente, bijvoorbeeld vanwege werk, bij het verkrijgen van een verblijfsstatus als statushouder aan die betreffende gemeente worden gekoppeld. In de praktijk beschikt het COA echter niet altijd over voldoende capaciteit en middelen om hier uitvoering aan te geven.

Aandachtspunt
De gemeentelijke dienstverlening zou toegankelijker en breder beschikbaar moeten zijn dan nu. Dat het aanbod van arbeidstoeleiding bestaat, kan worden gecommuniceerd via bestaande structuren die nu zijn opgezet voor het informeren van EU-arbeidsmigranten zoals de Work in NL-punten en de regionale Werkcentra. Een specifiek budget ontbreekt echter. Het is belangrijk dat het Rijk daar voldoende financiële middelen voor beschikbaar stelt, zodat gemeenten een grotere groep migranten met een plan richting werk kunnen begeleiden. De pilots tussen COA, UWV en de gemeenten Eindhoven, Nijmegen en Zaanstad zouden - bij gebleken succes - als inspiratie en model kunnen dienen zodat asielzoekers al tijdens de opvangfase worden begeleid naar werk, in plaats van pas na de statusverlening.

Oriëntatie Nederlandse arbeidsmarkt

In de eerste fase na aankomst is oriëntatie op werk, participatie en verwachtingen essentieel. Toegang tot werk in Nederland vraagt een actieve (her)oriëntatie.[100] Migranten betreden een nieuwe context waarin de arbeidsmarkt anders is georganiseerd en waarin andere werkgewoonten en culturele normen gelden. Dat betekent opnieuw beginnen: diploma's laten waarderen, taal leren, netwerken opbouwen, en zichzelf leren presenteren op een manier die past bij de Nederlandse context. Dit is intensief en vraagt langdurige inzet en doorzettingsvermogen. De Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP), onderdeel van het persoonlijk Plan Integratie en Participatie (PIP), kan daarin een rol spelen. De MAP is verplicht voor inburgeringsplichtigen in de B1-route en de Z-route. In de onderwijsroute geldt deze verplichting niet, omdat daar studiebegeleiding onderdeel van het traject is. De MAP behandelt acht thema's rond werk en arbeidsmarkt, waaronder beroepsoriëntatie, realistisch beroepsbeeld, beroepskansen, beroeps- en werknemerscompetenties, netwerken, werkcultuur en het vinden van werk.[101] Daarnaast omvat de module minimaal 40 uur praktijkervaring. Het biedt een gestructureerd kader om verwachtingen te verduidelijken en vaardigheden te ontwikkelen, waarmee het kan bijdragen aan oriëntatie en versterking van eigen regie. Gesprekspartners pleitten voor een bredere (en eerdere) inzet van de MAP als ondersteuning voor oriëntatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de praktijk wordt de MAP vaak alleen en pas tijdens het inburgeringstraject aangeboden. Daarmee gaat kostbare tijd verloren, zoals een bemiddelaar toelicht:

> *'Nieuwkomers moeten de MAP écht serieus nemen en leren over hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt. Nu komt deze cursus te laat, begin er al mee in het azc.'*

Gemeenten hebben vanuit de Participatiewet de taak om niet-uitkeringsgerechtigden te ondersteunen bij het vinden van werk. Zij kunnen (vooral vrouwelijke) partners van migranten die geen uitkering ontvangen en geen

[100] Van Hees e.a. (2024)
[101] Divosa (2022)

formele arbeidsverplichting hebben wijzen op de beschikbare ondersteuning en het gesprek aangaan over de mogelijkheden voor arbeidsdeelname. Professionals in het sociaal domein, zoals sociale wijkteams, spelen hierbij een belangrijke rol. Zij dienen op de hoogte te zijn van het ondersteuningsaanbod voor niet-uitkeringsgerechtigden bij gemeenten en kunnen hen hiernaartoe doorverwijzen. Inzet van de MAP kan hierbij ondersteunen. (Vroege) inzet op perspectief, realistisch beroepsbeeld en praktijkervaring versterkt geloof in eigen kunnen en verkleint de afstand tot de arbeidsmarkt. Hoofdstuk 4 gaat dieper in op de ondersteuning van vrouwelijke (gezinds)migranten naar werk.

Aandachtspunt
De Module Arbeidsmarkt en Participatie (onderdeel van de Participatiewet) kan breder en eerder worden ingezet voor meer migrantengroepen. De module biedt gerichte ondersteuning bij de intensieve en langdurige zoektocht naar werk, die doorzettingsvermogen vraagt van migranten: van diplomawaardering en taaltraining tot netwerkopbouw en presentatie in de Nederlandse context.

3.5 Netwerken

Bonding en bridging social capital

Toegang tot werk wordt niet alleen bepaald door opleiding en werkervaring (menselijk kapitaal), maar in sterke mate ook door sociale netwerken. Via netwerken krijgen werkzoekenden informatie over vacatures, inzicht in selectieprocedures en steun tijdens het sollicitatieproces. Relaties zorgen voor zichtbaarheid, vertrouwen en kennis van de arbeidsmarkt. Wie investeert in sociale contacten, vergroot daarmee de kans op werk. Bij aankomst bestaat het netwerk van nieuwkomers vooral uit andere migranten: dit wordt aangeduid als '*bonding social capital*'.[102] Deze netwerken bieden onderlinge steun, herkenning en praktische hulp in de eerste fase. Ze zijn cruciaal voor stabiliteit, maar leveren minder vaak directe toegang tot werkgevers of sectorspecifieke informatie. '*Bridging social capital*' - contacten met mensen zonder migratieachtergrond zijn netwerken die doorgaans beschikken over langere ervaring binnen de samenleving, hebben gemiddeld een hoger opleidingsniveau, zijn vaker werkzaam en bekleden prestigieuzere posities, zijn beter geïnformeerd en beschikken over invloedrijkere sociale connecties - hetgeen de arbeidskansen van migranten aanzienlijk kan vergroten.[103] Onderzoek laat zien dat contacten met Nederlanders een belangrijke rol spelen in de arbeidsmarktpositie van migranten, omdat deze contacten toegang bieden tot landspecifieke kennis, informatie en andere hulpbronnen.[104] Een vertegenwoordiger van het migrantenperspectief zegt:

> *'Europa is netwerkcontinent maar voor nieuwkomers zijn er weinig netwerkmogelijkheden omdat zij druk zijn met huisvesting, hun kinderen, en het leren van de nieuwe taal.'*

[102] Van Tubergen (2024)
[103] Kanas & Van Tubergen (2009); Van Tubergen (2024)
[104] De Vroome e.a. (2018)

Veel nieuwkomers vinden werk via formele kanalen zoals uitzend- en bemiddelingsbureaus. Een kleiner aandeel van zo'n twintig procent van vluchtelingen in Nederland vindt werk via persoonlijke contacten.[105] Vluchtelingen die via hun netwerk werk vinden, komen gemiddeld vaker in functies met een lager niveau terecht dan degenen die via directe sollicitatie of formele procedures instromen.[106] Dit onderstreept het belang van sterke en diverse netwerken: niet elk netwerk biedt dezelfde kansen. Er zijn aanwijzingen dat vluchtelingen die nauwe contacten onderhouden met in Nederland geboren Nederlanders vaker hun persoonlijke netwerk inzetten bij het zoeken naar werk.[107] Maatschappelijke organisaties, zoals werkgeversverenigingen, vakbonden, opleidingsinstituten en religieuze gemeenschappen, kunnen een verbindende rol spelen door nieuwkomers actief te koppelen aan werkgevers en bredere netwerken. [108]

Wijze van opvang

Onder Oekraïense ontheemden blijkt dat verschillende vormen van opvang ook een verklaring kunnen zijn voor verschillen in het opbouwen van een netwerk onder nieuwkomers.[109] Oekraïners in gastgezinnen hebben vaker contact met Nederlanders, wat hun *'bridging social capital'* kan versterken. Toch leidt dit niet automatisch tot snellere arbeidsdeelname, omdat structurele informatievoorziening en collectieve mobilisatie daar minder vanzelfsprekend zijn. Ook asielmigranten die worden opgevangen ver buiten woonkernen blijven geïsoleerd van sociale netwerken en gemeenschapsnetwerken.[110] Oekraïners in gemeentelijke opvanglocaties vinden daarentegen vaak sneller werk dan Oekraïners in gastgezinnen of zelfgeregelde huisvesting. In opvanglocaties ontstaan namelijk onderlinge netwerken waarin informatie over vacatures snel wordt gedeeld. Gemeenten organiseren op deze locaties banenmarkten en leggen directe verbindingen met lokale werkgevers. Er ontstaat een combinatie van onderlinge steun en informatie-uitwisseling (*'bonding'*) en institutionele bruggen naar werk. Huisvesting buiten de woonkern is niet voorbehouden aan deze groep, we treffen het ook aan bij arbeidsmigranten die tegen dezelfde drempels aanlopen. De opvangvorm beïnvloedt dus hoe netwerken ontstaan en hoe snel zij toegang tot werk faciliteren.

Geïsoleerde asielopvang bemoeilijkt niet alleen persoonlijke contacten met Nederlanders, maar het rijbewijsbeleid beperkt ook de mobiliteit, aldus een gesprekspartner. Asielzoekers mogen het CBR-examen afleggen, maar kunnen pas een rijbewijs aanvragen na het ontvangen van een verblijfsvergunning.[111] Ook het omwisselen van een rijbewijs van een niet-EU-rijbewijs is niet mogelijk (terwijl dit voor kennismigranten wel kan). Voor migranten die ver van woonkernen worden

[105] Van Tubergen (2011)
[106] Mansilla Valle e.a. (2026)
[107] Van Tubergen (2011)
[108] Bosselaar (2026); Meiering e.a. (2026)
[109] WODC (2025)
[110] Bilecen e.a. (2021)
[111] Beslisnota bij Kamerbrief 32824-484

opgevangen, beperkt dit de mobiliteit en de mogelijkheden om zelfstandig naar werk te reizen. Zij zijn afhankelijk van openbaar vervoer of georganiseerd vervoer.

Aandachtspunt
Maatschappelijke organisaties (werkgeversverenigingen, vakbonden, opleidingsinstituten, religieuze gemeenschappen) kunnen migranten actief koppelen aan werkgevers en bredere netwerken. Ook (gemeentelijke) opvanglocaties die banenmarkten organiseren en direct contact leggen met lokale werkgevers, vergroten het netwerk van migranten naar werk.

3.6 Obstakels naar doorgroei in werk

'*Myth of return*' en betrokkenheid

Het overgrote deel van migranten komt met de gedachte dat het verblijf tijdelijk is en dat men uiteindelijk weer zal terugkeren naar hun herkomstland.[112] In de praktijk blijven velen echter langer in het bestemmingsland dan aanvankelijk voorzien. Dit geldt voor mensen die naar een ander land vertrekken om te werken maar vooral ook als ze op de vlucht zijn voor vervolging of geweld. De veronderstelling dat het verblijf in Nederland tijdelijk is – ook wel aangeduid als de '*myth of return*' – kan ertoe leiden dat migranten minder investeren in taalverwerving, opleiding of duurzame arbeidsrelaties, omdat dergelijke investeringen een zekere mate van permanentie veronderstellen.[113] Tegelijkertijd constateren bemiddelaars en werkgevers een hoge mate van loyaliteit onder migranten (met een vluchtachtergrond) zodra zij aan het werk zijn. Een van hen illustreert dit met een voorbeeld:

> *'De opvanglocatie [red. asielzoekerscentrum] werd gesloten en bewoners werden verspreid over Nederland. We hadden verwacht dat ze zouden stoppen met werken, maar nieuwkomers en werkgevers bleven elkaar trouw.'*

Volgens respondenten verdienen investeringen van werkgevers aan de voorkant – zoals intensieve begeleiding op de werkvloer en uitleg over werkprocessen en bedrijfscultuur – zich terug in betrokken en loyale werknemers. Die loyaliteit vormt enerzijds een kracht, maar kan anderzijds de doorgroei – bijvoorbeeld naar andere bedrijven, met name in het geval van geschoold werk – belemmeren, zo werd aangegeven.

Het lonen van betaald werk

Na het verkrijgen van een verblijfsstatus en het toegewezen krijgen van een woning verhuizen statushouders vaak naar een andere gemeente. Gesprekspartners beschrijven deze overgang – de nieuwe omgeving, het inrichten van de woning en het organiseren van de financiële huishouding – als een overweldigende en stressvolle periode. In korte tijd moeten veel praktische en

[112] Bloch (2004); Strockmeijer (2020)
[113] Bloch (2004); Peters (2024)

financiële zaken worden geregeld, terwijl het overzicht ontbreekt en de consequenties van (financiële) beslissingen niet altijd duidelijk zijn. Tegen deze achtergrond wordt ook de stap naar betaald werk als groot ervaren, met name wanneer men recht heeft op bijstand en zorg- en huurtoeslag. Betaald werk kan leiden tot vermindering of zelfs verlies van voorzieningen, waardoor regulier werk financieel niet altijd aantrekkelijk is. Tijdens de groepssessie kreeg het actiepunt *'Werk moet lonen. Creëer een incentive om te gaan werken, uitkering op voorwaarden'* de hoogste overallwaardering van de vertegenwoordigers van werkgevers, migranten en de overheid.

Wanneer inkomsten uit formeel werk grotendeels worden verrekend of toeslagen wegvallen, kan informeel werk relatief aantrekkelijker lijken. Uit de gesprekken blijkt dat gemeenten regulier betaald werk mede om deze reden niet altijd actief stimuleren, wat het risico op zwart werk vergroot. Op zwart werken worden mensen aangesproken door COA-medewerkers die hiervan melding kunnen doen bij de Arbeidsinspectie. COA legt in hun informatie de nadruk op de gevaren van zwart werk want daar is geen zicht op.

Voor asielzoekers en statushouders in een opvanglocatie geldt de Regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba). Bewoners met inkomsten betalen mee aan de opvangkosten, waarbij de eigen bijdrage oploopt met de gezinsgrootte tot een vastgesteld maximum. Gesprekspartners vertelden ons dat in de praktijk werken, zeker bij minder dan 24 uur per week, weinig financieel voordeel oplevert. Vooral bij nulurencontracten is het lastig te voorspellen hoeveel men overhoudt. Uit onderzoek en onze gesprekken blijkt dat de Reba als complex wordt ervaren en dat loonstroken maandelijks moeten worden gedeeld.[114] De combinatie van ingewikkelde regels en beperkte financiële prikkels ondermijnt de motivatie om formeel werk te aanvaarden. Er zou daarbij ook aandacht voor moeten zijn dat werk meer biedt dan een inkomen. Het verbetert de taalvaardigheid, bevordert integratie en helpt bij het opbouwen van een nieuw leven in Nederland. Ook als het werk financieel minder oplevert, biedt het waardevolle kansen en perspectief voor de toekomst. Migranten dienen daarbij realistische verwachtingen te hebben van het werk dat zij in Nederland kunnen (gaan) doen en hoeveel zij daarmee kunnen verdienen.

Aandachtspunt
Bied statushouders in de eerste maanden na verhuizing financieel inzicht bij de overgang naar werk, bijvoorbeeld door laagdrempelige, meertalige voorlichting die laat zien wat werken financieel oplevert, zodat angst voor verlies van voorzieningen niet langer een drempel vormt.
Vereenvoudig de Reba zodat asielzoekers vooraf kunnen inschatten wat werken hen oplevert, zodat de financiële prikkel om formeel te werken altijd zichtbaar is en de aantrekkingskracht van informeel werk afneemt.

[114] Van den Braak e.a. (2023)

Cultuur op de werkvloer

Wanneer een Nederlandse collega uit behulpzaamheid taken overneemt of ongevraagd uitleg geeft, kan dit door werknemers met een migratieachtergrond worden ervaren als betuttelend of hiërarchisch ongepast. Een gesprekspartner met kennis van de Poolse cultuur wijst erop dat in bijvoorbeeld Oost-Europese landen hiërarchische verhoudingen binnen organisaties vaak sterk bepalend zijn, waardoor instructies primair van leidinggevenden worden verwacht en niet van collega's. Zonder gerichte training of begeleiding kan dit leiden tot misverstanden en het gevoel dat Nederlandse collega's zich 'beter' opstellen, terwijl dit niet zo bedoeld is. Culturele ondersteuning kan in dergelijke situaties bijdragen aan wederzijds begrip en een prettigere samenwerking op de werkvloer.[115]

Aandachtspunt
Een (externe) vertrouwenspersoon biedt werknemers een laagdrempelig aanspreekpunt om problemen bespreekbaar te maken die niet altijd direct zichtbaar zijn of men in eerste instantie niet durft te benoemen, zoals conflicten met collega's of leidinggevenden. De trainer of begeleider biedt een luisterend oor en vervult een verbindende rol. Dat is vooral belangrijk voor werknemers zonder sterk sociaal netwerk of voor wie het lastig is om problemen te delen uit angst om 'zwak' over te komen. De trainer of begeleider helpt ook culturele verschillen te overbruggen.

Moeizame doorgroei in banen

Voor arbeidsmigranten is werk het formele migratiemotief, maar ook andere migranten, zoals gezins- en asielmigranten, nemen de kans op werk vaak mee in hun besluit om te migreren.[116] Werk staat in eerste instantie voor inkomen en bestaanszekerheid. Naast een inkomen kan werk bijdragen aan eigenwaarde, erkenning, ontwikkeling en maatschappelijke deelname.[117] Mensen willen hun vaardigheden benutten en betekenisvol werk verrichten. In de praktijk werken migranten vaak in laagbetaalde, tijdelijke of onzekere banen met beperkte doorgroeimogelijkheden.[118] Hun inkomen kan als voldoende worden ervaren in vergelijking met het loonniveau in het herkomstland. Daarbij is de stap naar werk dat aansluit bij hun opleiding, ervaring en capaciteiten vaak groot, wat verklaard kan worden vanuit verschillende theorieën.[119] Er zijn verschillende theorieën die verklaren waarom migranten relatief vaak werkzaam zijn in laagbetaalde banen met beperkte mogelijkheden voor doorstroming. Zo stelt de theorie van *'labour shortages and recruitment'* dat economische groei ervoor zorgt dat de nationale bevolking doorstroomt naar beter betaalde functies, waardoor tekorten ontstaan in laagbetaalde en minder gewaardeerde banen die worden opgevuld door migranten. De hiërarchietheorie benadrukt dat de arbeidsmarkt een sociale hiërarchie is waarin status een belangrijke rol speelt, waardoor lokale werknemers banen onderaan de ladder vermijden. Migranten nemen deze functies juist wel in,

[115] Peters (2024)
[116] Carling (2024); CPB (2024)
[117] Conen & De Beer (2023)
[118] Dagevos (1998)
[119] Lusis & Bauder (2010)

omdat zij minder gebonden zijn aan de bestaande sociale statusstructuur. De theorie van de gesegmenteerde arbeidsmarkt vult dit aan door te stellen dat de arbeidsmarkt structureel is opgedeeld in een primair en secundair segment, waarbij migranten vooral in het flexibele en laagbetaalde secundaire segment terechtkomen met moeilijk doorstroom naar primaire segment. Het feit dat werknemers hun vaardigheden en capaciteiten niet kunnen inzetten, heeft invloed op hun sociaal-emotioneel welzijn.[120]

3.7 Gezondheidsdrempels

Het *'refugee entry effect'* verwijst naar de achterstandspositie van migranten met een vluchtverleden op de Nederlandse arbeidsmarkt, samenhangend met oorlogs- en geweldservaringen, verlies van sociale netwerken en langdurige onzekerheid tijdens de asielprocedure.[121] Denk bij dit laatste aan de vaak geringe zinvolle dagbesteding, sociaal isolement en onzekerheid over werk, inkomen en opleiding. Stress, slaapproblemen, angststoornissen, depressie en PTSS komen onder deze groep vaker voor dan gemiddeld in Nederland.[122,] Daarbij blijven psychische klachten regelmatig onbesproken vanwege schaamte of culturele taboes, waardoor passende ondersteuning uitblijft.[123,124,125]
Daarnaast ervaren mensen met een migratieachtergrond drempels in de toegang tot zorg, onder meer door hun beperkte kennis van het zorgsysteem en taalbarrières.[126] Gesprekspartners geven aan dat sommige mensen bewust zorg mijden, bijvoorbeeld uit wantrouwen of schaamte. Anderen herkennen hun klachten niet als psychisch probleem of minimaliseren deze.

Ook EU-arbeidsmigranten ervaren aanzienlijke gezondheidsdrempels, zij het in een andere context. Zij maken weinig gebruik van de gezondheidszorg, kennen hun rechten onvoldoende en zijn vaak afhankelijk van hun werkgever, mede door tijdelijke contracten en onzekere huisvesting.[127] Taalbarrières en beperkte kennis van het zorgsysteem belemmeren toegang tot preventie en passende zorg. Veel arbeidsmigranten verrichten laaggekwalificeerd werk onder zware omstandigheden (3D: *dirty, dangerous and degrading*). Hoewel zij bij aankomst meestal relatief gezond zijn, verslechtert hun gezondheid vaak door fysieke overbelasting, arbeidsongevallen, chronische stress en sociaal isolement. Psychische klachten blijven regelmatig onder de radar; bedrijfs- en verzekeringsartsen signaleren vooral fysieke problematiek, terwijl onderliggende

[120] De Gruijter e.a. (2023)
[121] KIS (2020)
[122] Pharos (2018)
[123] De Vroome & Van Tubergen (2010); Muller & Beckers (2018)
[124] Vluchtelingenwerk Nederland (2025)
[125] Pharos (2018)
[126] Pharos (n.d., geraadpleegd juli 2026) Themapagina Gezondheid & Migranten
[127] Pharos (2018)

mentale klachten laat of niet worden herkend.[128] Daarnaast melden arbeidsmigranten zich vaak niet ziek uit angst voor ontslag of inkomensverlies.[129] Zorg wordt uitgesteld tot een bezoek aan het land van herkomst. Problemen rond inschrijving bij de huisarts, verlies van verzekering bij baanverlies en gebrekkige informatievoorziening versterken deze drempels.[130] Gezondheidsproblemen vormen hierdoor niet alleen een risico voor uitval, maar kunnen ook een belemmering blijven terwijl iemand al aan het werk is. Een gesprekspartner zegt:

> *'Migreren is rouwen. Het is ongezond dat mensen hun eigen land, huis en haard achterlaten om elders geld te verdienen. Je moet vanaf nul of min tien beginnen.'*

Aandachtspunt
Begeleiding, coaching en expliciete aandacht voor mentale gezondheid bevorderen arbeidsdeelname en voorkomen uitval. Werk kan daarbij bijdragen aan structuur, zingeving en herstel. Organisaties zoals Pharos kunnen ondersteunen bij cultuursensitieve zorg en begeleiding, en helpen bij het bespreekbaar maken van mentale gezondheid.

3.8 Digitale vaardigheden

Werkzoekenden gebruiken online vacaturesites, digitale cv's en platforms als LinkedIn. Voldoende digitale basisvaardigheden vergroten zelfstandigheid en leerbaarheid. Gesprekspartners benoemen dat digitale vaardigheden sterk samenhangen met het opleidingsniveau.

Migranten krijgen direct te maken met digitale systemen voor inschrijving, asielaanvragen, werk, overheid (DigiD) en onderwijs. De mate van digitale vaardigheid onder migranten is heel divers; toegang tot apparatuur als een laptop speelt ook een rol. Veel migranten beschikken over ervaring met smartphones en sociale media, maar die ervaring sluit niet altijd aan op de Nederlandse administratieve digitale werkelijkheid. Het kunnen navigeren door vacaturesites, een digitaal cv maken en omgaan met digitale systemen vraagt om specifieke digitale geletterdheid in de Nederlandse digitale context. Gebrek aan digitale vaardigheden speelt ook een rol bij toegang tot websites als RefugeeWork.nl, omdat deze taalachtig zijn opgezet en een Europese opzet kennen door bijvoorbeeld de categorisering van banen. Beperkingen uiten zich vaak in praktische werksituaties, vooral in sectoren zoals de logistiek en dienstverlening waar werknemers met digitale systemen en scanners werken. Uitval ontstaat bij

[128] Artsenwerkgroep Arbeidsmigranten Veilig en Gezond (WAVG) (2026)
[129] Pharos (2025)
[130] Pharos (2025), zie ook Adviesraad Migratie (2025a)

onduidelijke instructies en voorbereiding. Heldere uitleg vooraf en realistische verwachtingen verminderen de kans op uitval aanzienlijk.

Vooral vrouwelijke asiel- en gezinsmigranten hebben moeite om zelfstandig digitale zaken te regelen. Onderzoek laat zien dat zij gemiddeld minder digitale vaardigheden hebben dan mannelijke asielmigranten en Nederlanders zonder migratieachtergrond en dat dat hun kansen op de arbeidsmarkt kan belemmeren.[131] Uit onze gesprekken blijkt dat onzekerheid over taal en technologie maakt dat zij digitale handelingen vermijden en afhankelijk blijven van familie of gemeentelijke casemanagers. Genderrollen en zorgtaken versterken deze afhankelijkheid.

Bibliotheken bieden digitale vaardigheidstrainingen en spreekuren aan voor iedereen die vragen heeft over digitale zaken. Ook in het nieuwe coalitieakkoord 2026-2030 staan voorgenomen maatregelen over ondersteuning via de bibliotheek in digitale vaardigheden en taal. Onze gesprekspartners benadrukken dat het bestaan van deze initiatieven heel goed is, maar dat deze algemene digitale trainingen niet altijd toegankelijk zijn voor iedereen door taalbarrières. Het integreren van digitale vaardigheden in werk- en inburgeringstrajecten, gecombineerd met aandacht voor zelfvertrouwen en praktijkgerichte ondersteuning, is noodzakelijk om duurzame en passende arbeidsparticipatie te bevorderen.

Aandachtspunt
Vroegtijdig vergroten van digitale vaardigheden door initiatieven die ook worden aangeboden aan kwetsbare groepen als laaggeletterden, ouderen, mensen met (verstandelijke) beperkingen, in azc's aanbieden in meerdere talen.

[131] Solano & Al Jaramani (2025)

Hoofdstuk 4

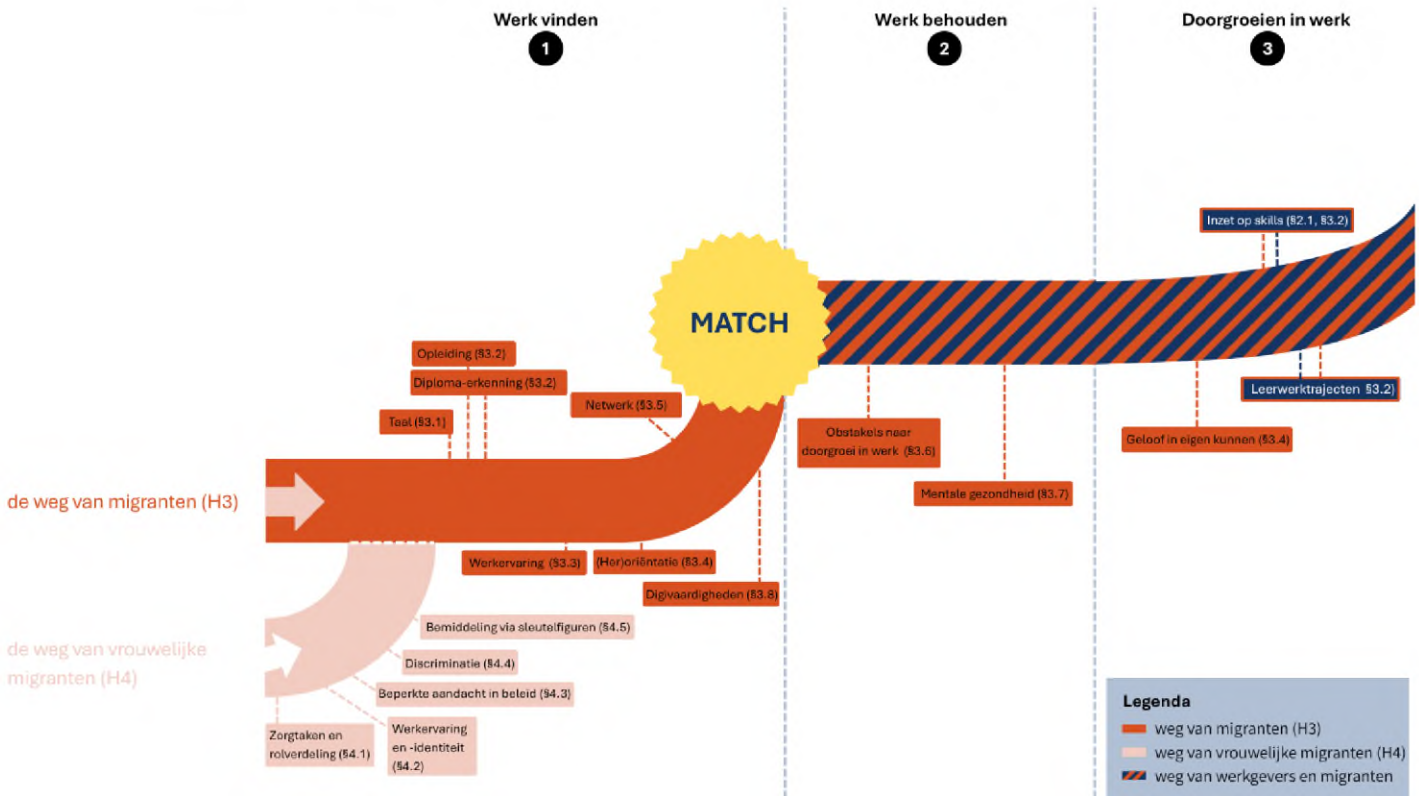
Aandacht voor vrouwelijke migranten op de arbeidsmarkt

CONCEPT

De arbeidsparticipatie van vrouwelijke migranten blijft achter bij die van mannen. Dat is niet het gevolg van één oorzaak, maar van een samenkomst van institutionele en sociale factoren. Zorgtaken, gebrek aan betaalde werkervaring, beperkte beleidsmatige aandacht, gezinsdynamiek en discriminatie, met name richting vrouwen die een hoofddoek dragen, versterken elkaar maar gelden niet voor alle vrouwen in dezelfde mate. Vrouwelijke migranten zijn dan ook een diverse groep: ze komen uit uiteenlopende herkomstlanden en verblijven hier op uiteenlopende gronden, van gezinsmigratie tot ontheemden uit Oekraïne.

Bij vrouwelijke gezins- en asielmigranten, is het arbeidspotentieel nog grotendeels onbenut – zoals we ook analyseerden in de cijfermatige verkenning. Daardoor is de ervaring met deze groepen bij werkgevers beperkt. Vrouwelijke gezinsmigranten vormen geen homogene groep (zie ook kader). Een deel is hoogopgeleid en heeft de eigen carrière onderbroken om met de partner mee te migreren. Een ander deel heeft weinig opleiding gevolgd en geen (recente) werkervaring. Een effectieve aanpak vraagt daarom om een passende en gendersensitieve benadering, die recht doet aan de diversiteit. Gerichte begeleiding van vrouwelijke statushouders naar werk, met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en cultuursensitieve begeleiding, levert een maatschappelijke businesscase op van 90.000 tot 275.000 euro per deelnemer (Berenschot, 2026). De opbrengsten komen bij meerdere partijen terecht: hogere inkomens voor de vrouwen zelf, lagere uitkeringskosten bij de gemeentes, en belastinginkomsten plus bespaarde maatschappelijke kosten bij de landelijke overheid. Ook werkgevers profiteren doordat zij gemotiveerde werknemers vinden in een krappe arbeidsmarkt.

Figuur 5: Factoren vanuit vrouwelijke migranten in de drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien



Gezinsmigranten: een gedifferentieerde groep

De groep gezinsmigranten is zeer divers. Zij zijn afkomstig uit verschillende herkomstlanden en brengen uiteenlopende culturele achtergronden, opleidingsniveaus en werkervaringen mee. Bovendien is 'gezinsmigrant' geen eenduidige inhoudelijke categorie, maar een administratieve registratie. Gezinsmigratie kent de subcategorieën 'meegekomen met arbeid', 'meegekomen met studie', 'meegekomen met asiel' (alleen indien buiten EU/EFTA) of 'overig'. Bij gezinsmigranten van buiten de EU/EFTA wordt daarnaast onderscheid gemaakt tussen gezinsvorming (het aangaan van een nieuwe gezinsband) en gezinshereniging (het samenbrengen van een bestaand gezin). Er is sprake van nareis voor gezinsleden van personen die een verblijfsvergunning asiel krijgen en binnen 3 maanden een gezinshereniging aanvragen.

In de eerder verschenen verkenning hebben we het onbenutte arbeidspotentieel onder migranten berekend. Hieronder presenteren we een selectie van deze cijfers voor vrouwelijke gezinsmigranten.

Onbenut arbeidspotentieel onder vrouwelijke migranten van 18 tot 75 jaar (in % en in absolute aantallen) uitgesplitst naar migratiemotief, 2022

	Vrouwen (in %)	Vrouwen (x1.000)
niet-EU/EFTA		
Totaal	29,3	120
Asiel	53,7	44
w.v. exclusief nareis	47,5	26
nareis	66,4	18
Gezin	24,7	47
w.v. gezinsvorming	22,4	18
gezinshereniging	26,4	29
meeg. met arbeid	32,8	13
meeg. met studie	31,4	1
meeg. met asiel	45,0	4
overig	20,7	29
EU/EFTA (excl. Nederlanders)		
Totaal	9,4	23
Gezin	9,4	11
meeg. met arbeid	10,8	3
meeg. met studie	27,2	1
overig	8,4	7

4.1 Zorgtaken en rolverdeling

Vrouwen met kinderen participeren minder vaak op de arbeidsmarkt.[132] Ouders zonder opvang zijn beperkt beschikbaar, werken vaker in deeltijd en/of onder hun niveau of stellen arbeidsdeelname uit. Dit hangt samen met culturele normen over

[132] Kok e.a. (2011)

rolverdeling, zowel in het herkomstland als in Nederland, waarbij vrouwen in de praktijk het grootste deel van de zorg voor kinderen, ouderen en het huishouden op zich nemen. Zo blijkt uit de Emancipatiemonitor dat 71 procent van de ouders in man-vrouwstellen in Nederland vindt dat zorgtaken gelijk verdeeld zouden moeten worden, maar slechts 35 procent geeft aan dat dit ook werkelijk het geval is.[133] Dit patroon beperkt zich dus niet tot migranten, en reflecteert bredere maatschappelijke ongelijkheid. Ook wanneer vrouwen een betaalde baan hebben, wordt bij zorgtaken meestal eerst een beroep op hen gedaan en niet op de man. Diverse onderzoeken laten zien dat vrouwen, zeker als zij (jonge) kinderen hebben, extra en specifieke uitdagingen ervaren bij inburgeren en (arbeids)participatie.[134]

Uit de gevoerde gesprekken en de literatuur blijkt dat statushouders bij inburgering en arbeidsparticipatie verschillende knelpunten ervaren, en dat deze vrouwen in het bijzonder raken.[135] Zorg voor jonge kinderen wordt binnen gezinnen veelal door vrouwen georganiseerd. Door een beperkt sociaal netwerk vallen zorgtaken zwaarder. Daarnaast belemmeren hoge kosten en beperkte beschikbaarheid de toegang tot formele kinderopvang. Ook speelt onzekerheid een rol: veel ouders durven geen kinderopvangtoeslag aan te vragen uit angst voor financiële problemen.

Voor inburgeringsplichtigen vragen alle drie de inburgeringsroutes (de Z-route, B1-route en onderwijsroute) bovendien een substantiële tijdsinvestering. Vrouwelijke statushouders die daarnaast verantwoordelijk zijn voor zorgtaken, ervaren deze tijdsinvestering als erg hoog.[136] Zeker bij een taalbarrière en weinig contacten is het combineren van inburgering of werk met zorg complex, kwam naar voren in onze gesprekken. Voor statushouders betekent dit regelmatig dat zij inburgeringsactiviteiten moeten uitstellen of op een lager pitje moeten zetten. Gemeenten zien hiervoor nog weinig structurele oplossingen.[137]

Aandachtspunt
Goede voorbeelden zijn buurten waarin vrouwen elkaar ondersteunen, bijvoorbeeld door onderlinge kinderopvang of praktische hulp te bieden. Deze netwerken bieden een basis om stappen richting werk te zetten, zeker wanneer zij worden verbonden met formele netwerken via vrijwilligerswerk, buurtinitiatieven of opleidingen. Investeringen in kinderopvang en het koppelen daarvan aan taalonderwijs versterkt dit.

[133] Emancipatiemonitor
[134] KIS (2025)
[135] KIS (2025) KIS Monitor, Gemeentelijke arbeidstoeleiding en inburgering statushouders en gezinsmigranten
[136] KIS (2025)
[137] KIS (2025)

Vrouwen geven minder vaak aan dan mannen dat ze willen werken en op zoek zijn naar werk.[138] De arbeidsdeelname van migrantenvrouwen hangt samen met hun opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen.[139] Naarmate zij sterker voorstander zijn van een gelijke rolverdeling, is de kans groter dat zij betaald werk hebben. Het betekent echter niet per se dat de opvatting over de rolverdeling de oorzaak is van het verschil in arbeidsdeelname. Het is ook goed mogelijk dat vrouwen hun opvatting over de rolverdeling aanpassen aan de feitelijke situatie. Waarden uit het herkomstland en het ontvangende land werken door in keuzes, maar veranderen door ervaringen in de nieuwe samenleving, contact met instituties en voorbeelden in hun omgeving. Waarden over werk zijn dus niet statisch en interacteren met de individuele en lokale context.[140]

Vrouwelijke migranten ervaren vaker spanning tussen werkambities en gezinsverwachtingen, bleek uit onze gesprekken met bemiddelaars. Steun van de partner en een functionerend netwerk bepalen in hoge mate de ruimte voor ontwikkeling. Wanneer vrouwen zich ontwikkelen verandert de dynamiek thuis. Er werd gezegd dat als vrouwen in Nederland zijn, ze vaak willen loskomen van de positie waarin ze zich begeven. Ze ervaren dat zij net zo belangrijk zijn als de man en dat zij net zo veel kunnen bijdragen. Volgens enkele gesprekspartners is de potentie van vrouwen soms groter dan die van hun partners. Zo zijn er vrouwen die in hun land van herkomst hebben gestudeerd, maar van wie de man verwacht dat zij in Nederland de zorgtaken op zich nemen en niet gaan werken. Meerdere gesprekspartners benadrukten dat de persoonlijke ontwikkeling van de vrouw soms tot ongenoegen bij partners leidt: *'Een vrouw moest stoppen met haar opleiding, omdat haar man niet werkte en thuis zat en het niet kon handelen dat zijn vrouw meer verdiende.'* En in sommige gevallen tot relatiebreuken leidt: *'Er zijn inmiddels drie vrouwen gescheiden tijdens het opleidingstraject. Er gebeurt en verandert iets in de ontwikkeling, in de dynamiek thuis'.*

De mogelijkheid dat vrouwen mogelijk gaan scheiden van hun partner en alleen komen te staan, verdient aandacht in de begeleiding, zeggen bemiddelaars (zie paragraaf 4.5 *Bemiddeling via sleutelfiguren,* voor hoe deze begeleiding kan vormgegeven worden). Voor gezinsmigranten, dus zowel partners van asiel- als arbeidsmigranten, geldt dat het wegvallen van de partner, door scheiding, overlijden of anderszins, hen in een kwetsbare positie brengt.

[138] SCP (2020)
[139] Adviesraad Migratie (2025b)
[140] Kok e.a. (2011)

Aandachtspunt
Persoonlijke ontwikkeling van de vrouw kan van invloed zijn op de dynamiek binnen het gezin. Dit vraagt om aandacht voor haar zelfstandigheid en weerbaarheid tijdens de begeleiding, naast de gezinsgerichte aanpak.

4.2 Werkervaring en -identiteit

Veel vrouwelijke asiel- en gezinsmigranten beginnen hun traject naar werk zonder formele werkervaring of startkwalificatie.[141] Een deel heeft in het land van herkomst geen betaalde baan gehad of geen diploma behaald, kwam naar voren in de gesprekken. Daardoor voldoen zij niet aan de functie-eisen van Nederlandse werkgevers. Omdat deze vrouwen nooit gewerkt hebben, moeten zij sommige werknemersvaardigheden die op de Nederlandse arbeidsmarkt vanzelfsprekend zijn, leren. Sociale codes moeten worden uitgelegd en geoefend. Zoals een trainer sociale codes aangeeft: *'Veel dingen krijg je pas mee als je het weet én meemaakt op de werkvloer.'* Daar komt bij dat bij veel vrouwen een duidelijke werkidentiteit ontbreekt.[142] Onzekerheid over hun eigen capaciteiten belemmert initiatief en maakt het moeilijk om richting te kiezen. Vroege verkenning en informatie vooraf over het werk voorkomt uitval en een mismatch.
Ook hier zijn de verschillen tussen de vrouwen zichtbaar. Een hoogopgeleide vrouw die haar carrière heeft onderbroken, heeft andere begeleiding nodig dan een vrouw die nooit heeft gewerkt en voor het eerst nadenkt over haar plek op de arbeidsmarkt. Het is aan begeleiders om deze diversiteit te herkennen en hun aanpak daarop af te stemmen.

4.3 Beperkte aandacht in beleid

Binnen de groep asielzoekers en statushouders zijn mannen numeriek in de meerderheid. Vanuit dat perspectief is het verklaarbaar dat arbeidsbemiddeling zich in de praktijk vaker op mannen richt. Gesprekspartners geven echter aan dat er niet alleen absoluut, maar ook relatief weinig aandacht is voor de arbeidstoeleiding van vrouwelijke asielzoekers en statushouders. Gemeentelijke professionals neigen ernaar om zich in de arbeidstoeleiding voornamelijk te richten op de mannelijke statushouder. Hoewel gemeenten aangeven geen onderscheid te maken naar geslacht, krijgt in de uitvoering meestal een partner voorrang, meestal de man.[143] Daarvoor worden in de literatuur verschillende overwegingen genoemd.[144] Gemeenten beschouwen mannen vaker als 'kansrijker', omdat zij

[141] Van Hees e.a. (2024)
[142] Van Hees e.a. (2024)
[143] KIS (2025)
[144] KIS (2025)

vaak eerder (dan hun partner) in Nederland waren, vaker werkervaring hebben en zich meer op betaald werk oriënteren. Deze volgorde sluit volgens gemeenten vaak aan bij de voorkeur van het echtpaar zelf. Gemeentelijke professionals maken regelmatig mee dat vrouwelijke statushouders door hun man buiten beeld worden gehouden als het om werk gaat.[145] Uit onze gesprekken met professionals blijkt dat een deel van de vrouwen financiën uit handen geeft aan de partner, en als ze allebei werken bang zijn om toeslagen te verliezen. Daarnaast hebben veel gezinnen jonge kinderen, waarbij de zorg meestal bij de vrouw ligt. Het tekort aan kinderopvang beperkt haar mogelijkheden om te werken. Ook speelt gemeentelijke capaciteit een rol: wanneer beleid is gericht op snelle uitstroom uit de bijstand, wordt gekozen voor de partner waarbij werk het meest haalbaar lijkt.[146] De begeleiding van vrouwen met beperkte opleiding en werkervaring vraagt doorgaans meer tijd en intensieve ondersteuning. Zoals een professional aangeeft:

> *'Vanuit de gemeente wordt vaak gedacht: de man is hier al een paar jaar en spreekt een beetje Nederlands. Zijn vrouw is nog niet bezig met inburgering, voordat zij zo ver is, gaat de volledige aandacht naar de man en wordt hij zo snel mogelijk aan het werk geholpen. Maar, beiden moeten naar school en/of werk begeleid worden. Als je als gemeente ziet dat vrouwen meer potentie hebben, dan moet er meer aandacht voor de vrouwen zijn. Op een of andere manier worden de mannen steeds naar voren geschoven.'*

Gezinsmigranten zonder inburgeringsplicht en partners van kennismigranten zijn vaak buiten beeld bij gemeentes, kwam naar voren in enkele gesprekken. Sommige van deze vrouwen zijn hoogopgeleid en gemotiveerd, maar hun komst naar Nederland staat in het teken van hun partner. Zij geven hun eigen carrière op en richten zich in het dagelijks leven op het gezin. Omdat zij geen uitkering ontvangen en niet inburgeringsplichtig zijn, komen zij niet in aanmerking voor gemeentelijke ondersteuning. Deze vrouwen komen in een relatief gesloten bubbel terecht. Vaak gaan hun kinderen naar internationale scholen en begeven zij zich in 'expat' kringen. Contact met Nederlanders blijft uit, taalverwerving komt moeizaam op gang en na verloop van tijd wordt de stap naar werk steeds groter.

Aandachtspunt

- Geef vrouwelijke statushouders standaard een eigen, individueel activeringstraject, onafhankelijk van of hun partner al werk heeft. Voorkom dat gemeentelijke professionals automatisch de man als eerste aanspreekpunt nemen en maak hier gemeentelijke afspraken over, en spreek vrouwen aan op hun eigen ambities en mogelijkheden.

[145] Van Hees e.a. (2024)
[146] KIS (2025)

- Richt gemeentelijk beleid niet alleen op snelle uitstroom maar op duurzame participatie van beide partners.
- Breng niet-inburgeringsplichtige vrouwelijke migranten actief in beeld bij gemeenten, ook als zij geen uitkering ontvangen. Bied hen toegang tot taalcursussen en arbeidsbemiddeling.

4.4 Discriminatie

Zoals wij eerder constateerden is de positie van vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt niet gelijk aan die van mannen. Onderzoek laat zien dat dit verschil vooral voortkomt uit genderstereotypen in de samenleving: het beeld dat mannen werken en vrouwen zorgen.[147] De ongelijke positie komt onder meer tot uiting in de loonkloof, in de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies en zwangerschapsdiscriminatie. Uitsluiting en discriminatie van vrouwen beperkt zich echter niet tot gender. Veel vrouwen worden tegelijkertijd beoordeeld op andere identiteitskenmerken, bijvoorbeeld op hun migratieachtergrond, huidskleur, geloof, leeftijd of beperking. Die kenmerken staan niet los van elkaar: ze grijpen op elkaar in en leveren ervaringen op die niet zijn terug te voeren op één enkele discriminatiegrond. Een vrouw met een migratieachtergrond loopt daarmee tegen barrières aan die noch met gender alleen, noch met herkomst alleen te verklaren zijn.

Moslimdiscriminatie is aanzienlijk op de arbeidsmarkt waarbij het gaat om zowel interpersoonlijke interacties als om institutionele vormen van discriminatie.[148] Institutionele discriminatie houdt in dat processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels van organisaties leiden tot structurele discriminatie op een bepaald (identiteits)kenmerk. Ook vooroordelen in het bemiddelingsproces van bijvoorbeeld bemiddelingsprofessionals kunnen bijdragen.[149] Uit recent onderzoek blijkt dat 27 tot 55 procent van de moslims in Nederland discriminatie ervaart op basis van tenminste hun geloof.[150] Vrouwen die een hoofddoek dragen hebben meer kans op afwijzing en uitsluiting.[151] Met betrekking tot de arbeidsmarkt blijkt dat moslima's veelvuldig met discriminatie te maken hebben in alle fasen van het arbeidsproces, met name in beroepen waar veel klantcontacten zijn.[152] Zo komt naar voren dat vrouwen met een hoofddoek in de werving- en selectiefase 2 tot 7 keer zo weinig positieve reacties op sollicitaties ontvangen dan groepen vrouwen zonder migratieachtergrond. De stapeling van geslacht, religie en

[147] Van 't Foort-Diepeveen e.a. (2021); College voor de Rechten van de Mens (n.d.)
[148] Andriesen e.a. (2021); Felten e.a. (2021, 2018); KIS (2021)
[149] Movisie & Verwey-Jonker instituut (2025) '*Wat werkt tegen discriminatie onder het eigen personeel en ten aanzien van sollicitanten?*'
[150] Kamerbrief bij Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie (2025)
[151] Regioplan & ERCOMER (2025); Kamerbrief bij Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie (2025)
[152] Blommaert e.a. (RUG) (2024); Fernández-Reino (2022)

migratieachtergrond maakt de positie van moslimvrouwen op de arbeidsmarkt moeilijker. Verhoogde normalisering van moslimdiscriminatie maakt dat deze ervaringen niet incidenteel zijn, maar een duidelijke structurele component in zich hebben.[153]

Aandachtspunt
Meldingen van discriminatie kunnen worden ingediend bij de leidinggevende en/of vertrouwenspersoon binnen de organisatie. De overheid kan nadrukkelijk wijzen op de zorgplicht van werkgevers op grond van de Arbowet en de RI&E om een veilige werkomgeving te bieden en psychosociale arbeidsbelasting, zoals pesten, intimidatie, discriminatie en werkdruk, zoveel mogelijk te voorkomen. Daarnaast heeft de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) een programmaleider islamofobie aangesteld. Deze programmaleider zal werken aan de ontwikkeling van een Nationale Aanpak Moslimdiscriminatie.

4.5 Bemiddeling via sleutelfiguren

Begeleiding van vrouwelijke migranten vraagt een andere benadering dan bij mannen, blijkt uit recente onderzoeken naar de begeleiding van vrouwelijke statushouders en de positie van Syrische vrouwen op de arbeidsmarkt.[154,155] Professionals benadrukken dat het traject begint met vertragen, om vervolgens grote stappen mogelijk te maken. Empowermenttrajecten zijn hierin cruciaal: vrouwen moeten ruimte ervaren om hun eigen wensen te formuleren. Dat is soms ingewikkeld als het nooit eerder is gevraagd.

Uit de gesprekken komt naar voren dat vrouwelijke gezinsmigranten, partners van zowel asiel- als kennismigranten, vaak buiten het zicht van gemeenten blijven. Zij ontvangen geen uitkering, en partners van kennismigranten zijn bovendien niet inburgeringsplichtig. Tussen beide groepen bestaan verschillen, zoals het gemiddeld aanzienlijk lagere gezinsinkomen van asielmigranten ten opzichte van kennismigranten. Toch zijn de overeenkomsten opvallend. Beide groepen leven vaak in een internationale of cultuurgerelateerde 'bubbel', hebben te maken met taalbarrières en daardoor een beperkt sociaal netwerk, wat het bereiken van de vrouwen bemoeilijkt. Daarnaast zijn veel vrouwen financieel afhankelijk van hun partner. Hierdoor vertonen de aanpakken richting werk, ondanks de verschillen tussen de groepen, veel overeenkomsten.

[153] Blommaert e.a. (2024); Regioplan & ERCOMER (2025)
[154] Van Hees e.a. (2024); De Hogeschool Arnhem-Nijmegen werkt aan vervolgonderzoek om de handreiking over de arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders en de rol van gemeentelijke professionals (bemiddelaars) af te stemmen op kenmerken van een gemeente.
[155] Van der Zwan & Van Tubergen (2024, 2022)

Zonder een duidelijk beeld van deze doelgroep kan geen effectieve aanpak worden gestart. Voordat concrete stappen kunnen worden gezet, moeten de vrouwen eerst bereikt worden. Dit vraagt om een gerichte benadering via sleutelfiguren, scholen van de kinderen en zelforganisaties. Sleutelfiguren genieten vertrouwen en kunnen vrouwen attenderen en motiveren om deel te nemen aan bijeenkomsten. Informele ontmoetingen en laagdrempelige activiteiten vergroten de betrokkenheid en het vertrouwen zoals een bemiddelaar uitlegt:

> *'bereik vrouwen door informatiebijeenkomsten te organiseren met ontbijt, bijvoorbeeld nadat de vrouwen hun kinderen naar school hebben gebracht. Ga koffiedrinken in communities en buurthuizen. Begin niet gelijk over werk want dat klinkt als een grote stap, maar over vrijwilligerswerk.'*

Vervolgens is het van belang om ruimte te creëren in de thuissituatie.[156] Werk raakt niet alleen de vrouw, maar ook haar positie binnen het gezin, blijkt uit de gevoerde gesprekken met bemiddelaars. Vrouwelijke migranten hebben vaak uitgebreide zorgtaken. Daarom geven de bemiddelaars aan het belang van het betrekken van de man in het hele traject, zodat hij weet dat de potentie en aandacht gericht op de vrouw bijdraagt aan het vooruithelpen van het hele gezin. In sommige gevallen is de positie van de man dat hij veelal bepaalt voor het gezin wat er gebeurt, en als je de man 'passeert', bijvoorbeeld door alleen de vrouw dingen uit te leggen, is er een kans dat de man de deur dichtgooit, vertelden bemiddelaars. Ervaringen van de gesprekspartners leren dat uitval aanzienlijk lager is wanneer partners goed worden meegenomen in het proces. Professionals geven aan dat het helpt om bij vrouwen zonder diploma of werkervaring te benoemen dat werk de kennis van de Nederlandse samenleving vergroot, en daarmee bijdraagt aan de opvoeding van kinderen in Nederland.[157] Het creëren van ruimte thuis voor vrouwen om te gaan werken vormt daarom een cruciale eerste stap. Pas wanneer deze ruimte ontstaat, kan de focus verschuiven naar identiteitsontwikkeling.

Aandachtspunt
Door het gezin, met name de partner, vanaf de start te informeren en actief mee te nemen in het arbeidstoeleidingstraject van de vrouw, wordt de kans op een succesvolle ontwikkeling vergroot. Gesprekken (indien passend) in de thuissituatie voeren en bespreken wat werk betekent voor rolverdeling en zorgtaken helpt om oog te houden voor de veranderende dynamiek thuis. Dit kan spanningen voorkomen en het risico op uitval verkleinen. Dit vraagt om een gezinsgerichte benadering waarbij de autonomie van de vrouw centraal staat.

[156] Van der Zwan & van Tubergen (2022)
[157] Van Hees e.a. (2024)

Voordat wordt ingezet op concrete bemiddeling naar werk, is er ruimte nodig voor zelfreflectie, verkenning van talenten en het (her)vinden van een werkidentiteit in een nieuwe context.[158] Daar komt het nadenken over de werkidentiteit aan bod: wat wil ik en wat kan ik? Wanneer eerdere werkervaring ontbreekt, kan het helpen om te bespreken wat vrouwen in het land van herkomst graag deden en wat dat zegt over hun talenten.[159] Vrouwen die wel werk(t)en geven bijna allemaal andere wensen en verwachtingen aan op het gebied van werk dan toen ze in Nederland aankwamen. Deze wensen gingen zowel over het niveau en de inhoud van de functie die niet voor iedereen haalbaar bleek, alsook over de manier van werken en het contact met collega's.[160] Een combinatie van groepsgerichte en individuele begeleiding is essentieel. Groepsbijeenkomsten stimuleren herkenning, onderlinge steun en taalontwikkeling. Tegelijkertijd kan individuele begeleiding noodzakelijk zijn wanneer er sprake is van onderling wantrouwen of gevoelige thema's, zoals bij spanningen die samenhangen met het land van herkomst, bleek uit de gesprekken met bemiddelaars. Individuele trajecten bieden in zulke gevallen meer veiligheid en bevorderen openheid. De inzet van ervaringsdeskundigen versterkt zowel groeps- als individuele trajecten. Zij fungeren als culturele bruggenbouwers, vergroten het vertrouwen en stimuleren het uitwisselen van ervaringen.

Nadat is stilgestaan bij het vinden van de werkidentiteit, is het vervolgens waardevol om een beeld te geven van de 'sociale kaart' waar men woont, vertelden bemiddelingsorganisaties. Dit door organisaties zoals het wmo-loket, Centrum Jeugd en Gezin, de politie, gemeente en brandweer uit te nodigen om hun werk toe te lichten. Door te vragen welke informatiebehoefte de vrouwen hebben, sluit het aanbod beter aan op hun leefwereld. In de bijeenkomsten geven bemiddelaars aandacht aan sociale codes op de Nederlandse arbeidsmarkt. Taalkeuze speelt eveneens een belangrijke rol. Werken in de moedertaal bevordert vertrouwen en maakt het uitwisselen van ervaringen gemakkelijker. Daartegenover staat dat groepswerk in het Nederlands, met vrouwen met diverse achtergronden, bijdraagt aan nieuwe connecties buiten de 'eigen groep' en het oefenen van de Nederlandse taal.[161]

Uiteindelijk vraagt succesvolle ondersteuning naar een opleiding of werk om specialistische, diverse (gemeentelijke) teams die kennis bundelen over nieuwkomers en elkaar actief consulteren.[162] Motivatie en doorzettingsvermogen van de vrouwen vormen een cruciale factor. Wanneer professionals dit potentieel herkennen en toegang tot kansen bieden, bijvoorbeeld via scholing of werkervaring, kunnen vrouwen ambities realiseren, vertelde een expert: *'Een*

[158] Van Hees e.a. (2024)
[159] Van Hees e.a. (2024)
[160] Van der Zwan e.a. (2024)
[161] Van Hees e.a. (2024)
[162] Van Hees e.a. (2024); De Beleidsonderzoekers (2026)

vrouw wilde werken als kok. Ze kon aan de slag als kok in de keuken van een azc. De vrouw heeft veel doorzettingsvermogen en door te blijven proberen heeft ze nu haar eigen cateraarsbedrijf, mede omdat een professional haar in een opleiding heeft gekregen. Hier wordt het belang van de rol van de professional, de toegang tot kansen en het doorzettingsvermogen van de vrouw zichtbaar'.

Aandachtspunt
Zorg voor een stapsgewijze, niet-forcerende aanpak: begin met laagdrempelig contact via sleutelfiguren, scholen en zelforganisaties, en geef ruimte voor zelfreflectie en identiteitsontwikkeling voordat concrete stappen naar betaald werk worden gezet. Een combinatie van groeps- en individuele begeleiding, ondersteund door ervaringsdeskundigen, vergroot de kans op een succesvolle match en duurzame ontwikkeling.

De begeleiding stopt niet op het moment dat een vrouw aan het werk gaat. Ook de fase daarna, het behouden van werk en het doorgroeien naar betere banen, vraagt aandacht, zo blijkt uit de gesprekken. Vrouwen komen relatief vaak terecht in tijdelijke of laaggekwalificeerde banen, waarin doorgroeien niet vanzelfsprekend is. Bemiddelaars signaleren daarbij dat werkgevers er vaak vanuit gaan dat deze vrouwelijke werknemers geen groeiambitie hebben, terwijl vrouwen zelf ervaren dat hun ontwikkeling niet wordt gezien. Begeleiding kan helpen vrouwen te leren hoe zij hun wensen in een functionerings- of voortgangsgesprek bespreekbaar kunnen maken, benoemen wat zij al kunnen en scholings- en doorgroeimogelijkheden kunnen aangrijpen.

Literatuuroverzicht

Adviesraad Migratie (2025b). *Cijfermatige analyse van het onbenut arbeidspotentieel van migranten*.

Adviesraad Migratie (2025a). *Investeren in samenleven. Hoe arbeidsmigranten beter ingebed kunnen worden in de Nederlandse samenleving*.

Adviesraad Migratie (2024). *Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratie-beleid voor brede welvaart*.

Adviesraad Migratie (2021). *Van asielzoeker naar zorgverlener. Arbeidsdeelname van asielmigranten in de zorgsector.*

Adviesraad Migratie (2023). *Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie?*

Adviesraad Migratie (2022). *Zorgvuldig arbeidsmigratiebeleid. Hoe de langdurige zorg profijt kan hebben van vakmigranten.*

Algemene Rekenkamer (2026). *Onbenut potentieel. Gebrek aan resultaten taalverwerving en arbeidsparticipatie bij inburgering*.

Andriessen, I., Rooijen, M. van, Day, M., Berg, A. van den, Mienis, E. & Verweij, N. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt.* Verwey-Jonker Instituut.

Artsenwerkgroep Arbeidsmigranten Veilig en Gezond (WAVG) (2026), *Arbeidsmigranten veilig en gezond*. Rapport

Baldewsingh, R. (2026). *De illusie van gelijkheid. Pleidooi voor een fundamentele herijking van de aanpak van discriminatie en racisme in Nederland*. Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Essay.

Berenschot (2026). *Vroege arbeidsintegratie loont voor gemeenten, Rijk én nieuwkomers.*

Bilecen, B. & Seibel, V. (2021). Network explanations of the gender gap in migrants' employment patterns: Use of online and offline networks in the Netherlands. *Journal of Family Research*, (jan 2021).

Bloch, A. (2004), 'Labour Market Participation and Conditions of Employment: A Comparison of Minority Ethnic Groups and Refugees in Britain.' *Sociological Research Online*, 9(2), 16-34.

Blommaert, L., Azabar, S., Geurts, N., Spierings, N. en Thijssen, L. (2024). *Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's* (eindrapportage). Nijmegen: Faculteit der Sociale Wetenschappen Sociologie, Radboud Social Cultural Research | Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Boffi, G. (2025). *Socio-economic integration and social citizenship of migrants: empirical analyses.* Proefschrift.

Böcker, A. & De Lange, T. (2025). *Werkgeversperspectieven op arbeidsmigratie*.

Bosselaar, H. (2025). De vanzelfzwijgendheid doorbreken. *Sociaal&Democratie*, 82 (4).

Carling, J. (2024). Why Do People Migrate? Fresh Takes on the Foundational Question of Migration Studies. *International Migration Review*, 58(4), 1757-1791.

Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) (2025). *Nieuwkomers op weg naar werk*. Gids voor werkgevers.

Centraal Planbureau (2024). *Economische dynamiek en migratie*

College voor Rechten van de Mens (2026). *10 jaar VN-verdrag handicap. Resultaten belevingsonderzoek*

College voor de Rechten van de Mens (n.d.), *Arbeidsparticipatie van vrouwen.* Geraadpleegd juni 2026.

Conen, W. & De Beer, P. (2023). *Waardevol en waardeloos werk in Nederland*

Dagevos (1998). *Begrensde mobiliteit. Over allochtonen werkenden in Nederland*. Proefschrift

Damen, R., Hekelaar, A., Moors, F., Rens, M., Watzeels, A. & Dagevos, D. (2026). *Op koers met het nieuwe inburgeringsbeleid in Rotterdam?* Erasmus Universiteit Rotterdam en Gemeente Rotterdam.

De Beleidsonderzoekers (2026). *Een vroege start op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ervaringen, resultaten en werking van de proeven met startbanen voor statushouders*.

De Gruijter, M., Odekerken, M., Kool, T., Yohannes, R,.en Acherra F. (2025). *De ondersteuning van asielzoekers en statushouders richting financiële (zelf)redzaamheid*. Verweij-Jonker Instituut

De Gruijter, M., Acherrat, F., Shaidrova, M., Kozak, T., en Kool, A. (2023) *Hoe gaat het met Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt? Ervaringen en lessen*. Opora, Instituut Gak en Verweij-Jonker Instituut

De Koning, J., Gravesteijn-Ligthelm, J. & Tanis, O. (2008). *Wat bepaalt succes van allochtonen op de arbeidsmarkt.* SEOR Working Paper no. 2008/1.

Dekker, F. (2026). *De arbeidsinzet van asielzoekers vanuit werkgeversperspectief*. Sociaal bestek tijdschrift voor werk, inkomen en zorg.

De Muijnck, C., Abdulkadir A. & Herfs, A (2024). *Na het assessment. Een onderzoek naar de problemen van buitenlandse artsen in Nederland en de procedure tot erkenning van diploma's*.

De Vroome, T. & van Tubergen, F. (2010). The employment experience of refugees in the Netherlands. *International Migration Review*, 44 (2), 376-403.

Di Stasio, V. & De Vries, A. (2024). Same religion, different treatment. The role of origin country characteristics in employers' decisions to hire Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 50(10), 2444–2467.

Divosa (2022). *Training Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP).*

Farashah, A.D. & Blomquist, T. (2020) Exploring employer attitude towards migrant workers. Evidence from managers across Europe. *Evidence-Based HRM : A Global Forum for Empirical Scholarship*, 8(1), 18–37.

Felten, H., Does, S., De Winter Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R., & Brock, A. (2021). *Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. Utrecht Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., Taouanza, I. & Broekroelofs, R. (2018). *Meerdere vliegen in één klap. Onderzoek naar hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd te verminderen zijn*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Fernández-Reino, M., Di Stasio, V. & Veit, S. (2022). Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European Sociological Review*: 39 (3)

Gazzola (2017), M. (2017). *Language skills and employment status of adult migrants in Europe*. In J. Beacco, H. Krumm, D. Little, P. Thalgott (Ed.), The Linguistic Integration of Adult Migrants (pp. 297-302). Berlijn: de Gruyter.

Interdepartementaal Beleidsonderzoek Arbeidsmigratie (2025). *Wat werkt voor de toekomst*. Den Haag, IBO Arbeidsmigratie.

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (2024). *Inspecties: fraude en gesjoemel met diploma's en opleidingen voor de zorg te makkelijk.*

Jeugdzorg Nederland (2026). *Jeugdzorg sluit EVC-route wegens fraude.*

Kanas, A. & Tubergen, F.(2009). The impact of origin- and host-country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893-915.

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2026) *Kennisgids nieuwkomers en werk*.

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) & Divosa (2025). *KIS-Monitor 2025. Arbeidstoeleiding en Inburgering. Vrouwelijke statushouders met (jonge) kinderen*.

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2024) *Objectivering van de doorstroom- en promotieprocessen: hoe doe je dat? Een literatuurstudie*.

Kennisplatform Integratie & Samenleving (2021). *Uitkeringsgerechtigden met een migratieachtergrond en werk.*

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) (2020) *Wat werkt bij arbeidsparticipatie statushouders*. Movisie en Verweij-Jonker Instituut.

Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) (2016). *Werken dialoogbijeenkomsten tegen discriminatie?*

Klaver, J., Mallee, L., Odé, A. & Smit, W. (2015). *De integratie van statushouders op lokaal niveau: belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan

Klein Kranenburg, L., Thijssen, R., Houtkoop, E. & De Bruin, M. (2025). *Opzet en bijdrage Oekraïense social hubs*. Amsterdam/Enschede: Ipsos I&O

Klinker, I. & Heyma, A. (2025). *Levensloopdynamiek van arbeids- en kennismigranten.* SEO economisch onderzoek.

Kok, S., Bosch, N., Deelen, A. & Euwals, R. (2011). Migrant women on the labour market: on the role of home- and host-country participation. *IZA Discussion Papers* No. 5817.

Lusis, T. & H. Bauder, H. (2010). Immigrants in the Labour Market: Transnationalism and Segmentation. *Geography Compass* 4(1):28 – 44

Mansilla Valle, E., Nakano, T., Romero A. & Voors, R. (2026). *Rationale for action: Migrant overqualification as a structural network problem*. Radboud University Network on Migrant Inclusion Policy Brief Series Issue 2/2026.

Meiering, J., Arbinger, N., Piest, R., Zander, R., & Boland, C. (2026). 'Bridging networks: labour market inclusion of asylum seekers in a tight Dutch labour market.' *Radboud University Network on Migrant Inclusion Policy Brief Series*. Issue 1/2026.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2021). *Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt*.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (n.d.). *Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS).* Geraadpleegd juni 2026.

Muller, J., Beckers, P. & Solano, G. (ed.) (2018). *From Skills to Work: Guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU.* Den Haag: IOM.

Muller, J., Beckers, P. & Braakman, M.H. (2023). A positive psychology intervention to foster economic integration of Syrian refugees in the Netherlands. *International Migration* 61(6): 242-261.

Nagtegaal, R., De Boer, N. & Tummers, L. (2024). *Samen aan het werk. Effectieve en gedragen gedragsverandering van werkgevers om meer mensen met een beperking aan te nemen*.

Nederlands Jeugdinstituut (NJI) (n.d.). *Kansen op de arbeidsmarkt vergroten voor jongeren met migratieachtergrond.* Geraadpleegd juni 2026.

Nooitgedagt, W., Oijevaar, H. & Van Enk, B. (2026). *Ontwikkelingen in arbeidsmarktparticipatie en taalvaardigheid van Oekraïense vluchtelingen Resultaten uit longitudinaal surveyonderzoek*. Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacenter. Factsheet 2026-7.

Noyon, S., Maliepaard, M., Enk, B. van, Barsegyan, V., Negash, S.M. & Otten, K. (2024). *Tijdelijk thuis? De positie van Oekraïense vluchtelingen in Nederland.* WODC: Den Haag.

Onderwijsraad (2010). *Een diploma van waarde*.

Otten, K., Maliepaard, M., Dagevos, J.M., Leeuwen, L.P.S. van, Mooij-Schep, M. de, Barsegyan, V., Geenen, M., Negash, S.M., Nooitgedagt, W., Hogedoorn, B., Huisman, C., Rud, I., Kraaijeveld de Gelder, R. & Smal, E. *Meer dan een dak*. WODC: Den Haag.

Peters, D. (2024). *Werken met Polen. De geheimen van de Poolse cultuur onthuld en verklaard*

Pharos (2025). *Gezondheid en zorg voor arbeidsmigranten*. Infosheet

Pharos (2018). *Lichamelijke en psychische gezondheid vluchtelingen*. Infosheet

Pharos (n.d.). *Gezondheid en migranten.* Geraadpleegd juni 2026.

Postmes, J.J. & R.L. Rolim Medeiros (2023). 'Respected physician in Syria, unemployed refugee in the Netherlands: An analysis of the integration of Syrian refugees with a medical degree in the Dutch medical field.' *Social Science & Medicine* Issue 323/2023.

Ravn, R. (2023). 'Which Employers Have Refugee Employees—And Which Do Not? Employer Typologies Developed through Hierarchical Cluster Analyses'. *Social policy & administration*, volume 57, Issue 1: 67-86.

Regioplan & ERCOMER (2025). *Nationaal onderzoek moslimdiscriminatie.*

Robbestad, S., Akkermans, J., Beersma, B., & Lee, R. van der. (2024). *Een slecht begin is het dubbele werk?* Kenniscentrum Ongelijkheid: Amsterdam.

Rusinovic, K., Ham, A., Gooren, J., Jonker, D., & Rebero, N. (2023). *Ontvlucht en ontheemd: Oekraïense vluhctelingen in Den Haag.* De Haagse Hogeschool.

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (2025). *Unlocking Hidden Potential: Facilitating Career Entry for International Professionals in Day Care Centres and Schools*. SVR-Policy Brief 2025-1.

Sobczyk, A. & Cremers, J. (2023) *De Nederlandse taalvaardigheid onder arbeidsmigranten.* Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2024), *Sociale cohesie onder druk door ongelijke kansen, discriminatie en segregatie*. Factsheet

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2020). *Syrische statushouders op weg in Nederland: de ontwikkeling van hun positie en leefsituatie.*

Sociaal-Economische Raad (SER) (2026). *Van aankomst naar toekomst. Naar volwaardige arbeidsdeelname van nieuwkomers*. Den Haag: Advies

Sociaal-Economische Raad (SER) (2025). *Arbeidsmigratie naar waarde: minder waar het kan, beter waar het moet*. Den Haag: Briefadvies.

Solano, G., Al Jaramani, A., Kiewiet, A., Mena Montes, N., van Oers, R., and Hojeij, N. S. (2025). *Digital skills and labour market integration of female refugees in the Netherlands.* Research report from the DigiSkills2Work project, Nijmegen.

Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2026). *Discriminatie doorbreken. Naar een overheid die discriminatie en racisme bestrijdt en voorkomt*. Eindrapport

Stichting Lezen en Schrijven (2025). *Kennisblad Laaggeletterdheid in Nederland.*

Strockmeijer, A. (2020). *De arbeidsmarktpositie verklaart. Werk en uitkeringsgebruik van Oost-Europese arbeidsmigranten in Nederland*. Proefschrift. Universiteit van Amsterdam.

Stückradt, K., Lancee, B., & Di Stasio, V. (2026). Doing diversity? Analyzing support for diversity policies with a conjoint experiment. *Social Science Research*, 133, 103262.

Thijssen, L. (2023). 'Regional ethnic concentrations and ethnic discrimination in hiring: field experimental evidence from the Netherlands'. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(9):2434-53.

TNO (2022). *Skills: een leven lang leren.*

Van den Braak, G., Lazëri, M., Schols, H., Slingenberg, L. (2023). *Belemmeringen asielzoekers bij het toetreden tot de arbeidsmarkt*. Regioplan Beleidsonderzoek.

Van den Enden, T., Booijink, M. & Keuzenkamp, S. (2019). *De effectiviteit van de PiëzoMethodiek. Voor participatie, toeleiding naar werk of opleiding en gezondheid van deelnemers in het algemeen en de nieuwe statushouders in het bijzonder*. Movisie.

Van der Zwan, R., Al Jaramani A.& Geurts, N. (2024). Syrische vrouwen en de hordes op weg naar werk en succes. *Demos*, Jaargang 40, nummer 1.

Van der Zwan, R. & van Tubergen, F. (2024). Employment and work intentions of refugee women. Evidence on Syrians in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 48 (16): 3293-3314.

Van der Zwan, R. & van Tubergen, F. (2022). Syrische vrouwen in Nederland ervaren barrières op de arbeidsmarkt. *DEMOS,* 38 (10).

Van Hees, S.G.M., Boogaarts-de Bruin, S., Bell, L. de, Vries, S. de, Lange, F., Renkens, J.W.M., Holder, F. ten, & Vermeij, J. (2024). *Hoe begeleid je vrouwelijke statushouders naar werk?* Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Van Rooijen, M. & Winter-Koçak, S. de (2018). *Gelijke kansen op gelijke stages.* Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Van 't Foort-Diepeveen, R.A., Argyrou, A. & Lambooy, T. Holistic and integrative review into the barriers to women's advancement to the corporate top in Europe. *Gender in Management,* 36(4): 464-481.

Van Tubergen, F. (2024) What does sociological research tell us about ethnic inequalities in European labour markets? *Oxford Open Economics*, 2024, 3, i487-i495.

Van Tubergen, F. (2011). Job search methods of refugees in the Netherlands: determinants and consequences. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 9:2, 179-195.

Van Wonderen, R. & Van Kapel, M. (2017). *Rapport oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.

Vluchtelingenwerk Nederland (2025). *Lange asielwachttijden schaden gezondheid vluchtelingen.*

Ubalde, J. & Alarcón, A. (2020): Immigrant disadvantage in the labour market: the role of attitudinal context. *European Societies*, 22 (5): 636–658.

Bijlagen

Bijlage 1. Gesprekspartners

In het kader van dit adviestraject zijn individuele gesprekken gevoerd met gesprekspartners die werkzaam zijn bij de volgende organisaties:

ABN Amro
Albeda Zorgcollege
Arcadis
Base to Work
COA Meedoenbalie
Trainer cultuur
De Werkshop
Erasmusuniversiteit Rotterdam
Expat Spouses Initiative
Universiteit Utrecht
Hogeschool Arnhem Nijmegen
Deskundige EU-arbeidsmigratie
Gemeente Den Haag
Nuffic
Open Embassy
OTTO Work Force
Pairity
Radboud Universiteit Nijmegen
Refugee Talent Hub
SER Diversiteit in bedrijf
TalentPerspectief
UntappedTalent
Universiteit van Utrecht
UWV
Van Geel
Vrije Universiteit Amsterdam
WODC

Methodische aanpak

De interviews waren semigestructureerd en richtten zich op werkwijzen en ervaringen van betrokkenen. Daarbij zijn de factoren die de gesprekspartners spontaan inbrachten verder uitgediept en zijn uit de literatuurstudie opgehaalde factoren niet successievelijk besproken. Van de gesprekken zijn verslagen opgesteld, die thematisch zijn geanalyseerd en systematisch zijn gerubriceerd. Van de werkgevers- en migrantenstakeholders spraken we meerdere personen en de rapportage beschrijft de gedeelde perspectieven en overeenkomende bevindingen of de enkele bevindingen van een expert.

Bijlage 2. Groepssessie

Om een indicatie te krijgen van gedragen aanbevelingen – acties die door werkgevers, migranten en overheden worden omarmd en bereid zijn uit te voeren – organiseerden we op woensdag 11 februari 2026 een Versnellingskamer. Aan deze sessie namen 26 stakeholders uit het werkveld deel (zie onderaan voor een overzicht). Spilter ondersteunde ons in dit proces. Met dank aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor financiering van deze aanpak.

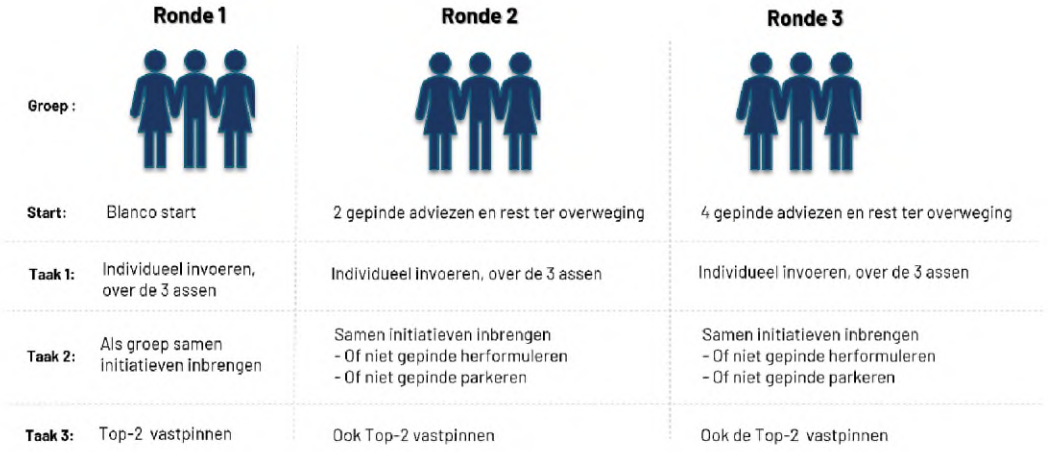
Versnellingskamer

De belangrijkste bevindingen uit de interviews zijn gegroepeerd naar thema's en onderscheiden in vier fasen: 1. Bereiken en oriënteren, 2. Toegang en matching, 3. Landing en functioneren op de werkvloer, en 4. Ontwikkeling en doorgroei. Daarnaast is een vijfde thema toegevoegd dat tijdens de gesprekken naar voren kwam: 5. Aandacht voor vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

In een voorverkenning prioriteerden de deelnemers een thema binnen de verschillende fasen. Zo werd duidelijk welke onderwerpen volgens hen de meeste aandacht verdienen (tijdens de groepssessie aangevuld met een zesde thema). De volgende thema's zijn nader uitgewerkt:

Thema 1: Anders positioneren van migranten (Bereiken en oriënteren)
Thema 2: Taalontwikkeling als sleutel tot duurzame arbeidsparticipatie (Toegang en matching)
Thema 3: Structurele begeleiding en coaching op de werkvloer (Landing en functioneren op de werkvloer)
Thema 4: Actief stimuleren van ontwikkeling op de werkvloer (Ontwikkeling en doorgroei)
Thema 5: Stimuleren van aandacht voor vrouwelijke migranten (Aandacht voor vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt)
Thema 6: Verminderen van ervaren last door wet- en regelgeving (Toegang en matching)

De deelnemers waren verdeeld in multidisciplinaire teams, zodat elk team een breed perspectief op het betreffende thema en invalshoek kon inbrengen. Voor de aanpak van de Versnellingskamer is gekozen voor Collectieve visievorming in drie rondes.



* Acties over de 3 assen betrof: (1) Acties die snel zichtbaar resultaat opleveren; (2) Ideeën met grote impact op de lange termijn; (3) Zogenoemde "omdenk" - ideeën, die bestaande aannames doorbreken.

Tabel 1: Top vijf actiepunten met de hoogste overall scores, aangevuld met actiepunten waarvan de scores (sterk) verschillen tussen de perspectieven van werkgevers, migranten en overheid

Actiepunt	*Overall*	*Werkgever perspectief*	*Migranten perspectief*	*Overheid perspectief*
Thema 6: Creëer een **incentive om te gaan werken**, uitkering op voorwaarden. Werk moet lonen; organiseer inburgering rondom werk ipv andersom.	1	3	1	6
Thema 1: **Vanaf dag één** migranten "iets" laten doen, je agenda is gevuld, je maakt je nuttig of je zorgt door het leren van de taal dat je je op termijn nuttig maakt. Dan kantelt op den duur de beeldvorming. Doorlopende lijn van participeren en leren organiseren.	2	5	6	1
Thema 2: **Werk moet leidend** zijn. Als je werk hebt, zou het niet mogelijk moeten zijn dat je moet stoppen met werken omdat je start met taalles / inburgering. Taal is een middel om mee te doen. Denk ook bijvoorbeeld aan vrijstellingen voor bepaalde delen van de inburgering indien je werk hebt	3	8	8	1
Thema 6: **Centralisatie van regelingen**: loonkostenvergoeding, no-risk polis, landelijke dekking en inzichtelijk maken voor bedrijven.	4	6	2	11
Thema 6: **Taal en arbeid combineren** in inburgering beter invullen	5	6	4	9
Thema 4: **Skills paspoort** opstellen, al gedurende de asielperiode. Zo wordt inzichtelijk welke vaardigheden en competenties gekoppeld kunnen worden aan de arbeidsmarkt.	10	**1**	12	29
Thema 1: **Publieke opinie** beïnvloeden; als land moeten we het potentieel van migranten meer benutten, vanuit hard core economisch perspectief en vanuit de	13	**4**	18	21

maatschappelijke no-brainer dat mensen zich niet moeten vervelen maar juist een bijdrage moeten kunnen / willen leveren.				
Thema 5: **Blind solliciteren** op competenties, blind van beide kanten	19	**9**	27	27
Thema 6: Maak **wet- en regelgeving uniform** voor alle doelgroepen migranten ter ondersteuning van werkgevers.	7	15	**3**	14
Thema 1: Geef een **bonus** aan werkgevers die migranten in dienst nemen. Volgens de logica van de spreidingswet/doelgroepenregister: elke werkgever is verplicht om naar rato iemand met migratieachtergrond in dienst te nemen. NB: geen straf maar bonus!	25	28	**4**	33
Thema 5: Werkgevers moeten oprecht openstaan voor de vrouwen in de zin dat parttime/**naar vermogen werken** mogelijk is (zodat de vrouwen het kunnen combineren met zorgtaken, ze hebben hier veelal geen netwerk)	22	33	**9**	17
Thema 6: Pas de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) aan, schaf TWV af en maak **arbeidsuitbuiting strafrechtelijk** vervolgbaar (administratieve fout bij TWV wordt net zo zwaar bestraft als mensen uitbuiten)	8	14	15	**4**
Thema 2: Meer **flexibiliteit** in de dagen en uren waarop taalles gevolgd kan worden. Van bootcamp (3 maanden snelkookpan), tot langzamer tempo op alle mogelijke uren, dagen en manieren (bijv. online).	11	18	10	**5**

Deelnemers

Vanuit migrantenperspectief: Base to Work, De Werkshop, Diversiteit in bedrijf (SER), DPS Simply, Goldschmeding Foundation, NT2-docent, Open Embassy, Refugee Talent Hub, TalentPerspectief, UntappedTalent, Vluchtelingenwerk Nederland.

Vanuit werkgeversperspectief: ABN Amro, Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), Arcadis, Hotel Noordzee, NBBU, OTTO Work Force, Randstad, Timing.

Vanuit overheidsperspectief: Albeda Zorgcollege, Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), gemeente Emmen, gemeente Ronde Venen, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegeneheid (SZW), Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

De Adviesraad Migratie

De Adviesraad Migratie is een onafhankelijk adviesorgaan ingesteld bij wet en adviseert regering en parlement in brede zin over migratie. De advies- en kennisproducten gaan over wetgeving, beleid en strategie.

Colofon

'Achtergrondstudie Talenten benutten van migranten'
Uitgave van de Adviesraad Migratie, Den Haag 2026

Adviesraad Migratie
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.adviesraadmigratie.nl
secretariaat@adviesraadmigratie.nl

5.1.2.e

Dit advies is voorbereid door leden van de Adviesraad Migratie en medewerkers van het bureau.
Raadsleden: Paul de Beer (coördinerend raadslid), Jos Wienen en Helga de Valk.
Medewerkers bureau: Anita Strockmeijer (projectleider) en Selin Tuzgöl.