

## Startnotitie Werk en Meedoen Nieuwkomers

### Inleiding

In Nederland is werk en meedoen de norm. Iedereen in Nederland hoort actief deel te nemen en bij te dragen aan onze samenleving, ook nieuwkomers. Daarbij komt dat ook nieuwkomers graag hun bijdrage willen leveren. Als kabinet willen we dat mensen hun talenten kunnen aanspreken en benutten. Enerzijds omdat we het ons simpelweg niet kunnen veroorloven in deze krappe arbeidsmarkt om mensen langs de kant te laten staan en anderzijds zodat mensen hun steentje kunnen bijdragen aan onze samenleving. Op dit moment blijft de arbeidsparticipatie van asielmigranten (asielzoekers en statushouders) substantieel achter bij die van de overige beroepsbevolking. Van alle statushouders die de afgelopen 10 jaar een verblijfsvergunning hebben gekregen heeft 37% aan baan.<sup>1</sup> Dit is duidelijk lager dan de gemiddelde arbeidsdeelname in Nederland (81%) en lager dan de arbeidsdeelname van andere nieuwkomers zoals Oekraïense ontheemden (62%).<sup>2</sup> Hier wil het kabinet verandering in brengen, want wie werkt, doet mee aan onze samenleving.

Werk geeft voldoening en eigenwaarde. Het is de plek waar je je eigen geld verdient en verbinding maakt met de maatschappij. Onze samenleving profiteert van economisch zelfstandige inwoners, die meedraaien en hun steentje bijdragen. Nieuwkomers hebben talenten en kunnen en willen werken. Niet altijd gaat dit goed. Te veel nieuwkomers zijn niet aan het werk. Dat is niet alleen een gemiste kans voor henzelf, maar ook voor onze economie. Er blijven momenteel veel vacatures onvervuld, terwijl nieuwkomers beschikken over talenten, vaardigheden en ervaring die van grote toegevoegde waarde kunnen zijn voor organisaties.

Om een positieve beweging op gang te brengen bij alle betrokkenen gaan we werken met een duidelijk target. Het kabinet wil niet alleen *meer* nieuwkomers aan het werk, ook wil het kabinet dat nieuwkomers *sneller* aan het werk gaan. Zo wil het kabinet zorgen dat 60% van de nieuwe instroom 5 jaar na statusverlening aan het werk is. Op deze manier wil het kabinet zorgen dat in december 2030 75.000 nieuwkomers meer aan het werk zijn dan nu het geval is.

Om deze ambitie te realiseren, hanteert het kabinet een aantal uitgangspunten. Ten eerste: betaald werk is de standaard. Nieuwkomers gaan aan het werk tenzij er zwaarwegende redenen zijn dat iemand niet kan werken. Dat wordt primair ingevuld door betaald werk, maar voor statushouders van 18 t/m 27 jaar zonder startkwalificatie zou, op basis van de wet van school naar duurzaam werk, in eerste instantie ook naar een opleiding gekeken moeten worden. Van mensen die niet kunnen of mogen werken wordt verwacht dat zij zich actief inzetten om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. In eerste instantie zal betaald werk voor veel personen ieder soort werk zijn wat ze kunnen vinden: *een baan is beter dan geen baan*.

Ten tweede: een deel van de groep heeft ook het potentieel om verder te groeien. Nieuwkomers met relevante werkervaring en/of opleiding in land van herkomst die aan de slag kunnen in tekortsectoren wil het kabinet daarom ondersteunen bij hun stap van *een baan* naar *een betere baan*.

Ten derde: het taalonderwijs begint zo vroeg mogelijk en kent een doorlopende leerlijn. Zo wordt continu gewerkt aan een betere beheersing van de taal. Ook kan de taalverwerving zowel in de klas als bij de werkgever plaatsvinden, waarbij formeel taalonderwijs gecombineerd wordt met (vak)taal op de werkvloer en oefenen in de praktijk. De voertaal op de werkvloer is in principe Nederlands.

---

<sup>1</sup> Bron; dashboard cohortstudie asiel (eigen bewerking)

<sup>2</sup> Oekraïense ontheemden vallen, anders dan asielstatushouders, onder een ander toelatingsregime en mochten direct aan het werk.

Op basis van deze uitgangspunten werkt het kabinet aan het plan van aanpak 'Werk en Meedoen voor nieuwkomers', waarin wij de stappen beschrijven die we samen met onze collega's uit de Taskforce Asiel & Migratie, een brede groep maatschappelijke stakeholders uit de Taskforce VIA<sup>3</sup> en de medeoverheden beogen te zetten om onze stevige ambitie te verwezenlijken. In deze brief informeren wij uw Kamer over de hoofdlijnen van het plan. Na de zomer volgt een nadere uitwerking met concrete acties om het plan ten uitvoer te brengen. Hierin zullen we een uitwerking maken van de acties per doorbraak. Deze acties zullen worden vormgegeven binnen de financiële kaders van het Coalitieakkoord.

### **Leeswijzer**

We starten deze brief met een beknopte analyse van het probleem. Vervolgens geven we uitleg over welke doelgroepen we willen bereiken met ons plan van aanpak. Hierna gaan we in op de drie doorbraken uit ons plan en de randvoorwaarden die daarbij horen.

### **Wat is het probleem?**

We staan als land voor grote maatschappelijke uitdagingen – onder andere op het gebied van economie, woningmarkt, verduurzaming, veiligheid en sociale zekerheid. We hebben iedereen nodig om deze uitdagingen aan te gaan. We kunnen het ons simpelweg niet veroorloven om arbeidspotentieel onbenut te laten. Statushouders zijn een kansrijke groep op de arbeidsmarkt. Ze zijn relatief jong, willen graag aan het werk en een deel van deze groep heeft werkervaring en/of een opleiding gedaan in land van herkomst.

Toch zijn te veel statushouders niet aan het werk. Zoals eerder genoemd heeft 37% van alle statushouders op 1 juli 2024 een baan.<sup>4</sup> De arbeidsdeelname is vooral laag in de eerste jaren na statusverlening. Zo heeft van de degenen die in 2021 een verblijfsvergunning hebben gekregen slechts 21% een baan na 2 jaar. De arbeidsdeelname neemt wel toe met de jaren. Van degenen die in 2014 een status ontvingen had na 2 jaar 7% werk, na 4 jaar was dat 36% en na 8 jaar 57%.<sup>5</sup> Ook geldt dat de statushouders die werken dit veelal doen op basis van tijdelijke contracten en in deeltijd; van deze 40% werkt ongeveer de helft in een baan van minder dan 32 uur. Daarnaast is het voor asielmigranten vaak moeilijk om werk te vinden dat aansluit bij de opleiding en/of werkervaring in het land van herkomst. Mede daarom werken weinig statushouders in tekortsectoren als de zorg, de bouw, of de IT-sector.<sup>6</sup>

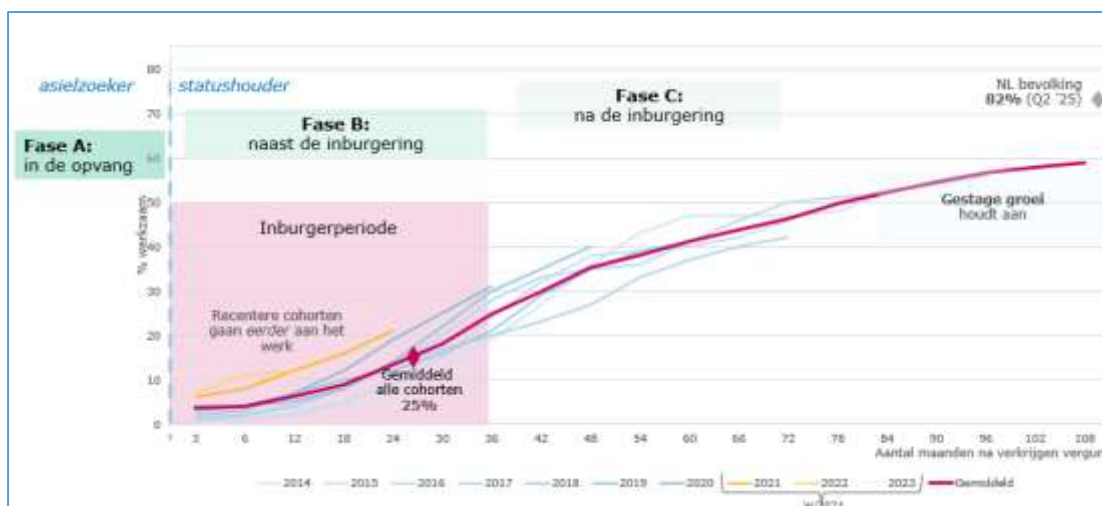
---

<sup>3</sup> De Taskforce VIA bestaat uit de volgende leden: ABU, AWWN, Divosa, G4, G40, MBO raad, NBBU, OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, SZW, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, Vluchtelingenwerk, VNG, VNO-NCW en MKB-Nederland, COA en Open Embassy

<sup>4</sup> Bron; dashboard cohortstudie asiel (eigen bewerking)

<sup>5</sup> Dashboard cohortstudie asiel

<sup>6</sup> Algemene Rekenkamer, 2026, Onbenut potentieel, Gebrek aan resultaten taalverwerving en arbeidsparticipatie bij inburgering.



Figuur 1: arbeidsdeelname asielmigranten naar periode verkrijging vergunning

Sinds de afschaffing van de 24 weken-eis is het aantal aangevraagde tewerkstellingsvergunningen voor asielzoekers de afgelopen jaren sterk toegenomen. Toch is het aandeel asielzoekers nog steeds beperkt. Van alle asielzoekers uit cohort 2024 heeft op enig moment 9% een baan gehad (11% mannen, 3% vrouwen), voor statusverlening. Voor de cohorten 2023 (6%) en 2022 (3%) is dat een aanzienlijk lager percentage.

De lage arbeidsdeelname heeft ook invloed op de uitkeringsafhankelijkheid van statushouders. In juni 2024 had 48% van alle (voormalige) statushouders een uitkering<sup>7</sup>. Van alle bijstandsontvangers was medio 2024 ca 20% een (voormalig) statushouder. Daarvan had 13% op dat moment nog de status als verblijfstitel, en 7% heeft inmiddels de Nederlandse nationaliteit (en is dus officieel geen statushouder meer).<sup>8</sup>

De achterblijvende arbeidsparticipatie kent verschillende oorzaken. Deels gaat het om oorzaken gelegen in het feit dat iemand een nieuwkomer is: deze beheerst de taal (nog) niet, kent bijna niemand, heeft meestal geen passende diploma's en/of onvoldoende relevante werkervaring en weet niet 'hoe het hier werkt' op de arbeidsmarkt.

Deels zijn de oorzaken zeker ook te vinden in de huidige werking van de asiel-, huisvesting- en inburgeringsketens: veel verhuisbewegingen in de opvang, lange wachttijden voor vergunningverlening, een tekort aan woningen en daardoor een late start met het leren van de taal. Dit leidt ertoe dat nieuwkomers soms al drie jaar in Nederland verblijven voordat zij daadwerkelijk kunnen beginnen met werken of school en integreren. Ook blijft het moeilijk om werk en inburgering met elkaar te combineren. De beschikbaarheid van statushouders om te werken sluit niet altijd aan op de behoefte van werkgevers.

Ook werkgevers kunnen meer doen. Onderzoek van TNO toont aan dat slechts 2,7% van de werkgevers statushouders in dienst heeft gehad.<sup>9</sup> Ook geven gemeenten aan dat het moeilijk is om werkgevers te vinden voor (start)banen. Werkgevers stellen volgens hen hoge eisen aan het taalniveau. En de werkgevers die wel open staan voor ongeschoolde niet-Nederlands sprekende medewerkers willen graag medewerkers die fulltime beschikbaar zijn.<sup>10</sup> Verder is voor veel werk – zeker in tekortsectoren – een Nederlandse opleiding of ten minste een basisniveau van beroepsvaardigheden voor werk in die sector benodigd.

<sup>7</sup> Dashboard cohortstudie asiel

<sup>8</sup> Factsheet statushouders en bijstand, Atlas Research, 2026

<sup>9</sup> TNO, 2024, Werkgever enquête Arbeidsmarkt 2024.

<sup>10</sup> KIS, 2024, Monitor gemeentelijk beleid arbeidstoeleiding en inburgering statushouders en gezinsmigranten 2024

Het resultaat is de situatie waar we nu in zitten: nieuwkomers komen te weinig aan het werk. Dat kan Nederland zich niet veroorloven: niet voor de mensen zelf, niet voor de arbeidsmarkt en niet voor onze economie en toekomstige welvaart. Het is onwenselijk dat er mensen in Nederland zijn die kunnen en willen bijdragen, maar daar nu onvoldoende toe komen. Daarom zijn doorbraken nodig. En daar liggen ook ruim kansen voor. Bij nieuwkomers zelf, bijvoorbeeld op taalbeheersing, kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en het opbouwen van een netwerk dat je verder helpt. Bij werkgevers, door beter te kijken hoe iemand die de taal nog niet volledig machtig is of net niet de juiste papieren heeft nu toch al van waarde kan zijn voor hun bedrijf. En bij de overheid, bijvoorbeeld door te zorgen dat mensen eerder de arbeidsmarkt op kunnen en sneller Nederlands leren.

Op al deze oorzaken zien we kansen om, op de korte-, middellange- en lange termijn, de arbeidsparticipatie van nieuwkomers te vergroten. Deze kansen zetten we om in doorbraken.

### **De doelgroep**

Het plan van aanpak richt zich op asielzoekers en asielstatushouders. In het proces van deze asielmigranten onderscheiden we drie fases:

#### 1. Asielzoekers in de opvang in de niet-versnelde procedure (fase 1)

We richten ons allereerst op kansrijke asielzoekers in de opvang die een kans maken op een verblijfsvergunning. In de eerste periode na de asielaanvraag (nu 6 maanden en straks 3 maanden) mag een asielzoeker nog niet werken. Concreet gaat het om asielzoekers in de niet-versnelde procedure.<sup>11</sup> We investeren dus alleen in de asielzoekers met een redelijke kans op een verblijfstatus.

#### 2. Asielstatushouders in de opvang (fase 2)

Een groot gedeelte van de asielzoekers is gelijk na statusverlening inburgeringsplichtig, maar zolang het PIP niet is vastgesteld is de inburgeringstermijn nog niet begonnen. In beginsel is iedere asielstatushouder vanaf 16 jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd inburgeringsplichtig. In dit plan van aanpak richten we ons ook specifiek op asielstatushouders in de opvang, waarbij we maatregelen treffen om deze mensen aan het werk te helpen en te houden en een doorlopende lijn te creëren.

#### 3. Asielstatushouders na huisvesting (fase 3)

Tot slot volgt de fase waarin de statushouder gehuisvest is in de gemeente en van daaruit verder werkt aan zijn participatie. Dit is het moment waarop in veel gevallen het inburgeringstraject formeel start.

Buiten de doelgroep vallen voorlopig de gezinsmigranten die onder de Wi2021 wel inburgeringsplichtig zijn. De reden hiervoor is dat deze groep de weg naar werk gemakkelijker zelfstandig weet te vinden. Het onbenut potentieel onder deze doelgroep is daarmee kleiner. Ook is de groep gezinsmigranten dusdanig divers dat een aanpak om een nadere verkenning vraagt van de samenstelling van de doelgroep en mogelijke beleidsmaatregelen.

Ook Oekraïense ontheemden vallen niet onder de scope van dit plan van aanpak. Dat heeft er voornamelijk mee te maken dat deze groep onder een ander wettelijk kader valt en bij binnenkomst in Nederland in grote getalen reeds aan het werk is gegaan. Een verhoging van de arbeidsparticipatie van Oekraïense ontheemden vraagt daarom om een geheel eigen aanpak.

### **Doorbraken**

Met drie verschillende doorbraken gaan we nieuwkomers in deze drie fases sneller en meer naar de arbeidsmarkt toeleiden.

---

<sup>11</sup> We doelen hier op personen die conform de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) mogen werken. In grote lijnen zijn dit de asielzoekers die voorheen in spoor 4 zaten.

### *Doorbraak 1: werk staat centraal.*

De focus op werk moet blijven als nieuwkomers een verblijfsvergunning hebben verkregen, gevestigd zijn in een gemeente en aan hun inburgeringstraject moeten beginnen. Te veel statushouders zijn echter afhankelijk van de bijstand. Statushouders staan de eerste periode voor een stevige opgave. Taal leren, huis op orde, gezinshereniging en werk vinden. Niet altijd krijgt werk dan voorrang, zowel bij statushouder als gemeente. Inburgeringstrajecten, hoewel deze idealiter als duaal traject zijn ingericht, bieden vaak nog onvoldoende ruimte om daarnaast te werken. We gaan aan de slag om binnen het huidige inburgeringsstelsel werk meer centraal te zetten zodanig dat inburgeringsverplichtingen goed te combineren zijn met betaalde arbeid. We denken aan meer flexibiliteit in het taalonderwijs en ruimte bieden om inburgeringstrajecten zodanig vorm te geven dat inburgeringsplichtigen naast de inburgering vier dagen per week kunnen werken. Ook bekijken we de mogelijkheden van een werkroute in het inburgeringsstelsel. Dit zijn daarom speerpunten binnen deze doorbraak.

Hierbij past ook uitbreiding van de proeven startbanen in 2027. De evaluatie van de eerste proeven startbanen is positief: tenminste 44% van de deelnemers is aan het werk. Mijn wens is dat een grote meerderheid van de gemeenten werkt met startbanen als onderdeel van regulier beleid, zodat het uitbreiden van de werkervaring samen gaat met het ontwikkelen van de taalvaardigheid. Dit tezamen leidt uiteindelijk tot een stevigere arbeidsmarktpositie.

Ook willen we bezien hoe nieuwkomers met relevante werkervaring en/of opleiding in land van herkomst aan de slag kunnen in maatschappelijke tekortsectoren zoals de bouw of de zorg. Werken in dergelijke sectoren vraagt veelal voldoende taalniveau en een basisniveau van beroepsvaardigheden (liefst een Nederlands diploma). De stap van bijvoorbeeld pizzakoerier naar elektromonteur is echter niet makkelijk te maken. Via het volgen van een voorschakeltraject gevolgd door een (leer)baan in een sector is doorstroom naar werk op niveau wel mogelijk. Om deze doorgroei op de arbeidsmarkt mogelijk te maken, bekijken we welke mogelijkheden er zijn om afspraken te maken tussen arbeidsmarktregio's en tekortsectoren over de inzet van voorschakeltrajecten en praktijkgerichte scholing op (instap)functies uit Ontwikkelpaden. Bovendien geldt voor statushouders van 18 t/m 27 jaar zonder startkwalificatie dat zij ook middels het reguliere onderwijs hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Dit staande beleid blijft van kracht. Verder kan een officiële diplomawaardering de kans vergroten dat mensen makkelijker doorstromen naar passend werk of vervolgonderwijs, met betere kansen op een baan op niveau.

Speciale aandacht zal uitgaan naar vrouwelijke statushouders. Vrouwelijke statushouders werken minder dan mannelijke statushouders. Ook vrouwelijke statushouders willen graag aan het werk. Uit onderzoek<sup>12</sup> weten we dat sommige vrouwelijke statushouders iets extra's nodig hebben in de begeleiding naar werk. Zo hebben ze vaak in het land van herkomst niet gewerkt en moeten ze zichzelf in Nederland opnieuw uitvinden als werkend persoon. Ook weten we dat de begeleiding in groepsverband veel effectiever is. Daarom gaan we – om te beginnen – met 10 gemeenten aan de slag om via een *evidence based* aanpak meer vrouwelijke statushouders naar werk te begeleiden.

### *Doorbraak 2: Bereidheid en commitment van werkgevers.*

Zoals eerder genoemd zijn werkgevers veelal nog terughoudend bij het in dienst nemen van nieuwkomers. Slechts 2,7% van alle Nederlandse werkgevers heeft een statushouder in dienst (gehad). Hierdoor is er een groot onbenut groeipotentieel en blijven veel kennis en vaardigheden liggen.

---

<sup>12</sup> [Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders](#)

Gelet op de krapte op de arbeidsmarkt is er voor werkgevers veel voordeel te behalen bij het in dienst nemen van nieuwkomers. Dit vraagt om bereidheid en commitment van werkgevers. De minister van W&P verkent wat er nodig is om landelijke deals met werkgevers- en brancheorganisaties te maken voor het creëren van meer werkplekken voor nieuwkomers. De minister van W&P denk daarbij in eerste instantie aan de tekortsectoren. We zorgen voor een regionale doorvertaling van deze landelijke *deals* met werkgeversorganisaties door afspraken met de regionale werkcentra. Daarbij wordt ook de regionale doorvertaling van de inzet op sectorale Ontwikkelpaden meegenomen.

De minister van Werk & Participatie wil de samenwerking met de regionale arbeidsmarktinfrastructuur verstevigen en afspraken maken over de inzet op voorschakeltrajecten: trajecten voorafgaand aan indiensttreding waar in wordt gezet op het leren van de basisvaardigheden - waaronder vaktaal - en beroepsvaardigheden door scholing. Hierdoor kunnen nieuwkomers gemakkelijker instromen in instapfuncties, met name in tekortsectoren. Het is daarom van belang deze trajecten te koppelen aan de sectorale ontwikkelingspaden. Een deel van de taalverwerving van nieuwkomers vindt plaats op de werkvloer; het kabinet stimuleert werkgevers om ondersteuning te bieden bij het leren van de taal op de werkvloer.

### *Doorbraak 3: Actief in de opvang.*

In de laatste doorbraak richten we ons op de periode dat een nieuwkomer zich in de opvang bevindt. Het kabinet wil dat de nieuwkomer in deze periode kan werken aan zijn taalbeheersing en een bijdrage kan leveren met betaald werk. Een asielmigrant verblijft op dit moment gemiddeld 1,5 jaar in de asielopvang. Op het moment dat een asielzoeker verblijfsrecht verkrijgt, duurt het gemiddeld half jaar tot huisvesting. Langdurig stilzitten is voor niemand goed. Het leidt tot verlies van motivatie om een leven op te bouwen, wat na langere periodes lastig te doorbreken is. Actieve bewoners in de asielopvang dragen bij aan de veiligheid, beheersbaarheid en leefbaarheid op locaties. Een azc waar asielzoekers verblijven die actief zijn in de omgeving verhoogt bovendien het draagvlak van omwonenden en het bedrijfsleven. Het kabinet wil dat de nieuwkomer in deze periode kan werken aan zijn taalbeheersing en een bijdrage kan leveren met betaald werk.

De komende periode verkennen we welke acties nodig zijn om nieuwkomers zo snel mogelijk na hun aankomst op het azc te laten starten met het leren van de taal en het zoeken naar werk. Ook bekijken we of dit kan worden gecombineerd met kennis van de Nederlandse maatschappij en de arbeidsmarkt. Met een doorlopende leerlijn willen we nieuwkomers ondersteunen om hun taalniveau gedurende hun verblijf in het azc te onderhouden en verder te versterken. Ook wil het kabinet bezien hoe asielzoekers ondersteuning naar werk kunnen krijgen. De minister van Werk en Participatie is met gemeenten in gesprek over een wettelijke taak hierop en het organiseren van samenwerking met de overige partijen binnen het Werkcentrum. Zo komt er aansluiting op de bestaande arbeidsmarktinfrastructuur. Bij voorkeur zal de uitvoering van deze taken plaatsvinden in de opvang.

Ideaal gezien is de inzet op baanbehoud van azc naar huisvesting binnen een gemeente. In de huidige inrichting van opvang azc en de overgang naar huisvesting van statushouders in een gemeente is dit in veel gevallen niet haalbaar. Voor werkende statushouders streven we daarom naar een koppeling met een gemeente in de regio waar de statushouder werkt.

### **Randvoorwaarden**

Om mijn doelstelling van 75.000 nieuwkomers meer aan het werk te realiseren is stevige inzet van uitvoeringsinstanties zoals COA, DUO en UWV, aanbieders van taalonderwijs, maatschappelijke organisaties, werkgeversorganisaties en medeoverheden (met name gemeenten) nodig. Daarbij is het belangrijk de rol van deze organisaties behapbaar te houden. Wij werken daarom samen met een groot aantal stakeholders in de uitwerking van mijn plan van aanpak.

Hiervoor is het ook aan het Rijk om randvoorwaarden te scheppen waarbinnen de uitvoerende partijen hun rol kunnen pakken. We denken daarbij aan het zorgen voor een stabiel toelatings- en opvanglandschap, waarbij verhuisbewegingen tot een minimum worden beperkt, faciliteiten in de opvang aanwezig zijn om te studeren en nieuwkomers worden geplaatst in of nabij de gemeente waar zij zich uiteindelijk gaan vestigen. De noodzaak en de wil om op dit moment stappen te zetten is er nog steeds. De praktijk van het opvanglandschap is echter weerbarstig en vraagt om voortdurende afwegingen en aanpassingen. Tegelijkertijd is de noodzaak om juist nu stappen te zetten onverminderd groot. Daarom kijken wij, ondanks de complexiteit van de opgave, ook nadrukkelijk naar wat wél mogelijk is binnen de huidige context. Verder is het nodig dat er voldoende vrijwilligers en/of docenten zijn die taalles kunnen geven en taalonderwijs naast vier dagen werken effectief kan worden uitgevoerd.

We werken nauw samen met mijn collega's uit de Taskforce Asiel en Migratie om een context te creëren waarin nieuwkomers snel aan de slag kunnen, met een doorlopende leerlijn voor taalverwerving, een gecombineerde inzet op taal en werken en een doorlopende lijn voor opvang en huisvesting in dezelfde regio.

### **Tot slot**

Wij informeren uw Kamer in een vervolgbrief verder over ons plan van aanpak Werk en Meedoen voor nieuwkomers. Hierin zullen we een uitwerking maken van de acties die per doorbraak nodig zijn om de doelstelling te behalen. Deze acties zullen worden vormgegeven binnen de financiële kaders van het Coalitieakkoord. Een ingroeipad voor een deel van de acties is hier ook onderdeel van. We starten met acties waar middelen voor beschikbaar zijn. Samen met de Taskforce Asiel en Migratie en een brede groep maatschappelijke stakeholders uit de Taskforce VIA<sup>13</sup> benut de minister van Werk en Participatie de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de talenten en potentie van nieuwkomers om te komen tot een situatie waarin iedereen meedoet en zijn steentje bijdraagt aan de samenleving.

---

<sup>13</sup> De Taskforce VIA bestaat uit de volgende leden: ABU, AWWN, Divosa, G4, G40, MBO raad, NBBU, OCW, Randstad, SAM, SBB, SER, SZW, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, Vluchtelingenwerk, VNG, VNO-NCW en MKB-Nederland, COA en OpenEmbassy