

Sector Expertise | Juli 2025

Werkgevers weten nieuwkomers steeds beter te vinden

Inhoudsopgave

Werkgevers weten nieuwkomers steeds beter te vinden	3
Meer Oekraïners, en meer met een baan	7
Asielzoekers vaker aan het werk na rechterlijke uitspraak	9
Positie statushouders op de arbeidsmarkt verbetert sterk	11
Colofon	14

Werkgevers weten nieuwkomers steeds beter te vinden

Mensen die nieuw zijn in Nederland, omdat ze hun land zijn ontvlucht, vinden sneller en vaker een baan. Werkgevers weten deze ‘nieuwkomers’ steeds beter te vinden in hun zoektocht naar talent. Volgens ABN AMRO neemt het aantal werkende vluchtelingen in 2025 met 17.500 toe, een stijging van 20 procent ten opzichte van 2024. Dit komt vooral door de dringende behoefte aan personeel en door beleid en regelgeving.

Nieuwkomers zijn mensen die bescherming hebben aangevraagd als vluchteling, ‘asielzoekers’; mensen die bescherming hebben gekregen als vluchteling, ‘statushouders’; en Oekraïense vluchtelingen die bescherming in Nederland krijgen onder de Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB, 2001/55 EG). Eind 2024 waren naar schatting 88.000 nieuwkomers werkzaam, voor 2025 verwacht ABN AMRO een toename van 17.500 werkzame personen of 20 procent.

Personeelstekorten zorgen ervoor dat vluchtelingen vaker aan het werk komen, omdat werkgevers in een krappe arbeidsmarkt nieuw talent sneller een kans geven. De spanning op de arbeidsmarkt is hoog, met meer vacatures dan werklozen. Bijna alle sectoren hebben te maken met personeelstekorten, vooral in branches met veel instapbanen zoals de uitzendbranche, horeca, schoonmaak en groenvoorziening. Nieuwkomers kunnen helpen om de druk op de arbeidsmarkt te verlichten, zoals blijkt uit voorbeelden van werkgevers in dit rapport.

Beleid en regelgeving hebben een flinke impact op de arbeidsdeelname van nieuwkomers. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de forse stijging van het aantal werkende asielzoekers sinds de zogenoemde ‘24-weeken-eis’ is komen te vervallen. Het belang van regelgeving is ook zichtbaar in de ervaring van Oekraïense vluchtelingen in Nederland. Hun hoge arbeidsdeelname, rond 60 procent, laat zien wat mogelijk is als nieuwkomers vrije toegang tot de arbeidsmarkt krijgen.

Uiteenlopende bedrijven weten hun vacatures te vervullen door te werken met nieuwkomers. Uitzendbureaus en andere hr-dienstverleners koppelen vluchtelingen aan werkgevers; ze begeleiden werkgevers en kandidaten bij het aangaan van een arbeidsrelatie. Heroyam, bijvoorbeeld, is een uitzendbureau dat nieuwkomers bemiddelt. Untapped Talents helpt bedrijven om kandidaten uit asielzoekerscentra (azc’s) in dienst te nemen.

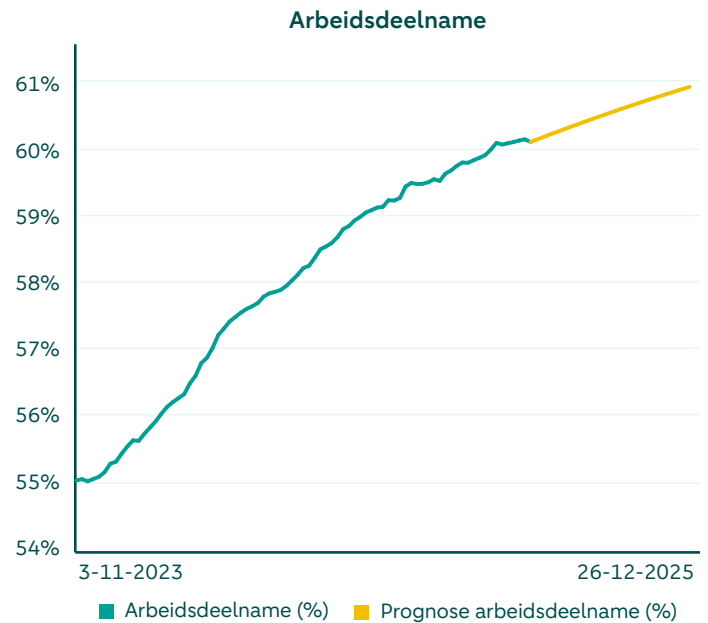
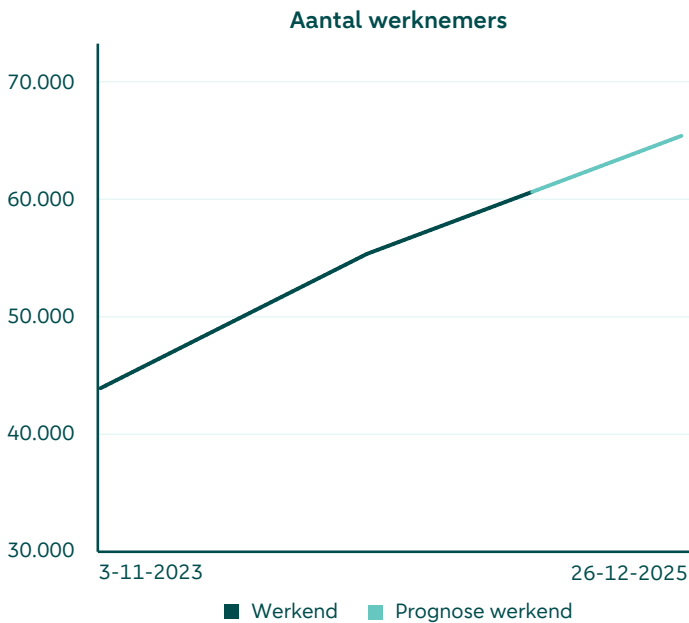
Oekraïense nieuwkomers vinden hun weg op arbeidsmarkt

Oekraïense vluchtelingen vallen onder de Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming en krijgen in Nederland opvang, medische zorg en onderwijs voor minderjarige kinderen. Oekraïners hebben vrije toegang tot de arbeidsmarkt. Op 1 november 2024 bevonden zich 117.000 Oekraïners in Nederland, waarvan circa 92.000 in de leeftijd 15-65 jaar.

Oekraïense nieuwkomers hebben relatief vaak betaald werk. Bijna zes op de tien Oekraïners van 15-65 jaar, circa 55.000 personen, werkten op 1 november 2024 in loondienst. Dit blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). ABN AMRO verwacht dat het aantal werkzame Oekraïners verder stijgt, tot 65.000 aan het einde van 2025. Dat is een stijging van 18 procent, of 10.000 werkzame personen, vergeleken met eind 2024 (zie grafiek op de volgende pagina).

De stijging van het aantal werkzame Oekraïners heeft drie oorzaken: de arbeidsparticipatie van Oekraïners stijgt naarmate ze langer in Nederland zijn; het

Oekraïense vluchtelingen steeds vaker aan het werk



Bron: CBS, Prognose ABN AMRO.

aantal Oekraïners in Nederland stijgt; en het aandeel Oekraïners in de werkzame leeftijd – 15-65 jaar – stijgt omdat de populatie relatief jong is, waardoor meer jongeren ingroeien dan ouderen afzwaaïen.

Oekraïners werken vaak in de horeca, landbouw en groenvoorziening, maar ook in de detailhandel, schoonmaak en de sector vervoer en logistiek, laten cijfers van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) zien. Meer dan de helft werkt voltijd (53 procent) en vaak via uitzendbureaus (38 procent). De uitzendbranche speelt een belangrijke rol bij de integratie van Oekraïners en andere nieuwkomers door laagdrempelig werk te bieden, als werkgever op te treden en doorstroom mogelijk te maken.

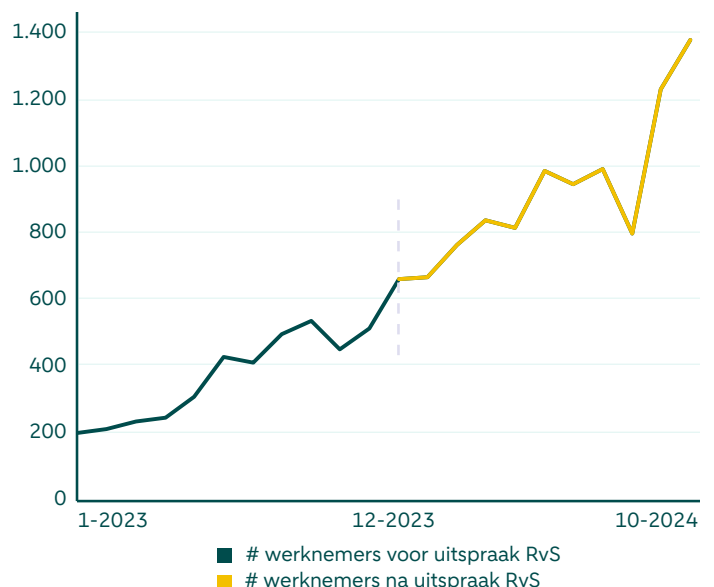
De ervaring van Oekraïense vluchtelingen in Nederland laat zien dat de arbeidsdeelname van nieuwkomers hoog kan zijn bij vrije toegang tot de arbeidsmarkt: rond 60 procent en stijgend. ABN AMRO gebruikt in deze analyse de arbeidsdeelname van Oekraïners als referentiepunt om het arbeidspotentieel van andere nieuwkomers te schatten, een methode die bijvoorbeeld ook in het rapport Ruimere werkmogelijkheden asielzoekers van Stichting Economisch Onderzoek (SEO) wordt toegepast.

Nieuwkomers in de asiel fase vaker aan het werk na rechterlijke uitspraak

Asielzoekers hebben bescherming aangevraagd als vluchteling en verblijven meestal in azc's terwijl ze asielprocedure doorlopen. Deze nieuwkomers in de asiel fase mogen niet zomaar werken in Nederland. Toch stijgt de arbeidsdeelname van asielzoekers sterk, vooral sinds een belangrijke belemmering is opgeheven.

Asielzoekers konden voorheen niet langer dan 24 weken in een jaar werken. Nadat de Raad van State (RvS) in november 2023 een streep haalde door deze zogenoemde '24-weeken-eis', is het aantal asielzoekers dat werkt fors gestegen: van circa 2.500 werknemers in 2023 naar circa 8.000 in 2024, een stijging van meer dan 200 procent, blijkt uit gegevens verstrekt door het UWV op aanvraag van ABN AMRO (zie grafiek). Voor 2025 verwacht ABN AMRO een verdere netto toename van 25 procent of 2.000 werkzame asielzoekers.

Asielzoekers vaker aan het werk na uitspraak Raad van State



Bron: CBS

Asielzoekers hebben nog wel de beperking dat ze pas mogen werken als ze zes maanden in de asielprocedure zijn, die meestal zeven weken na aankomst in Nederland start. Bovendien moet de werkgever een tewerkstellingsvergunning (twv) aanvragen. Als deze beperkingen zouden verdwijnen, kan het arbeidspotentieel van deze nieuwkomers in de asiel fase sneller en meer volledig worden bereikt. Dat levert extra welvaart op, zoals bijvoorbeeld blijkt uit eerdergenoemde rapport van SEO.

Het totale arbeidspotentieel van asielzoekers bestaat uit zo'n 21.000 personen, schat ABN AMRO. Wanneer asielzoekers vrije toegang zouden hebben tot de arbeidsmarkt, zoals Oekraïense vluchtelingen, dan komt dit totale arbeidspotentieel in beeld. De schatting is gebaseerd op het totaal van 55.000 in Nederland aanwezige asielzoekers, het cijfer van het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) in juni 2025. Verdere aannames: een aandeel van 75 procent aan 15-65-jarigen, geschat op basis van COA-data; en een potentiële arbeidsdeelname van 50 procent, geschat op basis van de ervaring van Oekraïense vluchtelingen die kort in Nederland zijn. Deze berekening dient ter illustratie van het onbenut arbeidspotentieel onder asielzoekers.

Dit grote onbenutte arbeidspotentieel biedt kansen voor werkgevers om talent te vinden onder asielzoekers. Organisaties zoals Untapped Talents spelen een cruciale rol door bedrijven te helpen bij het vinden en begeleiden van asielzoekers. Ook het COA helpt bewoners van azc's via zogenoemde 'Meedoenbalies'. Dit zijn centrale plekken in het azc waar bewoners terecht kunnen voor verschillende activiteiten en (vrijwilligers)werk. Deze aanpak biedt niet alleen een oplossing voor personeelstekorten, maar bevordert ook de diversiteit en inclusiviteit. Hierdoor vergroten bedrijven hun sociale impact wat vaak een vereiste is voor opdrachten vanuit de overheid.

Nieuwkomers met vluchtelingenstatus combineren werk en integratie

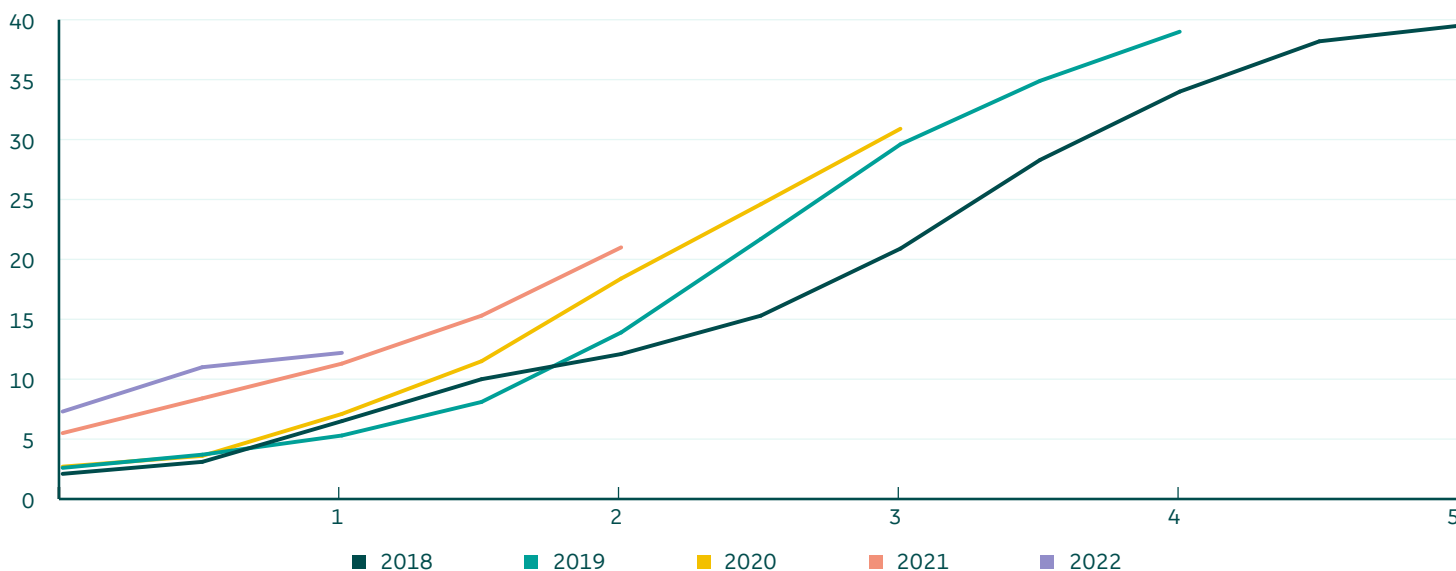
Statushouders zijn mensen die bescherming hebben gekregen als vluchteling in Nederland. Ze hebben een tijdelijke verblijfsvergunning van meestal vijf jaar gekregen en vrije toegang tot de arbeidsmarkt. Statushouders volgen een verplicht inburgeringstraject om de Nederlandse taal en cultuur te leren kennen. Statushouders weten werk en integratie vaker te combineren.

Op korte termijn kan de arbeidsdeelname van statushouders belemmerd worden door de intensieve inburgeringscursussen, die doorgaans overdag plaatsvinden. Desondanks stijgt de arbeidsdeelname van statushouders aanzienlijk en zal deze naar verwachting blijven stijgen. De vernieuwde Wet inburgering uit 2021 speelt een rol bij de toenemende arbeidsdeelname omdat deze meer participatie vereist tijdens de inburgering; dit komt de werkgelegenheid ten goede. Omdat asielzoekers vaker werken zal de arbeidsdeelname van statushouders daarnaast een extra impuls krijgen. De verwachting is namelijk dat werkzame asielzoekers blijven werken wanneer ze status krijgen.

Uit cijfers van het CBS blijkt dat recente cohorten statushouders sneller werk vinden in vergelijking met hun voorgangers (zie grafiek). Van de statushouders die in 2020 hun status kregen, had bijvoorbeeld 31 procent na drie jaar een baan, van de 2018-groep was dit nog 21 procent na drie jaar. Voor alle cohorten geldt dat hun arbeidsdeelname toeneemt naarmate ze langer in Nederland zijn. Cohort 2022 begon bijvoorbeeld met 7,3 procent arbeidsdeelname, wat een jaar later al 12,2 procent was. De verwachting is dat de arbeidsdeelname van statushouders blijft stijgen, per jaar en per cohort.

Arbidsdeelname statushouders stijgt per jaar en per cohort

% van de statushouders van 18 tot 65 jaar



ABN AMRO schat, op basis van CBS-data over de cohorten 2019 tot en met 2024, het aantal statushouders in de leeftijdscategorie 15-65 jaar op 87.000 tegen het einde van 2024. De geschatte arbeidsdeelname begint bij 10 procent voor cohort 2024 en bedraagt 44 procent na vijf jaar voor cohort 2019. Het aantal werkzame statushouders eind 2024 bedroeg naar schatting 25.000; ABN AMRO verwacht dat in 2025 nog eens 5.500 extra nieuwkomers met vluchtelingenstatus aan het werk gaan, een stijging van 22 procent.

Voorbeelden van diverse bedrijven, groot en klein, laten zien hoe het arbeidspotentieel en talent van statushouders effectief kan worden ingezet, op voorwaarde dat werkgevers rekening houden met de eisen van inburgering, waardoor statushouders werk en inburgering kunnen combineren. Hoveniersbedrijf 'De Groene Brug' vond in statushouders hardwerkende werknemers in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. UMC Utrecht biedt een oriëntatieprogramma voor statushouders in de gezondheidszorg, dat hen voorbereidt op banen in deze sector. Het Reboot-programma van ABN AMRO biedt statushouders een nieuwe carrière die past bij hun opleidingsniveau en achtergrond, ondersteund door coaching en training.

Initiatieven en ondersteuning voor werken met nieuwkomers

Verskillende factoren dragen bij aan de hogere arbeidsdeelname van nieuwkomers. De arbeidsmarkt is krap, wat werkgevers motiveert om het arbeidspotentieel van nieuwkomers te benutten. Initiatieven zoals Tent Nederland en Refugee Talent

Hub brengen werkgevers en vluchtelingen bij elkaar, met betaald werk als doel. Werken met nieuwkomers brengt ook specifieke uitdagingen met zich mee, waaronder taal- of cultuurverschillen die overbrugd moeten worden. Vanuit werkgevers zijn diverse initiatieven gestart die hierbij helpen, bijvoorbeeld via het kennisplatform [NLwerktaanwerk.nl](https://nlwerktaanwerk.nl) van werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB Nederland.

Werkgevers die met nieuwkomers werken kunnen aanspraak maken op verschillende subsidieregelingen en fiscale voordelen. Voor de groep statushouders is er bijvoorbeeld de [Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers \(SOWIS\)](#). Een overzicht van subsidieregelingen en fiscale voordelen is te vinden via de [Werkwijzer Vluchtelingen](#) van de Sociaal Economische Raad (SER). Werken met nieuwkomers werkt positief uit op de zogenoemde Social Return on Investment (SROI). Bedrijven die een aanbesteding hebben gewonnen van een overheidsinstelling krijgen SROI-doelstellingen mee die ze kunnen behalen door baankansen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder nieuwkomers. Het voldoen aan SROI-doelen kan de kans op toekomstige overheidsopdrachten vergroten.

De rest van dit rapport gaat dieper in op de verschillende groepen nieuwkomers en hun ervaringen op de arbeidsmarkt. We gebruiken voorbeelden van uiteenlopende organisaties, die werken met nieuwkomers: Vebego Groen, Vermaat Catering, Landgoed Zonheuvel, hoveniersbedrijf De Groene Brug, UMC Utrecht en ABN AMRO.

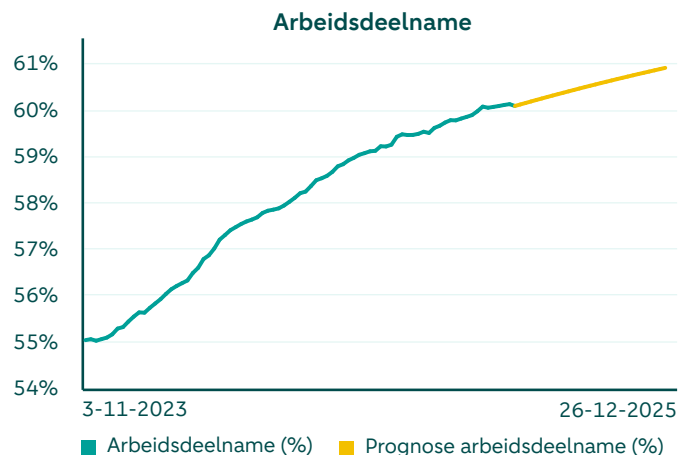
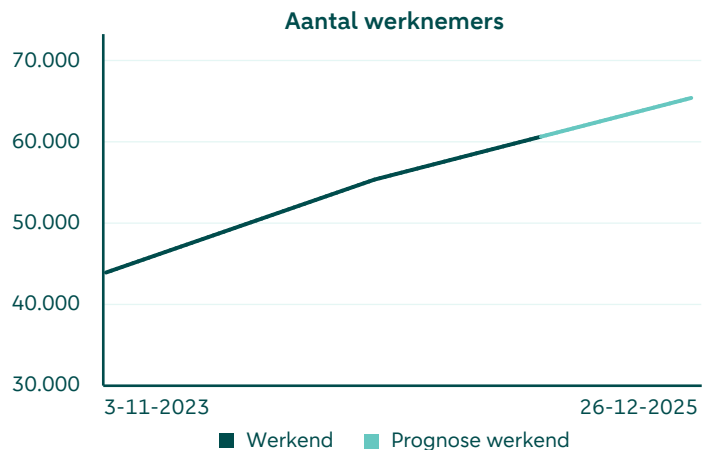
Meer Oekraïners, en meer met een baan

Werkgevers weten Oekraïense nieuwkomers steeds beter te vinden. Het aantal werkzame Oekraïners stijgt naar verwachting van ABN AMRO tot eind 2025 met 10.000 personen. Dit betekent een toename van 18 procentis vergeleken met eind 2024. Naarmate Oekraïners langer in Nederland zijn neemt de arbeidsdeelname toe. Het aantal Oekraïense vluchtelingen in Nederland neemt daarnaast ook toe.

Oekraïners mogen meteen werken in Nederland, zonder werkvergunning en zonder wachttijd. De Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB, 2001/55 EG) geeft Oekraïense vluchtelingen in Nederland recht op opvang, medische zorg, onderwijs voor minderjarige kinderen en toegang tot de arbeidsmarkt. Voor werkgevers is het eenvoudig om Oekraïners in dienst te nemen, ze moeten daar alleen melding van maken bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De RTB is van kracht tot en met 4 maart 2026. De Europese Commissie heeft voorgesteld om de tijdelijke bescherming te verlengen tot maart 2027, iets wat naar verwachting doorgang zal vinden.

Oekraïense nieuwkomers hebben relatief vaak betaald werk. Bijna zes op de tien Oekraïners van 15-65 jaar, circa 55.000 personen, werkten op 1 november 2024 in loondienst. Dit blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). ABN AMRO verwacht dat het aantal werkzame Oekraïners verder stijgt, tot 65.000 aan het einde van 2025. Dat is een stijging van 18 procent, of 10.000 werkzame personen, vergeleken met eind 2024 (zie grafiek). De stijging van het aantal werkzame Oekraïners heeft drie oorzaken: de arbeidsparticipatie van Oekraïners stijgt naarmate ze langer in Nederland zijn; het aantal Oekraïners in Nederland stijgt; en het aandeel Oekraïners in de werkzame leeftijd – 15-65 jaar – stijgt omdat de populatie relatief jong is, waardoor meer jongeren ingroeien dan ouderen afzwaaien.

Oekraïense vluchtelingen steeds vaker aan het werk



Bron: CBS, Prognose ABN AMRO.

Oekraïense nieuwkomers hebben vaak meerdere banen

Oekraïense vluchtelingen werken relatief vaak in de horeca, landbouw of groenvoorziening, zo blijkt uit data van het UWV. Ook in de detailhandel, schoonmaak en de sector vervoer en logistiek zijn relatief veel Oekraïners te vinden. Meer dan de helft van de Oekraïners – 53 procent – werkt voltijd. Qua type contract valt op dat Oekraïners vaak werken als uitzendkracht (38 procent), als oproepkracht (24 procent), of met een tijdelijk dienstverband (29 procent). Vrij zeldzaam is met 9 procent het hebben van een vast dienstverband voor onbepaalde tijd.

Oekraïners die langer in Nederland blijven, hebben opvallend vaak meerdere banen: na zes maanden betreft dit een derde, na twaalf maanden zelfs de helft van de werkzame Oekraïners. Het gemiddeld uurloon loopt ook iets op naarmate Oekraïners langer in Nederland zijn: van 15 euro gemiddeld na zes maanden naar 16 euro na twaalf maanden. Verder neemt het aandeel Oekraïners met een vast of tijdelijk dienstverband toe naarmate ze langer in Nederland verblijven, terwijl het aandeel uitzendkrachten dan juist afneemt.

Uitzendbureaus begeleiden nieuwkomers naar werk

De uitzendbranche speelt een belangrijke rol in de integratie van Oekraïners en andere nieuwkomers door laagdrempelig werk te bieden en doorstroom mogelijk te maken. Heroyam is in 2022 als uitzendbureau begonnen met het doel om Oekraïense vluchtelingen te helpen bij het vinden van een baan. Medeoprichter Bart Dikkeschei vertelt: “Toen we begonnen en onze website op een vrijdag lanceerden, hadden we op maandag al zevenhonderd aanmeldingen van

Oekraïense vluchtelingen die wilden werken.” Vele plaatsingen volgden, in de beveiliging en schoonmaak, als machine-operator en verkeersregelaar; de diversiteit aan werkzaamheden was groot. Dikkeschei heeft gezien dat werkgevers klein beginnen en dan uitbreiden “omdat ze zien dat Oekraïense nieuwkomers hard werken en fijne collega’s zijn”. Heroyam werkt intussen met alle nieuwkomers, dus ook met asielzoekers en statushouders.

Vebego Groen, locatie de Moer, heeft drie Oekraïense groepen in de buitendienst werken; in elke groep werken vier Oekraïners. “Wij zijn een sociale organisatie waarin iedereen mee kan doen”, zegt Bauke Hoppenbrouwers, P&O adviseur bij Vebego Groen, “nieuwkomers zijn dus welkom”. De Oekraïense groepen verzorgen openbaar groen, parken en plantsoenen in verschillende gemeentes. Iedere ochtend ontvangen de ploegen instructies en rijden ze naar de werkplek voor die dag, waar af en toe een begeleider langskomt. “Ons werk is fysiek, dus dat moet geen belemmering zijn”, zegt Hoppenbrouwers, “maar verder zien we bij Vebego Groen vooral de mogelijkheden als iemand bij ons wil werken”.

“Als het gaat om kennis van planten en het leren van Nederlands, dan helpen we nieuwkomers”, zegt Hoppenbrouwers. Dit gebeurt onder meer met een Oekraïens-Nederlandse begrippenlijst. In samenwerking met Heroyam biedt Vebego Groen verder de mogelijkheid om Nederlands te leren, waar het merendeel van de Oekraïners gebruik van maakt. Taalles helpt de Oekraïense nieuwkomers om in Nederland te integreren en “de inzet wordt ook door Nederlandse collega’s gewaardeerd”, aldus Hoppenbrouwers.

Asielzoekers vaker aan het werk na rechterlijke uitspraak

Werkgevers weten asielzoekers steeds beter te vinden. Voorheen konden asielzoekers niet langer dan 24 weken in een jaar werken. Nadat de Raad van State (RvS) in november 2023 een streep haalde door deze zogenoemde ‘24-weken-eis’, is het aantal asielzoekers dat werkt fors gestegen. Van circa 2.500 werknemers in 2023 naar circa 8.000 in 2024, blijkt uit gegevens van het UWV. ABN AMRO verwacht een verdere toename van 25 procent tot 10.000 werknemers in 2025.

ABN AMRO schat het totale arbeidspotentieel van asielzoekers in Nederland op 20.000 personen. Wanneer asielzoekers vrije toegang zouden hebben tot de arbeidsmarkt, net als Oekraïense vluchtelingen, dan komt het volledige arbeidspotentieel in beeld. De schatting is gebaseerd op 55.000 asielzoekers in Nederland, zoals gerapporteerd door het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) in juni 2025. Verdere aannames: een aandeel van 75 procent aan 15-65-jarigen, geschat op basis van COA-data; en een potentiële arbeidsdeelname van 50 procent, geschat op basis van de ervaring van Oekraïense vluchtelingen die kort in Nederland zijn.

De arbeidsdeelname van Oekraïners wordt gebruikt als referentiepunt om het arbeidspotentieel van asielzoekers te schatten, een methode die bijvoorbeeld ook in het rapport Ruimere werkmogelijkheden Asielzoekers van Stichting Economisch Onderzoek (SEO) wordt toegepast.

Werken na zes maanden in Nederland toegestaan

Mensen die in Nederland bescherming als vluchteling hebben aangevraagd, ofwel ‘asiel’, worden asielzoekers genoemd. De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) kent het merendeel van asielaanvragen toe na een asielprocedure; in 2024 werd bijvoorbeeld 75 procent van de behandelde asielaanvragen toegekend. Asielzoekers krijgen bij toekenning de vluchtelingenstatus – ze worden dan ‘statushouder’ – een tijdelijke verblijfsvergunning.

In sommige gevallen beslist de IND binnen een paar maanden en daarmee relatief snel over asielaanvragen. Dit gebeurt met asielaanvragen die weinig kans van slagen

hebben, bijvoorbeeld omdat de aanvrager uit een veilig land van herkomst komt. Asielaanvragen met grote kans van slagen kunnen in theorie ook snel behandeld worden, legt advocaat asielrecht Mirjam de Vilder uit, bijvoorbeeld wanneer mensen uit een oorlogsgebied komen, een identiteitsbewijs hebben en overduidelijk gevlucht zijn voor geweld of vervolging. “Maar heel vaak duurt het langer”, zegt De Vilder, wanneer de IND nader onderzoek doet omdat aan een of meer van de genoemde factoren niet is voldaan. “Dan duurt de asielprocedure al snel vijftien maanden en in complexe gevallen nog langer.”

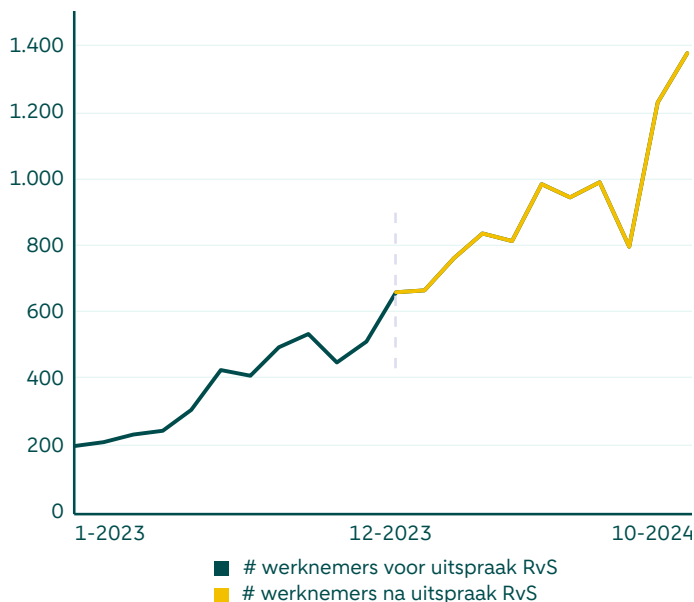
Na zes maanden in de asielprocedure mogen asielzoekers aan het werk in Nederland; de Opvangrichtlijn van de Europese Unie regelt dit, specifiek Richtlijn 2013/33/EU. Om ook daadwerkelijk aan de slag te kunnen moet een werkgever dan wel een tewerkstellingsvergunning (twv) aanvragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Als de tewerkstellingsvergunning wordt afgegeven, meestal binnen twee tot vijf weken, mag de asielzoeker voor een periode van een jaar aan het werk.

Asielzoekers vaker aan het werk sinds afschaffen 24-weken-eis

Vóór november 2023 mochten mensen met een lopende asielaanvraag niet langer dan 24 weken per kalenderjaar werken. Na 29 november 2023, toen de Raad van State als hoogste bestuursrechter een streep haalde door deze 24-weken-eis, is het aantal aanvragen voor een tewerkstellingsvergunning explosief gestegen, zie grafiek. In de elf maanden voor de uitspraak van de RvS ontving het UWV gemiddeld 314 aanvragen per maand, in de elf maanden na de uitspraak van de RvS waren dat gemiddeld 918 aanvragen per maand.

Opvallend genoeg steeg behalve het aantal aanvragen ook het aandeel succesvolle aanvragen, van 63 procent voor de uitspraak van de RvS naar 73 procent na de uitspraak. Mogelijk wijst de toename op meer kennis en ervaring aan de kant van werkgevers bij het aanvragen van tewerkstellingsvergunningen.

Asielzoekers vaker aan het werk na uitspraak Raad van State



Bron: CBS

Onbenutte talenten naar boven halen

Verscheidende hr-dienstverleners zijn actief om bedrijven te helpen aan talentvolle asielzoekers. Untapped Talents, bijvoorbeeld, helpt bedrijven aan kandidaten uit asielzoekerscentra (azc's). De organisatie regelt het aanvragen van de tewerkstellingsvergunning bij het UWV en de hele administratie rondom verblijfsdocumenten. Bedrijven die met asielzoekers werken, willen uiteraard voorkomen dat ze per ongeluk iemand in dienst hebben zonder verblijfsdocument.

Raphaël Nouwen, oprichter van Untapped Talents, bezoekt wekelijks azc's om kandidaten te spreken. Nouwen en zijn medewerkers schrijven kandidaten in als werkzoekende, vragen daarbij naar werkervaring en wat voor werk de kandidaat wil doen. Diploma's zijn minder relevant, "Spreken ze een beetje Engels? En hebben ze zin om te werken?", vraagt Nouwen retorisch. "Daar selecteren we op." Untapped Talents let bij kandidaten ook op hun presentatie, houding en gedrag. "Basiszaken als op tijd komen zijn essentieel", legt Nouwen uit, "en we zien ook hoe kandidaten omgaan met feedback, dat is belangrijk op de werkvloer".

Nouwen is overtuigd van het arbeidspotentieel onder asielzoekers. "Ze zijn veelal bereid om kansen te grijpen en bij nul te beginnen", vertelt Nouwen. "Mensen die in het land van herkomst verpleegkundige waren, beginnen als schoonmaker in de ouderenzorg om vervolgens stap voor stap op te klimmen." Intussen doen asielzoekers werk dat lastig is in te vullen door werkgevers.

Inclusief werkgeverschap als oplossing voor personeelstekorten

Asielzoekers kunnen dus soelaas bieden voor werkgevers op de krappe arbeidsmarkt. De voorbeelden van cateraar Vermaat en van conferentiecentrum Landgoed Zonheuvel, die beide gebruik maken van Untapped Talents, laten dit zien.

Vermaat, cateraar op vijfhonderd locaties met 7000 medewerkers, werkt met 186 asielzoekers, zo'n 135 statushouders en 115 Oekraïners. Onder leiding van Dorieke Looije, verantwoordelijk voor het team Social Impact en ESG, streeft Vermaat naar diversiteit en inclusiviteit met sociale doelstellingen voor elke afdeling. Nieuwkomers, en in het bijzonder asielzoekers, worden bij Vermaat gezien als gemotiveerde collega's die hard werken. Als het gaat om instapbanen vormen ze een goed alternatief waar uitzendkrachten en vaste krachten moeilijk te vinden zijn.

"Ik geloof dat nieuwkomers een belangrijk onderdeel van de oplossing zijn voor de tekorten op de arbeidsmarkt", zegt Looije, "ze zijn vaak flexibel inzetbaar en goedkoper dan uitzendkrachten". Werken met nieuwkomers vereist draagvlak in de organisatie, bijvoorbeeld bij de hr-afdeling en juridische afdeling, maar ook aan de operationele kant. "Managers krijgen bijvoorbeeld training om leiding te geven aan cultureel diverse teams", legt Looije uit.

Vermaat werkt sinds lange tijd met statushouders, maar sinds de Oekraïense vluchtelingencrisis zijn de aantallen nieuwkomers sterk gestegen. Eerst kwamen de Oekraïense medewerkers en daarna ook meer statushouders en asielzoekers. "Door de goede ervaringen ontstaat een sneeuwbaaleffect en stijgt het aantal nieuwkomers bij Vermaat nog steeds", zegt Looije, "Onze sociale doelstellingen gaan samen met financiële resultaten als het gaat om werken met nieuwkomers."

Jaap Jongejan, directeur van hotel en congrescentrum Landgoed Zonheuvel, benadrukt eveneens de win-winsituatie van werken met asielzoekers: "Het is goed voor onze organisatie en goed voor de asielzoeker." Jongejan gaat nog een stap verder: "Werken met nieuwkomers is niet wezenlijk anders dan werken met andere nieuwe medewerkers, je moet elkaar leren kennen. Asielzoekers die bij ons werken zijn gemotiveerde en loyale collega's gebleken." Inmiddels werken vier asielzoekers uit het nabijgelegen azc bij Landgoed Zonheuvel.

Jongejan benadrukt dat Nederland, als kampioen flexwerken, uitstekend gepositioneerd is om nieuwkomers te integreren in de arbeidsmarkt. Door de diversiteit aan contracten die aangeboden kunnen worden, kunnen asielzoekers ervaring opdoen in verschillende functies binnen de organisatie, "zoals bij ons in de keuken en bij evenementenservice". De lessen die op Landgoed Zonheuvel zijn geleerd omvatten het belang van persoonlijke begeleiding van nieuwkomers, maar ook om zittende medewerkers om te leren omgaan met medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, in dit geval een culturele afstand. Door deze aanpak kunnen asielzoekers deelnemen aan de arbeidsmarkt en tegelijk integreren.

Positie statushouders op de arbeidsmarkt verbetert sterk

Werkgevers weten statushouders steeds beter te vinden. Het aantal werkzame statushouders eind 2024 bedroeg naar schatting 25.000; ABN AMRO verwacht dat in 2025 nog eens 5.500 extra statushouders aan het werk gaan, een stijging van 22 procent.

Statushouders zijn mensen met een 'vluchtelingenstatus'; ze hebben asiel gekregen in Nederland omdat ze erkend zijn als vluchteling wegens oorlog, conflict of vervolging. Statushouders krijgen een verblijfsvergunning om in Nederland te wonen – meestal voor vijf jaar – en hebben vrije toegang tot de arbeidsmarkt.

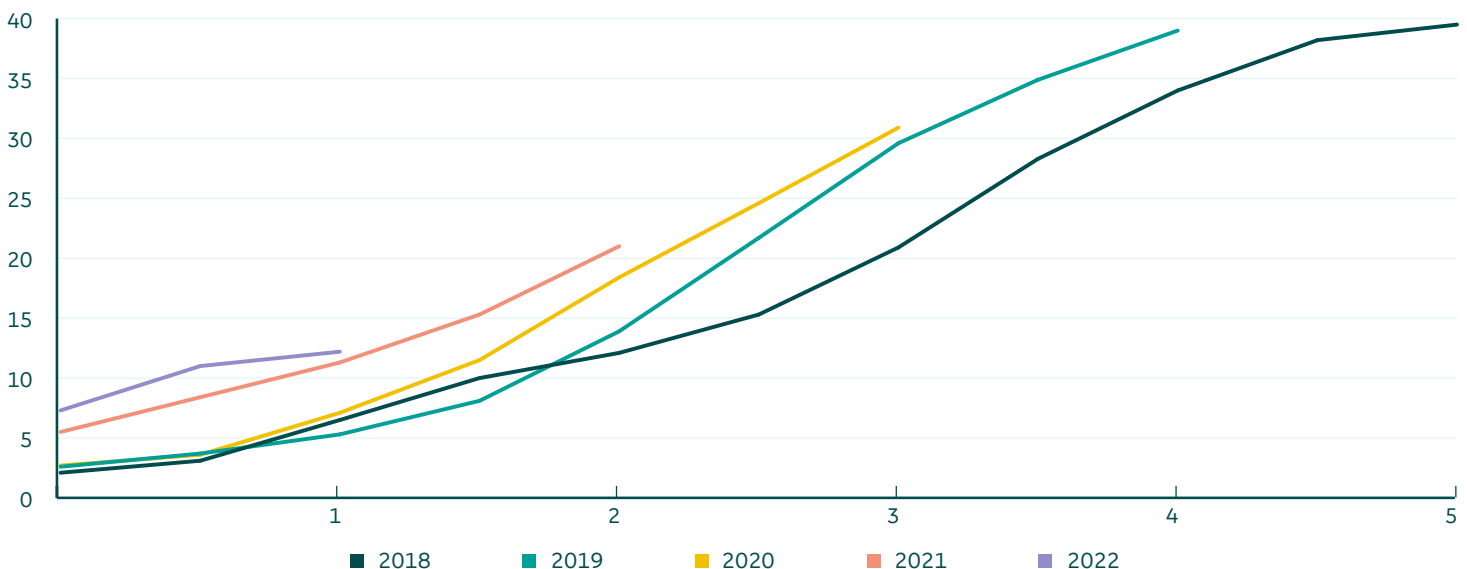
Statushouders die vijf jaar of korter geleden status hebben gekregen worden in dit rapport gedefinieerd als 'nieuwkomers met een vluchtelingenstatus'. De termijn van vijf jaar sluit aan bij de duur van inburgering, begeleiding en de verblijfsvergunning. Naturalisatie tot Nederlander is meestal na vijf jaar mogelijk. Op basis van CBS-cijfers en de bovenstaande definitie schat

ABN AMRO het aantal statushouders eind 2024 op 130.000 personen.

Uit cijfers van het CBS blijkt dat recente cohorten statushouders sneller werk vinden in vergelijking met hun voorgangers (zie grafiek). Van de statushouders die in 2020 hun status kregen, had bijvoorbeeld 31 procent na drie jaar een baan; van de 2018-groep was dit nog 21 procent na drie jaar. Voor alle cohorten geldt dat hun arbeidsdeelname toeneemt naarmate ze langer in Nederland zijn. Cohort 2022 begon bijvoorbeeld met 7,3 procent arbeidsdeelname, wat een jaar later al 12,2 procent was. De verwachting is dat de arbeidsdeelname van statushouders blijft stijgen, per jaar en per cohort.

Arbeidsdeelname statushouders stijgt per jaar en per cohort

% van de statushouders van 18 tot 65 jaar



ABN AMRO schat, op basis van CBS-data over de cohorten 2019 tot en met 2024, het aantal statushouders in de leeftijdscategorie 15-65 jaar op 87.000 tegen het einde van 2024. De geschatte arbeidsdeelname begint bij 10 procent voor cohort 2024 en bedraagt 44 procent voor cohort 2019. Het aantal werkzame statushouders eind 2024 bedroeg naar schatting 25.000; ABN AMRO verwacht dat in 2025 nog eens 5.500 extra nieuwkomers met vluchtelingenstatus aan het werk gaan, een stijging van 22 procent.

De positie van statushouders op de arbeidsmarkt verbetert om verschillende redenen. Voornamelijk de krapte op de arbeidsmarkt heeft werkgevers gestimuleerd om het arbeidspotentieel van statushouders aan te boren. Statushouders hebben aanvankelijk een verblijfsvergunning voor vijf jaar, dat daarna meestal wordt omgezet in een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd. Dit perspectief vermindert de onzekerheid over de verblijfsduur en kan werkgevers aansporen om in statushouders te investeren. Bovendien heeft de relatief gemakkelijke komst van Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt de deuren geopend voor werkgevers om het arbeidspotentieel van andere nieuwkomers te benutten.

Ook de Wet inburgering 2021 vereist meer participatie in het inburgeringsproces dan voorheen, wat de arbeidspositie ten goede komt. Daarnaast zijn vanuit het maatschappelijke middenveld diverse initiatieven ontstaan die bijdragen aan de werkgelegenheid voor nieuwkomers. Bijvoorbeeld Tent, een internationale coalitie van meer dan veertig grote bedrijven in Nederland die statushouders aan werk helpt, of Refugee Talent Hub, een werkgeversinitiatief dat betaalde banen voor nieuwkomers nastreeft. Ten slotte kunnen door het wegvallen van de 24-weeken-eis meer mensen al tijdens de asielfase werken en eventueel door blijven werken als ze statushouders worden.

Inburgering kan op korte termijn arbeidsdeelname statushouders hinderen

Statushouders volgen een verplicht inburgeringstraject, zoals vastgelegd in de [Wet Inburgering 2021](#), om de Nederlandse taal en samenleving te leren kennen. De inburgering verloopt via verschillende routes die afgestemd zijn op het onderwijsniveau en situatie van de statushouder. De exacte invulling en uitvoering van de inburgering is de verantwoordelijkheid van gemeenten. Hierdoor kunnen 342 gemeenten een zekere mate van maatwerk leveren.

Annemiek Dresen, oprichter van NewBees, helpt gemeenten met het leveren van maatwerk om nieuwkomers te begeleiden naar werk en de samenleving. NewBees INC, een zusteronderneming van NewBees, ondersteunt vooral werkgevers en de teams waarin nieuwkomers terechtkomen door

draagvlak te creëren, zorgen te bespreken en hen bewust te maken van hoe ze met nieuwkomers kunnen omgaan. Dresen heeft 2.500 nieuwkomers in haar bestand, en heeft de ervaring dat er veel talent is, terwijl het arbeidspotentieel tegelijkertijd nog onderbenut is: “Werkgevers vinden het nog spannend om met nieuwkomers te werken. Veel zaken lijken ingewikkeld, maar zijn praktisch op te lossen. Wij helpen hen daarbij.”

Ondanks dat de positie op de arbeidsmarkt verbetert, hebben statushouders te maken met een aantal belemmeringen om te participeren op de arbeidsmarkt. Statushouders hebben recht op een woning en ontvangen een bijstandsuitkering. De toewijzing van een woning kan een verandering van woonplaats betekenen en voor sommige statushouders houdt dit in dat ze hun werk niet kunnen behouden, ondanks dat het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) hier rekening mee probeert te houden. De bijstandsuitkering garandeert een bestaansminimum, maar kan werken minder aantrekkelijk maken wanneer het loon niet opweegt tegen de uitkering die verloren gaat, de zogenoemde ‘armoedeval’. De inburgeringscursus is daarnaast intensief en vaak overdag, wat de arbeidsdeelname verder bemoeilijkt. Desondanks kunnen gemeenten maatwerk leveren om deze belemmeringen te verminderen of weg te nemen.

Werken met statushouders kan uitdagend lijken. Toch hebben veel werkgevers ontdekt dat het werken met statushouders een geschikte oplossing biedt voor de krappe arbeidsmarkt. Belemmeringen zoals taal- en cultuurverschillen, werkonderbrekingen en het gebrek aan werk op passend denkniveau zijn op verschillende manieren overwonnen, zoals de volgende voorbeelden laten zien.

Statushouders werken voor hoveniersbedrijf als oplossing voor personeelstekort

Lavdim Smakolli heeft een hoveniersbedrijf, De Groene Brug, gestart in 2011 en legt tuinen aan in heel Gelderland. Vijf jaar geleden kwam de eerste statushouder bij het bedrijf in dienst, via-via, en die is tot op de dag van vandaag fulltime bezig met het zware tuinwerk. In de groenvoorziening is veel vraag, maar weinig personeel. Smakolli licht toe: “Ik zou zo vijf extra mensen kunnen aannemen; aan opdrachten geen gebrek. Alleen zijn de mensen er simpelweg niet.” Daarom nam de ondernemer contact op met het COA om te vragen of er nog een kandidaat geïnteresseerd was om bij hem te werken.

En die was er. Sinds een paar maanden werkt nog een statushouder bij hem. Hij werkt in deeltijd bij het hoveniersbedrijf en is de rest van de tijd bezig met zijn inburgering. Smakolli is opgelucht dat een paar extra handen hem kunnen helpen bij het zware fysieke werk. De ervaring van de ondernemer: “Statushouders werken ongelooflijk hard. Geef ze een paar maanden om te

wennen aan de werkzaamheden en de mentaliteit, en dan zijn ze zeer toegewijde collega's." Volgens Smakolli maakt het voor de klant geen verschil of de werknemers al dan niet een vluchtelingenachtergrond hebben: "Ze leveren goed werk; dat is het enige wat de klant interesseert."

UMC Utrecht introduceert onderwijsmodule voor nieuwkomers in gezondheidszorg

Universitair Medisch Centrum Utrecht heeft in samenwerking met het Diaconessenhuis en het St. Antonius Ziekenhuis de module Oriëntatie in de Nederlandse gezondheidszorg opgezet om statushouders met medische kennis en ervaring voor te bereiden op het werken in de gezondheidszorg. Statushouders krijgen met dit programma in een half jaar een brede introductie in de gezondheidszorg, inclusief medische en Nederlandse (vak)taal, een onderwijsmodule en begeleiding naar werk. Het doel is om nieuwkomers van taalniveau B1 naar B2 te brengen en ze te leren over zaken zoals het digitale patiëntendossier en specifieke Nederlandse procedures.

De deelnemers zijn nieuw in Nederland en hebben uiteenlopende achtergronden in de medische wereld. Onder hen bevinden zich bijvoorbeeld cardiologen, laboranten en verpleegkundigen. Het doel is om de statushouders zo snel mogelijk aan een baan te helpen, en dat lukt in veel gevallen. Programmamanager van UMC Utrecht, Fokie Huizenga, licht toe: "Iemand die in Syrië cardioloog was, kan hier van toegevoegde waarde zijn als medewerker of operatieassistent op de cardiologieafdeling. Het uitvoeren van een zorgbaan in de praktijk werkt als een vliegwieltje. Vanuit daar kan iemand doorgroeien of verder studeren." Daarnaast bieden nieuwkomers een kans om de kwaliteit van het ziekenhuis hoog te houden. Huizenga benadrukt: "In een ziekenhuis komt iedereen uit de samenleving, en om de kwaliteit van zorg hoog te houden is het belangrijk dat het personeel een afspiegeling is van de samenleving. Zo kun je elke patiëntengroep goed behandelen."

Reboot-programma biedt mogelijkheden tot passende carrière voor statushouders

Om het arbeidspotentieel van statushouders te benutten, introduceerde ABN AMRO in 2019 het Reboot-programma. Binnen dit programma kunnen statushouders in contact komen met managers, en bij een match krijgen zij een betaalde baan aangeboden. Wat blijkt? Van de 126 plaatsingen is 75 procent nog steeds in dienst bij de bank.

Het Reboot-programma werkt goed omdat het rekening houdt met de achtergrond van een statushouder. Zo vult Nicole Böttger, Hoofd Diversity, Equity and Inclusion bij ABN AMRO, aan: "Waar voor veel werkgevers een gat in het CV een afhaker is, is het bij Reboot-programma juist geen probleem. We begrijpen dat de mensen uit deze groep een onderbreking in hun carrière hebben gehad. Dat neemt niets weg van hun talenten." Ook biedt het Reboot-programma in het eerste werkjaar een coaching-traject aan. Daarin krijgen de statushouders training over cultuurverschillen, verwachtingen op de werkvloer en persoonlijke ontwikkeling. Böttger benadrukt: "Die eerste begeleiding is nodig om ze op weg te helpen. Als ze eenmaal geland zijn en weten hoe de werkomgeving in elkaar steekt, kunnen ze makkelijker hun eigen weg volgen. Dan zijn het gewoon collega's die toevallig via het Reboot-programma binnen zijn gekomen."

Verder komen werknemers met een achtergrond als statushouder binnen bij ABN AMRO via onder andere de Azure Academy, opgezet in samenwerking met Refugee Talent Hub en Microsoft. Voor veel theoretisch opgeleide statushouders is het een uitdaging om een passende baan te vinden vanwege onder andere langdurige erkenningsprocedures van diploma's en formele taaleisen. Statushouders worden via de Academy (her)opgeleid tot data engineer, cloud engineer of security specialist en vullen daarmee het tekort aan IT-professionals aan. Door deze initiatieven kunnen statushouders een nieuwe carrière beginnen die aansluit bij hun niveau.

Colofon

Dit is een uitgave van ABN AMRO.

Auteurs

Mario Bersem, Sectoreconoom Zakelijke Dienstverlening en TMT
mario.bersem@nl.abnamro.com

Nehreen Al-Mahmoedi, Sectoranalist Zorg en Thema's
nehreen.al-mahmoedi@nl.abnamro.com

Met dank aan geïnterviewden:

Bart Dikkeschei (Heroyam, p. 8)
Bauke Hoppenbrouwers (Vebego Groen, p. 8)
Mirjam de Vilder (Advocaat asielrecht, p. 9)
Raphaël Nouwen (Untapped Talents, p. 10)
Dorieke Looije (Vermaat Groep, p. 10)
Jaap Jongejan (Landgoed Zonheuvel, p. 10)
Annemiek Dresen (NewBees, p. 12)
Lavdim Smakolli (De Groene Brug, p. 12)
Fokie Huizenga (UMC Utrecht, p. 13)
Nicole Böttger (ABN AMRO, p. 13)

en met dank aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
voor de maatwerktabel.

Eindredactie

Bendert Zevenbergen

Opmaak

Kollerie Reklame-Advies & Promoties

Distributie

[ABN AMRO - sectoren](#)

Disclaimer

De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ABN AMRO betrouwbaar geachte gegevens en informatie. Door de onzekerheid over het verloop van de Russische invasie in Oekraïne zijn verwachtingen met meer onzekerheid omgeven dan gebruikelijk. Noch ABN AMRO, noch functionarissen van de bank kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd. Het gebruik van tekst of cijfers uit deze publicatie is toegestaan mits de bron wordt vermeld. Teksten zijn afgesloten op 9 juli 2025.