

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1158

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 november 2022

Afkomst is in Nederland helaas nog te vaak bepalend voor iemands kansen op de arbeidsmarkt. Het zou niet uit moeten maken waar je geboren bent of waar je ouders geboren zijn. Ik spreek bij dit onderwerp bewust over *gelijkwaardige* kansen in plaats van *gelijke* kansen. Het gaat er namelijk niet om dat we allemaal precies hetzelfde krijgen, maar dat iedereen naar vermogen mee kan doen en waar nodig een extra zetje of kans krijgt. Het gaat ook om mensen die al een baan hebben, maar die werken onder hun niveau. Soms is het nodig dat er maatwerk wordt geboden. Juist om te zorgen dat iedereen die gelijkwaardige kansen krijgt.

Met deze voortgangsbrief informeer ik u over de stand van zaken van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Binnen het programma VIA wordt samen met de betrokken partners gewerkt aan het uitvoeren van de activiteiten uit de Werkagenda VIA¹. In deze brief schets ik een beeld van de uitvoering van deze werkagenda, waaronder het opzetten van verschillende vormen van lerende netwerken en de start van de monitoring. Ook ga ik in deze brief in op andere activiteiten, die een bijdrage leveren aan het bevorderen van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Verder geef ik aan hoe ik samen met werkgevers, gemeenten, opleiders en maatschappelijke organisaties de komende tijd werk ga maken van het wegnemen van obstakels bij het begeleiden van statushouders naar werk.

Ik hecht grote waarde aan het creëren van volwaardige en duurzame posities op de arbeidsmarkt voor iedereen. Want op de arbeidsmarkt komen veel aspecten van integratie samen, zoals taal, opleiding, sociale

¹ De Werkagenda VIA is opgesteld door de Taskforce Werk & Integratie. Leden van de Taskforce zijn: ABU, AWWN, Divosa, FNV, G4, G40, MBO Raad, NBBU, Ministerie van OCW, Randstad, SBB, SER, UAF, UWV, Vereniging Hogescholen, VNG, VNO-NCW, VluchtelingenWerk Nederland, Ministerie van SZW. In december vorig jaar is de Werkagenda aan Uw Kamer aangeboden (Kamerstuk 29 544, nr. 1085).

netwerken, etc. Ongelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt gaan mij aan het hart, omdat het mensen kansen ontnemt om zichzelf te zijn, zich te ontplooien en een zelfstandig bestaan op te bouwen en daarmee mee te doen in de maatschappij.

De werkloosheid bij mensen met een migratieachtergrond blijft ook in het eerste kwartaal van 2022 hoog, namelijk 7,0 procent ten opzichte van 2,9 procent bij mensen zonder migratieachtergrond².

Het verschil in werkloosheid tussen mensen met een migratieachtergrond ten opzichte van mensen zonder migratieachtergrond is statistisch significant en is helaas ongeveer gelijk gebleven sinds 2006. Juist in tijden van lage werkloosheid en arbeidskrapte baart mij dit zorgen.

Onderzoek door praktijktests laat objectief zien dat Utrechtse mbo-studenten met een migratieachtergrond last hebben van discriminatie. De praktijktests wijzen ondubbelzinnig uit dat studenten met een migratieachtergrond minder kans (5 procentpunten) hebben op een positieve reactie van een stagebedrijf dan studenten zonder een migratieachtergrond, ook al hebben ze verder dezelfde kenmerken³.

Ook in het hoger onderwijs ondervinden studenten problemen met het vinden van een stageplek of een plek op de arbeidsmarkt. Studenten met een migratieachtergrond moeten twee keer zo vaak solliciteren om een stageplaats te vinden en zijn anderhalf jaar na afstuderen tweemaal vaker werkloos dan jongeren zonder een migratieachtergrond. Zo was in de economische crisisjaren 2010 tot en met 2014 de werkloosheid onder afgestudeerden met een migratieachtergrond rond de 14%-15%, terwijl onder de afgestudeerden zonder migratieachtergrond dit maximaal zo'n 7% was. In de periode na 2014 daalt voor beide groepen afgestudeerden de werkloosheid dankzij de aantrekkende economie. Sinds 2018 is de werkloosheid stabiel met rond de 6,5% onder de afgestudeerden met een migratieachtergrond en rond de 3,5% onder de afgestudeerden zonder migratieachtergrond⁴.

Deze kansenongelijkheid vind ik onacceptabel. Tegen deze achtergrond heeft programma VIA zich de afgelopen periode onderscheiden door inzichten te genereren in wat bewezen werkt. We hebben nog een flinke weg te gaan. De uitkomsten uit VIA tonen aan dat hét verschil gemaakt kan worden om het onbenut potentieel bij Nederlanders met een migratieachtergrond ten volle benutten. Samen met OCW en onderwijspartijen ben ik hiermee aan de slag.

Deze maatschappelijke opgave wordt niet alleen door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) opgepakt, maar ook door de andere betrokken (koepel)organisaties in de Taskforce Werk & Integratie, waarmee de Werkagenda VIA wordt uitgevoerd. Gezamenlijk met onder andere sociale partners wordt de kennis uit het programma VIA verder verspreid en de toepassing ervan naar de rest van Nederland «opgeschaald». Voor de activiteiten die door het Ministerie van SZW worden uitgevoerd of gefinancierd, gebeurt dit vanuit het voor VIA beschikbaar gestelde budget. In deze brief ga ik achtereenvolgens in op de vier manieren waarop deze toepassing, verspreiding en opschaling plaatsvindt:

² CBS, dashboard arbeidsmarkt.

³ Ongelijke kansen op de stagemarkt 2021 Verwey Jonker.

⁴ (On)gelijke toegang tot stage en werk voor jongeren met een migratieachtergrond 2020 ROA en Klooster Onderzoek & Advies.

1. Werkagenda VIA: Van papier naar praktijk
2. Verdere opschaling van de geleerde lessen
3. Uitbreiding kennis en geleerde lessen
4. Arbeidsmarktparticipatie van statushouders

1. Werkagenda VIA: Van papier naar praktijk

Een jaar geleden heeft mijn voorganger u geïnformeerd over de Werkagenda VIA die we met 20 verschillende partijen verenigd in de Taskforce Werk & Integratie hebben opgesteld. Gezamenlijk willen we effectieve aanpakken om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een migratieachtergrond te vergroten, toepassen en verder verspreiden. We doen dit met concrete afspraken en acties die passen bij de grote diversiteit in de groep mensen met een migratieachtergrond.

Hieronder geef ik kort aan om welke acties het momenteel gaat, die recent zijn gestart. Later zal ik u informeren over een completer beeld van de uitvoering van de Werkagenda VIA. Om het bereik en impact van de Werkagenda VIA te volgen, wordt een monitor ontwikkeld waar ik – mede op verzoek van de Kamer – in deze brief kort op terugkom. Ook zal ik kort iets zeggen over de term «integratie» die terugkomt in de naam van het programma, de Werkagenda en de Taskforce.

Werkagenda VIA in uitvoering: een beeld van de eerste activiteiten

Werkconferentie Doen Wat Werkt!

In mei vond de werkconferentie Doen Wat Werkt! plaats. Deze conferentie was het vervolg op de conferentie Weten Wat Werkt! uit 2019 waar toenmalig Minister Koolmees had aangekondigd dat er een vervolg zou komen. Tijdens deze conferentie hebben we met vele betrokkenen binnen en buiten de Werkagenda stilgestaan bij effectieve aanpakken voor het bestrijden van kansengelijkheid op de arbeidsmarkt.

Het was een goed moment voor reflectie, actie en gaf inspiratie aan de verdere uitwerking en uitvoering van de Werkagenda VIA: wat gaat er goed, welke uitdagingen komen we tegen en wat heeft iedereen nodig om een blijvende bijdrage te kunnen leveren aan de ambities.

Training uitvoerende professionals

Op basis van de lessen die er binnen het pilotprogramma VIA zijn geleerd wordt een training ontwikkeld voor uitvoerende professionals, zoals gemeentelijke klantmanagers, participatiecoaches en trajectbegeleiders. Deze training gaat over de begeleiding van mensen met een migratieachtergrond in de bijstand. Uit praktijkexperimenten is gebleken dat maatwerk en intensieve begeleiding van werkzoekenden zorgt dat mensen zich gezien en gewaardeerd voelen en daardoor vaker doorstromen naar (betaald) werk of een zinvolle dagbesteding⁵. De training komt in de tweede helft van 2023 beschikbaar voor alle gemeenten.

Communities of Practice voor werkgevers

Steeds meer werkgevers willen werken aan het stimuleren van diversiteit en het tegengaan van discriminatie. Toch heeft een groot deel van de bedrijven geen doelstelling of beleid gericht op diversiteit of inclusie⁶. Zo

⁵ Evaluatie programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt 2021 De Beleidsonderzoekers.

⁶ De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen, KIS en TNO, 2022. Zie ook de bijlage bij deze Kamerbrief.

blijkt bijvoorbeeld dat een grote meerderheid van de bedrijven nog steeds selecteert op basis van «de klik». Om werkgevers te ondersteunen, werk ik bijvoorbeeld aan het openstellen van de helpdesk van Diversiteit in Bedrijf voor alle werkgevers die willen werken aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt, het openstellen van branche- en sectornetwerken (vooral MKB bedrijven) in samenwerking met VNO-NCW en MKB Nederland en het zichtbaar maken van rolmodellen en voorbeelden (*communities of practice*) die laten zien dat verandering mogelijk is.

Om werkgevers te ondersteunen zijn *communities of practice* ingericht waar organisaties gedurende een jaar van elkaar kunnen leren over objectief werven en selecteren. Hiervoor heeft het Ministerie SZW financiering beschikbaar gesteld. Er zijn in 2021 enkele *communities* gestart met tientallen werkgevers en dit jaar is AWWN als onderdeel van de activiteiten van de Normaalste Zaak gestart met nieuwe *communities*. De Normaalste Zaak is een netwerk van bijna 700 bedrijven en organisaties die samen aan een inclusieve arbeidsmarkt bouwen.

Regionale gesprekstafels

De beroepsvereniging voor uitvoerende professionals, SAM, organiseert regionale gesprekstafels om met verschillende disciplines (uitvoering, beleid en management) te praten over het creëren van een inclusieve dienstverlening en gelijkwaardige kansen voor alle cliënten van de gemeenten. Het hoofddoel van de gesprekstafels is om het bewustzijn van klantmanagers te vergroten, zodat zij de dienstverlening beter kunnen toespitsen op mensen met een migratieachtergrond. Interventies die bewezen werken worden met elkaar besproken en verspreid, zoals het vergroten van de bewustwording van vooroordelen bij het aanbieden van dienstverlening aan cliënten met een migratieachtergrond. Verder worden er concrete afspraken gemaakt over de uit te voeren acties voor de deelnemende gemeenten. De regionale gesprekstafels voor regio Zuid Holland Centraal (ZHC) hebben dit najaar plaatsgevonden. Hier heeft de gemeente Zoetermeer aan meegewerkt. De gesprekstafels voor regio Noord staan voor 2023 gepland.

Lerend netwerk Intensieve Begeleiding

Dit najaar is gestart met een lerend netwerk Intensieve Begeleiding van Werkzoekenden met een Migratieachtergrond. Deelnemers hieraan zijn onder andere de gemeenten Alkmaar, Almere, Den Haag, Hoekse Waard, Sittard-Geleen, Utrecht en Zoetermeer. Het netwerk is bedoeld om gezamenlijk te leren en te doen wat werkt om bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond beter te begeleiden. Het lerend netwerk richt zich op het met elkaar delen van inzichten vanuit de praktijk, onderzoek en *best practices* en de geleerde lessen werken we uit met de ambitie om te komen tot oplossingen die landelijk toepasbaar zijn. De looptijd van dit netwerk is 15 maanden.

Monitoring

Zoals toegezegd tijdens het Commissiedebat op 20 april 2022 wordt de uitvoering van de Werkagenda VIA op de voet gevolgd, zodat de betrokken partijen hiervan kunnen leren en waar nodig de werkagenda effectief kunnen bijsturen en doorontwikkelen. De monitor geeft een beeld van de uitvoering van de werkagenda: wat is het bereik van de acties uit de werkagenda en wat is het effect van die uitgevoerde acties? De monitor wordt opgesteld aan de hand van interviews met betrokken partijen en de doelgroep van de acties zelf.

Met deze monitor is nadrukkelijk gekozen om de Werkagenda VIA en de samenwerking die daarbij noodzakelijk is, een lerend en flexibel karakter te geven. Dit om zo veel mogelijk bij de actualiteit te kunnen aansluiten. De eerste inzichten over de uitvoering van de werkagenda verwacht ik in het tweede kwartaal van 2023.

Met de uitvoering van de Werkagenda VIA wil ik samen met de partijen verenigd in de Taskforce Werk & Integratie hét verschil gaan maken op weg naar gelijkwaardige kansen en een inclusieve arbeidsmarkt. Om deze ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond te volgen krijgt de vorig jaar ontwikkelde «Monitor van gelijke kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond»⁷ een vervolg. Begin 2023 wordt een tweede editie van deze monitor gepubliceerd.

Tegelijkertijd met deze rapportage wordt er een digitaal dashboard gepubliceerd, zodat alle relevante partijen in staat zijn om deze ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie tot zich te nemen.

Visie op het begrip integratie

In navolging van de discussie rondom de vraag van het Kamerlid Van Baarle of «het niet tijd wordt om te breken met het gedateerde begrip integratie»⁸ zal ik later dit jaar met de Taskforce Werk & Integratie een besluit nemen over de nieuwe naam van VIA en die van de Taskforce zelf. Ik heb hierbij eerder aangegeven dat de afkorting VIA in ieder geval gehandhaafd zal blijven omdat deze inmiddels bekendheid geniet in het werkveld.

2. Verdere opschaling van de geleerde lessen

Naast de Werkagenda VIA zijn er nog andere activiteiten die een bijdrage leveren aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt die ik graag wil noemen.

«Dichterbij dan je denkt»

Vanuit het actieplan «Dichterbij dan je denkt» is voor de uitvoering van de Werkagenda VIA voor dit jaar 800.000 euro beschikbaar gesteld⁹. Met dit geld is het mogelijk geweest om de eerder vermelde lerende netwerken op te zetten en de training voor uitvoerende professionals te ontwikkelen. Dit helpt gemeenten bij het delen van kennis over de begeleiding van mensen met een migratieachtergrond. De dienstverlening wordt hierdoor verbeterd wat ten goede komt aan de arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond.

De opgedane inzichten uit VIA kunnen professionals uit de arbeidsmarktregio's benutten voor de regionale invulling van het actieplan «Dichterbij dan je denkt», waarmee een stimulans wordt gegeven aan de matching van werkzoekenden uit het onbenut arbeidspotentieel (waaronder mensen met een migratieachtergrond) met werkgevers. Elke arbeidsmarktregio heeft hiervoor 500.000 euro ontvangen via een decentralisatie-uitkering.

⁷ Monitor van gelijke kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt 2021 Significant Public.

⁸ Kamerstuk 32 824, nr. 357.

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 1094.

Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+)

Het nieuwe ESF+ programma voor 2021–2027 is gericht op mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, die nu en waarschijnlijk ook in de toekomst een slechte arbeidsmarktpositie hebben. Het gaat om zowel werkenden als werkzoekenden. Het beschikbare budget tot en met 2027 bedraagt ruim 413 miljoen euro. Gezien de brede doelgroep van het ESF+, waaronder mensen met een migratieachtergrond, bestaat de mogelijkheid voor subsidieontvangers om delen van dit budget in te zetten voor de effectief bewezen aanpakken vanuit het programma VIA die specifiek gericht zijn op mensen met een migratieachtergrond, waaronder ook statushouders.

Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025

Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 is opgesteld om discriminatie tegen te gaan, gelijkwaardige kansen te bevorderen en meer bewustwording over diversiteit en inclusie te creëren¹⁰. Eén onderdeel van het actieplan gaat over het stimuleren en motiveren van werkgevers om te zorgen voor meer gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. Om te zorgen voor een meer inclusieve werkvloer. Dit gebeurt onder andere door het delen van goede voorbeelden. De basis voor deze activiteiten is de kennis die is opgedaan binnen het programma VIA op het gebied van objectief werven en selecteren.

Onderdeel van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie is ook het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*¹¹. De behandeling van dit wetsvoorstel is aangehouden tot na toevoeging van een meldplicht voor discriminerende verzoeken van opdrachtgevers aan intermediairs via een nota van wijziging. Het advies van de Raad van State op deze nota van wijziging is recent ontvangen. Ik streef ernaar deze nota van wijziging op korte termijn (voor het einde van het jaar) met uw Kamer te delen. Ik hoop dat de behandeling van dit wetsvoorstel dan spoedig zal vervolgen. Als dit wetsvoorstel wordt aangenomen, dienen werkgevers te beschikken over een werkwijze bij werving en selectie. Uit deze werkwijze moet blijken dat werkgevers gelijke kansen bieden bij werving en selectie en arbeidsmarktdiscriminatie tegengaan. De kennis uit het programma VIA kan worden benut door werkgevers bij het invulling geven aan deze werkwijze, op het moment dat deze wet is aangenomen en in werking is getreden.

Aanpak stagediscriminatie

Stagediscriminatie in het mbo en in het hoger onderwijs moet steviger worden aangepakt. In het mbo wordt samen met de scholen, studenten en leerbedrijven ingezet op een stagepact mbo. Hierin worden stevige afspraken gemaakt over het terugdringen van stagediscriminatie. In het hoger onderwijs hebben OCW en SZW samen met de ho-instellingen, studentenorganisaties en werkgevers het manifest gelanceerd tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs met een onderliggend werkprogramma¹².

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 1119.

¹¹ De behandeling van dit wetsvoorstel is aangehouden tot na toevoeging van een meldplicht voor discriminerende verzoeken door opdrachtgevers aan intermediairs (Kamerstuk 35 763).

¹² Kamerstuk 29 544, nr. 1119.

Dit werkprogramma – dat qua doelen aansluit bij de Werkagenda VIA – heeft haar focus op alle actoren bij dit vraagstuk: studenten, docenten en het werkveld en is vanaf oktober 2022 van start gegaan. Het werkprogramma zal worden gemonitord door SZW en OCW. Daarnaast blijft de landelijke werkgroep tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs, waarin alle ondertekenaars van het manifest zitting hebben, bestaan en zullen zij ook een monitorfunctie hebben op de voortgang van het werkprogramma.

3. Uitbreiding kennis en geleerde lessen

Behoud en doorstroom

De VIA-pilot «Behoud en Doorstroom» is in het voorjaar van 2022 afgerond. In deze pilot heeft TNO samen met vooruitstrevende werkgevers onderzocht welke interventies bijdragen aan een inclusieve organisatiecultuur. Het doel hiervan was zorgen dat medewerkers met een migratieachtergrond behouden blijven voor de organisatie.

Op 31 maart zijn de onderzoeksresultaten gedeeld tijdens een symposium. Daarnaast zijn het eindrapport van TNO en een handreiking voor werkgevers over hoe ze een inclusievere organisatiecultuur kunnen creëren gepubliceerd¹³. Wat werkt om mensen met een migratieachtergrond te behouden zijn een inclusief werkklimaat en commitment aan de top voor meer culturele diversiteit binnen de organisatie. Ik vind dit thema van groot belang en waardeer het dan ook zeer dat werkgeversvereniging AWWN momenteel onderzoekt of het mogelijk is om, met de vanuit het Ministerie van SZW beschikbaar gestelde financiering, ook *Communities of Practice* op te zetten over behoud en doorstroom.

Internationale inzichten

Ten slotte vind ik het belangrijk om blijvend «*evidence based*» beleid te voeren: beleid dat is gebaseerd op gedegen onderzoek naar wat werkt om gelijkwaardige arbeidsmarktkansen te creëren voor mensen met een migratieachtergrond. Daartoe stel ik momenteel een kennisagenda aan het opstellen in samenwerking met de betrokken (koepel)organisaties in de Taskforce Werk & Integratie. Daarin neem ik uw verzoek tijdens het Commissiedebat van 6 juli 2022 (Kamerstuk 32 824, nr. 367) mee om bewezen effectieve aanpakken in het buitenland te inventariseren, waaronder het Franse voorbeeld van omscholing naar technische beroepen.

Hiervoor laat ik een internationale analyse uitvoeren, waarbij niet alleen effectieve aanpakken voor de verbetering van kansen en posities op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond geïnventariseerd worden, maar waarbij ook een vertaalslag plaatsvindt naar mogelijke beleidssuggesties in de Nederlandse context. Deze analyse is rond de zomer 2023 afgerond.

4. Arbeidsmarktparticipatie van statushouders

In mijn reactie op de motie van het lid Ceder (Kamerstuk 32 824, nr. 341)¹⁴ heb ik aangegeven dat uit het onderzoek van het CBS blijkt dat van de Syrische en Eritrese statushouders, die tot de beroepsbevolking behoren, die in 2014 hun verblijfsvergunning kregen na 5 jaar ongeveer 45%

¹³ Pilot Behoud & Doorstroom 2022 TNO.

¹⁴ Kamerstuk 32 824 en 29 544, nr. 370.

betaald werk heeft¹⁵. Statushouders hebben last van verschillende belemmeringen bij het vinden en behouden van werk, zeker op hun niveau. In genoemde brief heb ik aangegeven dat de achterblijvende arbeidsmarktpositie van statushouders mij zorgen baart.

Dat statushouders lastig aan het werk komen en deze banen vervolgens moeilijk kunnen behouden, is niet goed voor hen en is slecht voor de economie en drukt op onze samenleving. Zeker in deze tijden van arbeidskrapte. Vandaar dat SZW een subsidie heeft verstrekt voor het platform RefugeeWork van VluchtelingenWerk Nederland en de Start Foundation. RefugeeWork is een matchingsplatform voor alle werkzoekende vluchtelingen en voor bedrijven die ervoor open staan iemand met een vluchtelingenachtergrond aan te nemen. Het is een instrument om succesvolle arbeidsparticipatie te verhogen door middel van een match op vaardigheden. Daarnaast ga ik – zoals eerder toegezegd¹⁶ en mij verzocht in de Motie van het lid Aartsen¹⁷ – samen met onder meer gemeenten, werkgevers en branches in gesprek om te zorgen dat de arbeidsparticipatie van deze groep wordt vergroot, met name in tekortsectoren.

Op mijn verzoek is ook aan statushouders zélf gevraagd wat zij als grootste belemmeringen ervaren en welke kansen zij zien om snel duurzaam werk te vinden. De resultaten van dit onderzoek treft u in de bijlage. Enkele terugkerende elementen die statushouders noemen zijn het belang van stevige informele netwerken die vaak een ingang zijn tot werk, het gebrek aan betrouwbare informatie over regels voor mensen die nog in een AZC of tussenvoorziening verblijven en de waarde die gehecht wordt aan het snel (op het werk) leren van de Nederlandse taal.

Met de Taskforce Werk & Integratie en met diverse brancheorganisaties bespreek ik welke oplossingen om statushouders sneller en beter richting werk te begeleiden (breder) ingezet kunnen worden. Ik ben graag bereid om te kijken welke rol ik kan spelen bij het wegnemen van de obstakels waar gemeenten, werkgevers en branches tegenaan lopen. Zoals ook verzocht in de eerdergenoemde Motie Aartsen zal ik uw Kamer over de uitkomsten in het eerste kwartaal nader informeren over de uitkomsten van dit traject.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

¹⁵ Asiel en Integratie 2022 CBS.

¹⁶ Kamerstuk 32 824 en 29 544, nr. 370.

¹⁷ Kamerstuk 32 825, nr. 372.