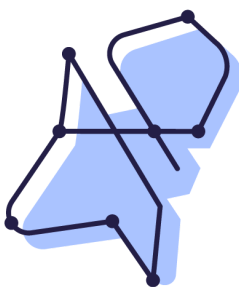


Advies

Nieuwkomers aan het werk in de digitale sector



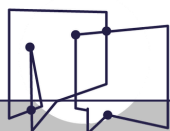
Geachte heer Aartsen,

Op 4 juni organiseert u een rondetafelgesprek over nieuwkomers en statushouders. Hierbij sluit ook Anna Langendijk-Noorda, bestuurslid Digitaal Talent & Arbeidsmarkt bij NLdigital & CA-ICT, aan.

Namens NLdigital, dé branchevereniging van de digitale sector in Nederland delen wij met deze brief onze input ter voorbereiding op dit gesprek. De brief is gebaseerd op signalen uit onze achterban, partners en gespecialiseerde opleiders en organisaties die zich specifiek op deze doelgroep richten. De bijdrage is tevens gebaseerd op ons verkiezingsmanifest "Nederland digitaal vooruit".

Wij staan voor een Nederland waarin iedereen die hier een thuis vindt, zo snel mogelijk een zinvolle bijdrage kan leveren aan onze samenleving. Voor mensen die naar Nederland komen en een verblijfsstatus krijgen, betekent dat: perspectief op werk, op zelfstandigheid, en op volwaardige deelname aan het maatschappelijk leven. Werk is niet alleen een economische noodzaak, het is een van de krachtigste wegen naar integratie, waardigheid en verbinding.

De digitale sector kampt met structurele personeelskrapte. Tegelijkertijd blijkt uit onderzoek van de Rekenkamer dat duizenden nieuwkomers en statushouders over technische vaardigheden, digitale ervaring en ondernemerszin beschikken die grotendeels onbenut blijven. Volgens het rapport heeft slechts 2,7% van de Nederlandse werkgevers ooit een statushouder in dienst gehad en ruim een kwart werkt onder hun niveau. Een gemiste kans, voor zowel werkgevers als de samenleving. Deze feiten zijn zorgwekkend, te meer tegen het licht van het feit dat de digitale sector momenteel kampt met circa 24.000 openstaande vacatures. Het gaat hierbij overwegend om posities waarvoor instroom van nieuwkomers realistisch is als de randvoorwaarden kloppen. NLdigital wil een substantieel deel van die kansen verzilveren, met de nadruk niet alleen op vacaturevervulling, maar ook op loopbaanontwikkeling (zie 3. Onze aanbevelingen).



NLdigital is de branchevereniging van de Nederlandse digitale sector. De vereniging vertegenwoordigt bedrijven die essentiële digitale producten en diensten ontwikkelen en leveren, en werkt samen met publieke en private partners aan een sterke, veilige en toekomstbestendige digitale economie voor Nederland.

1. Waarom de digitale sector het voortouw neemt

Arbeidskrapte is voor onze leden geen abstract probleem: het remt groei, vertraagt innovatie en ondermijnt het verdienvermogen van Nederland. Zonder voldoende digitaal talent komen ook vitale sectoren in gevaar. NLdigital-leden en partners, zien dagelijks hoe onvervulde vacatures in cybersecurity, data, softwareontwikkeling en IT-beheer directe economische schade veroorzaken.

Tegelijkertijd zien wij het potentieel. Internationaal [onderzoek](#) toont aan dat landen die digitale inclusie en brede arbeidsmarktparticipatie combineren, structureel hogere productiviteitsgroei kennen. Zij-instroom van nieuwkomers is geen sociaal programma, het is een economische noodzaak.

2. Wat werkt wél en wat werkt niet

KANSEN DIE WIJ ZIEN	DREMPELS DIE WIJ ERVAREN
Nieuwkomers met een ICT-achtergrond zijn met gerichte bijscholing snel inzetbaar, zeker nu AI de spelregels verandert en ervaring met legacy-systemen minder doorslaggevend is	Voor asielzoekers geldt een verplichte tewerkstellingsvergunning (TWV), een reëel administratief obstakel dat werkgevers ervan weerhoudt de stap te zetten, ook als zij dat wel willen
Erkende certificeringstrajecten (AWS, Azure, Salesforce, AI) bieden snelle instroompaden	MBO en HBO zijn voor statushouders lang niet altijd een realistisch pad vanwege taalbarrières, instroomvereisten, kosten en doorlooptijd
Gespecialiseerde opleiders en organisaties en andere partijen die zijn opgericht voor juist deze doelgroep, bieden verkorte, praktijkgerichte trajecten met actieve begeleiding naar stages en werk en tonen bewezen resultaten	Erkenning van buitenlandse diploma's en werkervaring duurt te lang en is te complex

<p>Het kabinet heeft extra middelen vrijgemaakt voor startbanen en onderzoekt hoe betaald werk en inburgering beter gecombineerd kunnen worden, een opening die wij willen benutten</p>	<p>De meeste openstaande vacatures in de digitale sector zijn gericht op medior- en seniorprofielen, terwijl nieuwkomers en statushouders bij instroom doorgaans op juniorniveau beginnen. Dit vraagt van werkgevers een investering in begeleiding en doorgroei die niet altijd past binnen de dagelijkse bedrijfsvoering, zeker niet bij het mkb</p>
<p>Diverse teams scoren aantoonbaar beter op probleemoplossend vermogen en klantgerichtheid</p>	<p>Onvoldoende stabiele leefsituatie belemmert arbeidsmarktparticipatie: nieuwkomers die kampen met onzekerheid over huisvesting, verblijfsstatus of toegang tot voorzieningen kunnen niet optimaal investeren in werk en loopbaan</p>
<p>Nieuwkomers brengen waardevolle domeinkennis mee: iemand met bancaire of zorgsectorervaring uit het buitenland is ook van toegevoegde waarde binnen de IT-afdeling van een bank of zorginstelling in Nederland</p>	<p>Werkervaring en opleidingsniveau van statushouders wordt niet geregistreerd bij aanvang traject en betaald werk is moeilijk te combineren met verplichte taallessen</p>

3. Onze aanbevelingen staatssecretaris

Beperk de regeldruk voor werkgevers

Het is belangrijk onderscheid te maken tussen asielzoekers en statushouders. Statushouders mogen zonder tewerkstellingsvergunning werken en brengen niet meer administratieve lasten mee dan iedere andere nieuwe medewerker. Bij asielzoekers geldt wél een TWV-plicht voor werkgevers, dat is een reëel obstakel waarvoor wij een vereenvoudigd alternatief bepleiten. De terughoudendheid bij werkgevers ten aanzien van statushouders is daarmee vaker gebaseerd op beeldvorming dan op feitelijke regeldruk; die beeldvorming moet actief worden weggenomen via goede voorlichting en ontzorging.

Wij adviseren daarom:

- Creëer een sectoraal werkgeversloket dat aanvraag, begeleiding en nazorg bundelt en administratieve obstakels rondom werkvergunningen en status eenduidig afhandelt
- Schrap onnodige wachttijden voor arbeidsmarkttoelating en koppel verblijfsstatus sneller aan werkrecht
- Vervang de TWV voor asielzoekers door een eenvoudiger systeem en zorg voor stabiele, eenduidige informatieverstrekking zodat werkgevers weten waar ze aan toe zijn, ook voor de langere termijn

Erken bestaande certificering en implementeer sectorspecifiek taalbeleid

De digitale sector werkt al met praktijkgerichte certificering. Sluit beleidsmatig aan op wat de markt al doet en erken daarbij ook de rol van gespecialiseerde opleiders en organisaties die zijn opgericht om juist deze doelgroep te begeleiden naar werk in IT.

Wij adviseren daarom:

- Ontwikkel een snel, laagdrempelig vaardigheidspaspoort dat erkende internationale IT-certificeringen en werkervaring bundelt en als volwaardig instroombewijs geldt
- Stimuleer duale leer-werktrajecten waarbij nieuwkomers meteen werken en parallel taal en certificering halen
- Investeer in loopbaanontwikkeling voor nieuwkomers die al aan het werk zijn: de schaarste zit met name op medior en senior niveau. Begeleid hen via mentoring, coaching en gerichte bijscholing van startbaan naar 'hartbaan'
- Registreer werkervaring en opleidingsniveau pro-actief bij aankomst, ook al in het AZC, zo kan vroeg worden voorgesorteerd op passende trajecten
- Erken dat Engels in de digitale sector veelal de werktal is en de Nederlandse taaleis geen absolute instapdrempel hoeft te zijn. Stel werkgevers in staat gerichte taallessen te financieren via overheidsmiddelen.

Investeer in voorschakeltrajecten en gespecialiseerde aanbieders

Reguliere ontwikkelpaden sluiten vaak onvoldoende aan op de situatie van nieuwkomers. Er is behoefte aan gespecialiseerde voorschakeltrajecten die de brug slaan naar de arbeidsmarkt, uitgevoerd door aanbieders met specifieke expertise in deze doelgroep.

Wij adviseren daarom:

- Erken gespecialiseerde (niet-mbo/hbo) aanbieders als volwaardige partners in het stelsel: organisaties zijn opgericht om verkorte, praktijkgerichte trajecten te bieden voor deze doelgroep en hen actief te begeleiden naar stages en werk. Zij bereiken de doelgroep effectiever en dragen bewezen resultaten: Deze organisaties verdienen een structurele plek naast reguliere onderwijsinstellingen
- Maak overheidsmiddelen eenvoudiger toegankelijk voor gespecialiseerde voorschakeltrajecten in de digitale sector met minder bureaucratie en kortere doorlooptijden voor aanvraag en verantwoording
- Zet in op voorschakeltrajecten die werken vanuit concrete mkb-vraagstukken: leren in de praktijk, niet naast de praktijk

Zorg voor stabiele randvoorwaarden als basis voor participatie

Arbeidsmarktparticipatie begint niet op de werkvloer. Wie geen stabiele woonplek heeft, niet weet of hij mag blijven, of vast zit in een inburgeringstraject dat werken bemoeilijkt, kan niet de stap naar werk zetten die wij van hem vragen. De digitale sector kan haar bijdrage pas waarmaken als de basiscontext op orde is.

Wij adviseren daarom:

- Zorg dat huisvesting, verblijfszekerheid en toegang tot taalonderwijs op orde zijn als voorwaarde voor duurzame arbeidsparticipatie, niet als sluitpost, maar als randvoorwaarde
- Verbind arbeidsmarkttrajecten expliciet aan het bredere inburgeringsproces: wie nog vecht om een dak boven zijn hoofd of zekerheid over verblijf, kan niet optimaal investeren in loopbaanstappen

Maak van de overheid een launching customer voor inclusief werkgeverschap

De overheid kan als opdrachtgever de markt in beweging brengen door eisen te stellen, en zo verandering versnellen.

Wij adviseren daarom:

- Verbind subsidies, fiscale prikkels (zoals SROI en SOWIS) en innovatiebeleid expliciet aan leer-werkprogramma's voor nieuwkomers in kraptesectoren
- Stel concrete, meetbare doelstellingen per sector en rapporteer hier jaarlijks over
- Investeer in het opschalen van bewezen intermediaire organisaties die werkgevers ontzorgen en statushouders begeleiden naar de werkvloer, met gerichte middelen kunnen zij nu al drie keer zoveel plaatsingen per maand realiseren
- Benoem de financiële baten expliciet: na vijf jaar heeft nog maar circa 50% van de statushouders een baan. Snellere arbeidsmarkttoetreding levert directe besparingen op door minder uitkeringen en hogere belastingopbrengsten

NLdigital als partner: meedenken en meedoen

De digitale sector is van nature een sector die in oplossingen denkt. Innovatie, procesoptimalisatie en schaalbaarheid zitten in ons DNA. Dat geldt ook voor de vraagstukken rond arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers.

Een eerlijk beeld vraagt echter om nuance. Een aantal grote leden heeft al leer-werktrajecten voor statushouders opgezet en doet waardevolle ervaringen op. Maar de meerderheid van onze achterban bestaat uit MKB-bedrijven. Juist zij zijn huiverig: niet uit onwil, maar omdat beeldvorming over vermeende administratieve lasten, onduidelijke regelgeving en het gebrek aan ontzorging hen ervan weerhoudt de eerste stap te zetten terwijl statushouders in de praktijk op dezelfde manier aan te nemen zijn als iedere andere medewerker.

NLdigital en partners staan klaar om samen met de staatssecretaris het proces zo in te richten dat ook het mkb kan aanhaken, met werkbare oplossingen die passen bij de schaal en capaciteit van kleinere bedrijven.

De ambitie om een substantieel aantal nieuwkomers een plek te geven in de digitale sector is alleen haalbaar als we die als coalitie oppakken. NLdigital wil daarin graag samenwerken met gespecialiseerde opleiders, intermediairs en maatschappelijke partners. Juist door kennis, netwerken en middelen te bundelen, kunnen we van losse initiatieven naar structurele schaalvergroting.

Slagvaardig samen: digitale inclusie als hefboom voor welvaart

De opgave is duidelijk: meer nieuwkomers sneller en op niveau aan het werk. De digitale sector is bereid het voortouw te nemen, met concrete werkplekken, leer-werktrajecten en begeleiding. Maar daarvoor zijn consistente spelregels, minder administratieve drempels en gerichte overheidssteun onmisbaar.

NLdigital en partners staan klaar om op korte termijn mee te werken aan doelstellingen en actieve deelname aan co-design van leer-werktrajecten die ook voor het MKB uitvoerbaar zijn.

Wij nodigen de staatssecretaris uit om samen met ons de eerste concrete stappen te zetten.

De vraag is niet óf we dit kunnen, maar hóé we van tientallen plaatsingen naar tienduizenden gaan.

De afspraken die op 4 juni worden gemaakt, kunnen daar wat ons betreft direct op aansluiten en in samenhang worden geborgd.

Met vriendelijke groet,

Anna Langendijk-Noorda

Bestuurslid CA-ICT, NLdigital & portefeuillehouder Digitaal Talent en Arbeidsmarkt

Daniel Bischoff

Projectleider Digitaal Talent Nederland

Joas van der Garde

Projectmanager Inclusieve Arbeidsmarkt Goldschmeding Foundation

Peter van der Linde

Managing Director Hack Your Future