



Uitvoeringsagenda specifieke doelgroepen - Statushouders

2026-2028



Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Nieuwe Nederlanders (asielzoekers en statushouders)	4
1.1 Doelstelling meerjarenagenda	4
1.2 Activiteiten en mijlpalen per doelstelling	5
1.2.1 Versterken van duurzame arbeidsparticipatie	5
1.2.2 vergroten van inzicht in behoeften van doelgroep en werkgevers	7
1.2.3 Verminderen van drempels voor werkgevers	8
1.2.4 Benutten van succesvolle praktijkvoorbeelden	10
1.2.5 Regionaal opschalen van werkzame aanpakken	12
2. Monitoring en evaluatie	14
3. Financiering	14
4. De regionale netwerksamenwerking	14



Inleiding

Voor u ligt de 'Uitvoeringsagenda Specifieke Doelgroepen - Statushouders' van Fryslân Werkt. Samen met de specifieke doelgroepen (jongeren en psychisch kwetsbaren) geven deze 3 doelgroepen invulling aan speerpunt 4 van onze Meerjarenagenda Fryslân Werkt. Elke doelgroep heeft een eigen Uitvoeringsagenda.

De urgentie is duidelijk. De arbeidsmarkt in Fryslân kent grote tekorten, terwijl tegelijkertijd een groep inwoners nog onvoldoende participeert. Onderzoek naar onbenut arbeidspotentieel laat zien dat er veel talent aanwezig is dat nog niet volledig wordt benut. Het SER-advies over werk voor asielzoekers en statushouders in Noord-Nederland benadrukt dat arbeidsparticipatie van nieuwkomers niet alleen een sociale opgave is, maar ook een economische kans. Tegelijkertijd beïnvloeden landelijke ontwikkelingen, zoals de tussenevaluatie van de Wet inburgering en de implementatie van het Europese Asiel- en Migratiepact, direct ons regionale speelveld.

Daarnaast vraagt de nieuwe Wet van school naar duurzaam werk van ons dat we de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt steviger organiseren. Jongeren, en zeker jongeren in een kwetsbare positie, mogen niet uit beeld raken zodra zij het onderwijs verlaten. Dat geldt nadrukkelijk ook voor leerlingen uit het praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (pro-vso). Juist voor deze jongeren is een warme overdracht, tijdige begeleiding en duurzame plaatsing essentieel. De stap van school naar werk is geen losse overdracht, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid van onderwijs, gemeenten, werkgevers en ondersteuning.

In deze uitvoeringsagenda werken we daarom vanuit drie inhoudelijke hoofdstukken: jongeren, statushouders en psychische kwetsbaarheid. Deze doelgroepen raken elkaar. We houden bewust ruimte voor ontwikkeling. De arbeidsmarkt verandert, wetgeving beweegt en nieuwe maatschappelijke vraagstukken dienen zich aan. Binnen het kader van specifieke doelgroepen blijft daarom ruimte om, als ontwikkelingen daarom vragen, nieuwe doelgroepen toe te voegen. Een actueel voorbeeld hiervan zijn asielzoekers. Daarom spreken we in deze agenda in sommige gevallen over nieuwkomers in plaats van uitsluitend over statushouders. Zo blijven we wendbaar en toekomstgericht.

Fryslân Werkt is onze netwerkorganisatie. Dat betekent dat wij samen de beweging maken. Deze uitvoeringsagenda is van ons allemaal. Wij zijn samen verantwoordelijk voor de uitvoering, voor het verbinden van beleid en praktijk en voor het realiseren van de doelen die we onszelf stellen.

Deze agenda is daarmee geen papieren afspraak, maar een gezamenlijke opdracht. Als wij elkaar weten te vinden, kennis delen en elkaar aanspreken op onze rol, zorgen we ervoor dat jongeren, nieuwkomers en psychisch kwetsbaren in Fryslân duurzaam hun plek vinden op de arbeidsmarkt.



1. Nieuwe Nederlanders (asielzoekers en statushouders)

Statushouders zijn in de meerjarenagenda van Fryslân Werkt benoemd als een specifieke doelgroep waarvoor we de komende jaren gerichte stappen willen zetten. We willen statushouders ondersteunen bij hun integratie naar duurzaam werk, met aandacht voor hun talenten en ontwikkelmogelijkheden op de lange termijn. Om dit goed te kunnen doen, is inzicht nodig in zowel de behoeften van statushouders als die van werkgevers.

De huidige ontwikkelingen laten echter zien dat niet alleen statushouders op zoek zijn naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Ook asielzoekers zetten, waar mogelijk, stappen richting participatie. Werk, vrijwilligerswerk en andere vormen van meedoen spelen voor hen een belangrijke rol in het opbouwen van perspectief en het voorkomen van langdurige afhankelijkheid.

Daarom hebben we er in deze uitvoeringsagenda voor gekozen om te spreken over nieuwkomers. Met deze term bedoelen we zowel statushouders als asielzoekers. Op die manier sluiten we aan bij de bredere beweging waarin participatie en arbeidsmarkttoeleiding al in een vroeg stadium worden gestimuleerd.

Wanneer in deze agenda specifiek wordt bedoeld op mensen met een verblijfsvergunning, gebruiken we nadrukkelijk de term statushouder.

1.1 Doelstelling meerjarenagenda

Als netwerkorganisatie zetten we ons gezamenlijk in om de ambities voor statushouders uit de Meerjarenagenda van februari 2025 te realiseren, waarbij we nadrukkelijk focussen op hun duurzame participatie en succesvolle integratie. In februari 2025 zijn deze doelstellingen vastgesteld:

1. Versterken van duurzame arbeidsparticipatie

We streven ernaar nieuwkomers te begeleiden naar duurzaam werk waarin hun talenten en vaardigheden optimaal worden benut. Dit vraagt om maatwerk, realistische stappen en aandacht voor ontwikkeling op de lange termijn. Door gerichte ondersteuning creëren we perspectief op blijvende deelname aan de arbeidsmarkt.

2. Vergroten van inzicht in behoeften van doelgroep en werkgevers

Voor effectieve ondersteuning is het noodzakelijk dat we helder zicht hebben op wat nieuwkomers nodig hebben om goed te kunnen participeren. Tegelijkertijd brengen we de verwachtingen en knelpunten van werkgevers in beeld. Door deze inzichten te verbinden verbeteren we de kwaliteit van begeleiding en dienstverlening.

3. Verminderen van drempels voor werkgevers

Werkgevers ervaren soms belemmeringen die het aannemen en begeleiden van nieuwkomers in de weg staan. Door gerichte ondersteuning, advies en samenwerking helpen we deze drempels te verlagen. Dit draagt bij aan een inclusiever arbeidsklimaat en betere plaatsingskansen.

4. Benutten van succesvolle praktijkvoorbeelden

Landelijk en binnen de provincie zijn inspirerende voorbeelden te vinden waar de plaatsing en begeleiding van nieuwkomers duurzaam lukt. Door zulke ervaringen te analyseren en te delen, vergroten we kennis over wat echt werkt. Deze inzichten vormen de basis voor verdere verbetering van ons regionale beleid en aanpak.

5. Regionaal opschalen van werkzame aanpakken

Bewezen effectieve methoden willen we breder toepassen binnen de regio zodat meer werkgevers en nieuwkomers hiervan profiteren. Dit vraagt om gestructureerde borging, regionale afstemming en duidelijke randvoorwaarden. Zo bouwen we aan een stevige, toekomstbestendige aanpak voor deze doelgroep.



1.2 Activiteiten en mijlpalen per doelstelling

Om de doelstellingen voor nieuwkomers te realiseren, koppelen we aan ieder doel een set van activiteiten en bijbehorende mijlpalen. Deze geven richting aan wat we in de komende twee jaar gezamenlijk oppakken en welke resultaten we tussentijds willen bereiken.

1.2.1 Versterken van duurzame arbeidsparticipatie

Wat willen we bereiken?

We willen dat meer nieuwkomers duurzaam instromen en blijven in regulier werk, omdat dit niet alleen de regionale krapte verlicht, maar ook hun zelfstandigheid, integratie en brede welvaart versterkt. Werk is daarin een cruciale pijler: het versnelt integratie, vergroot sociale netwerken en draagt bij aan volwaardig meedoen in de Friese samenleving.

Dit vraagt om maatwerk in begeleiding, duidelijke afspraken op de werkvloer en het benutten van talent en competenties in plaats van uitsluitend te sturen op aantallen uitstroom. Werkgevers noemen vaak taalbeheersing en het organiseren van begeleiding als drempels. Daarom richten we ons programmatisch op het verlagen van deze drempels en het versterken van de brug tussen kandidaten, professionals, werkgevers en de regionale werkgeversdienstverlening. Zo zorgen we dat plaatsingen tot stand komen én behouden blijven.

Voor jonge nieuwkomers sluiten we aan bij de regionale jongerenaanpak, met aanvullende inzet op taal, begeleiding en overgangsmomenten die specifiek zijn voor deze doelgroep.

Wat hebben we al gedaan?

In Friesland is de afgelopen jaren breed ingezet op het versterken van de arbeidsparticipatie en integratie van nieuwkomers via praktische, werkgerichte trajecten. Gemeenten hebben daarbij vooral gebruikgemaakt van werkervaringsplekken en jobcoaching, waarmee nieuwkomers stap voor stap zijn voorbereid op deelname aan de arbeidsmarkt. Deze inzet heeft bijgedragen aan eerste werkervaring, het opbouwen van arbeidsritme en het vergroten van zelfvertrouwen, maar laat tegelijk zien dat verdere verdieping, structurele samenwerking en regionale afstemming nodig zijn om duurzame uitstroom te realiseren.

Daarnaast zijn in meerdere gemeenten werk en taal nadrukkelijk met elkaar verbonden via werktalstages en taalrijke werkervaringsplekken. In deze trajecten konden nieuwkomers taalontwikkeling combineren met werken op de werkvloer, waardoor zij de Nederlandse taal in de praktijk oefenen en kennismaken met de Nederlandse werkcultuur. Werkgeversdienstverlening speelde hierbij een belangrijke rol in het verbinden van werkgevers aan kandidaten en het organiseren van passende ondersteuning.

Ook zijn in verschillende gemeenten werkervaringsplaatsen gerealiseerd bij lokale werkgevers, vaak met aanvullende begeleiding om uitval te voorkomen en de kans op doorstroom te vergroten.

Verder zijn scholingstrajecten ingezet die zich richten op het versterken van basisvaardigheden, beroepsgerichte competenties en de aansluiting op kansrijke sectoren. In samenwerking met MBO-instellingen, ontwikkelbedrijven, werkgevers en maatschappelijke partners zijn nieuwkomers voorbereid op werk dat beter aansluit bij hun vaardigheden en ontwikkelpotentieel. Scholing, praktijkleren en begeleiding op de werkvloer zijn hierbij integraal georganiseerd.

Deze gezamenlijke inzet heeft een stevig fundament gelegd. Tegelijkertijd maakt het duidelijk dat verdere regionale afstemming, kennisdeling, koppeling aan werkgeversdienstverlening en programmatische opschaling nodig zijn om duurzame arbeidsparticipatie en integratie structureel te versterken in de komende jaren.

Wat gaan we doen? (2026-2028)

- We zetten in op een programmatische aanpak waarin taal, werk, scholing en werkgeversdienstverlening structureel met elkaar verbonden zijn.
- We maken de combinatie van taal, werk en inburgering structureel uitvoerbaar door regionale afspraken over roostering, clustering van taallessen en flexibiliteit in trajecten, zodat duurzame werkdeelname niet wordt belemmerd door verplichtingen en integratie wordt versneld.
- We ontwikkelen en versterken een beperkt aantal regionale leerwerk- en instroomroutes naar kansrijke sectoren. Hierbij brengen we praktijkleren, praktijkverklaringen, ontwikkelpaden, scholingstrajecten en werkgeversdienstverlening samen in duidelijke routes voor deelnemers én werkgevers.



- We realiseren een sluitende regionale jongerenaanpak voor nieuwkomers van 16 tot 20 jaar, gericht op een soepele overgang van ISK naar entree, MBO2 en werk, om uitval te voorkomen en perspectief op duurzame participatie en integratie te bieden.
- We versterken de inzet op taal op de werkvloer en begeleiding tijdens en na plaatsing, onder andere via taalrijke werkplekken, taalcoaches, jobcoaching en structurele betrokkenheid van werkgeversdienstverlening, zodat plaatsingen niet alleen tot stand komen maar ook behouden blijven.
- We stemmen regionale scholingsmogelijkheden, extra scholingsbudgetten en begeleiding beter op elkaar af en organiseren dit in samenhang met gemeenten, onderwijs, ontwikkelbedrijven en werkgevers, zodat duurzame arbeidsparticipatie en integratie structureel worden verankerd in de Friese arbeidsmarkt.

Periode	Focus	Mijlpalen
2026 Q1/Q2	Vorbereiden en afstemmen	<ul style="list-style-type: none">• Regionale afspraken over combinatie taal, werk en inburgering.• Inventarisatie bestaande (leerwerk) trajecten.• Selectie kansrijke sectoren en uitwerking leerroutes.
2026 Q3/Q4	Start uitvoering	<ul style="list-style-type: none">• Ontwikkeling regionale jongerenaanpak onderwijs.• Start leerwerkroutes en inzet praktijkleren
2027 Q1/Q2	Opschalen en verdiepen	<ul style="list-style-type: none">• Opschalen succesvolle (leerwerk) trajecten.• Tussentijdse monitor duurzame plaatsingen.
2027 Q3/Q4	Evalueren	<ul style="list-style-type: none">• Monitoring evaluatie duurzame plaatsingen.• Evaluatie regionale jongerenaanpak.• Besluitvorming borging 2028.
2028 Q1/Q2	Vervolg en structurele verankering	<ul style="list-style-type: none">• Structurele verankering werkzame aanpakken binnen regionale arbeidsstructuur.• Doorlopende uitvoering jongerenaanpak en (leerwerk) trajecten.
2028 Q3/Q4	Eindmeting en evaluatie	<ul style="list-style-type: none">• Bestendigen samenwerking en financiering.• Eindmeting en evaluatie duurzame uitstroom naar werk.• Oplevering resultaten en aanbevelingen na 2028.



1.2.2 vergroten van inzicht in behoeften van doelgroep en werkgevers

Wat willen we bereiken?

We willen helder en gedeeld inzicht krijgen in wat nieuwkomers nodig hebben om duurzaam te kunnen participeren op de arbeidsmarkt, vanaf de vroege fase tot en met uitstroom naar werk. Dit vraagt om beter zicht op startpositie, vaardigheden, opleiding en werkervaring, én om een kritische evaluatie van bestaande interventies zoals doorstroomlocaties en vroege participatie. Alleen zo weten we wat daadwerkelijk bijdraagt aan taalontwikkeling, integratie en duurzame arbeidsmarktchansen.

Tegelijkertijd brengen we de behoeften en knelpunten van werkgevers per branche structureel in beeld. Dit doen we niet incidenteel, maar programmatisch en georganiseerd. De sectortafel Migratie krijgt hierin een vaste plek als inhoudelijk platform waar werkgevers, gemeenten, onderwijs en partners signalen delen, trends duiden en oplossingsrichtingen formuleren.

Fryslân Werkt vervult hierbij de rol van programmabureau. Vanuit deze rol zorgen wij voor samenhang, monitoring, kennisdeling en verbinding tussen uitvoering en beleid. De inzet van een procesregisseur, mogelijk gemaakt vanuit de ESF-innovatiesubsidie, versterkt deze aanpak. De procesregisseur haalt per branche actief behoeften, knelpunten en ondersteuningsvragen op bij werkgevers en vertaalt deze naar bruikbare inzichten voor beleid en uitvoering.

Door de inzichten van nieuwkomers en werkgevers met elkaar te verbinden en structureel te bespreken in vaste werkgroepen en een klankbordgroep op uitvoeringsniveau, verbeteren we de kwaliteit van matching, begeleiding en instrumenten. Belangrijker nog: we willen vanuit deze inzichten concrete knelpunten oplossen. Dat betekent dat we niet alleen signaleren, maar ook doorpakken. Daarom onderzoeken we hoe we een regionaal maatwerkbudget kunnen creëren om geconstateerde knelpunten gericht aan te pakken, bijvoorbeeld op het gebied van taal op de werkvloer, aanvullende begeleiding of specifieke scholingsbehoeften.

Zo versterken we een lerende regionale aanpak waarin beleid en uitvoering beter aansluiten op de praktijk van zowel nieuwkomers als werkgevers.

Wat hebben we al gedaan?

In Friesland wordt al op verschillende manieren inzicht verzameld in de behoeften van nieuwkomers en werkgevers. Gemeenten voeren brede intakes uit waarbij startpositie, opleiding, werkervaring en ontwikkelbaarheid van nieuwkomers in kaart worden gebracht. Deze informatie wordt gebruikt voor begeleiding richting participatie en werk.

Daarnaast is via regionale en gemeentelijke trajecten ervaring opgedaan met verschillende doelgroepen en fases, waaronder jongeren, nieuwkomers en in sommige gemeenten ook asielzoekers in de vroege fase. Doorstroomlocaties die gemeenten openen, worden in de praktijk gebruikt om taal, participatie en arbeidsmarktorientatie te combineren. Hieruit zijn eerste lessen getrokken over wat werkt en waar knelpunten zitten.

Ook aan werkgeverszijde is de afgelopen periode informatie opgehaald, zij het nog versnipperd. Gemeenten, Fryslân Werkt en regionale partners hebben gesprekken gevoerd met werkgevers over drempels, ondersteuningsbehoeften en ervaringen met het werken met nieuwkomers. Deze signalen worden gedeeld in regionale overleggen, beleidstafels en bestuursoverleggen, en vormen input voor aanpassing van trajecten en begeleiding. Met de inrichting van de sectortafel Migratie zetten we hierin een volgende stap richting structurele en thematische verdieping per sector.

Wat gaan we doen? (2026-2028)

- We voeren een systematisch onderzoek uit onder nieuwkomers en werkgevers, waarbij de procesregisseur per branche de behoeften, knelpunten en ondersteuningsvragen ophaalt bij werkgevers en vertaalt naar bruikbare inzichten voor beleid en uitvoering.
- We evalueren en ontwikkelen doorstroomlocaties en de vroege fase van participatie, om scherp te krijgen welke aanpakken daadwerkelijk bijdragen aan taalontwikkeling, arbeidsmarktorientatie en uitstroom.
- We onderzoeken in hoeverre andere doelgroepen, zoals Oekraïense ontheemden en asielzoekers, passend zijn binnen bestaande of nieuwe aanpakken, zodat inzichten breder toepasbaar worden zonder de focus op statushouders te verliezen.
- We organiseren een vaste regionale werkgroep en een klankbordgroep op uitvoeringsniveau, waarin inzichten uit onderzoek en praktijk structureel worden gedeeld, getoetst en benut om blinde vlekken te signaleren en de regionale aanpak continu te verbeteren.



Periode	Fase	Mijlpalen
2026 Q1/Q2	Inrichten en voorbereiden	<ul style="list-style-type: none">• Uitwerken werkzaamheden procesregisseur.• Inrichten regionale werkgroep en klankbordgroep.
2026 Q3/Q4	Uitvoeren	<ul style="list-style-type: none">• Uitvoering verdiepend onderzoek.• Opzet en afbakening onderzoek doelgroep en werkgevers.• Verkennen toepasbaarheid aanpak andere doelgroepen.
2027 Q1/Q2	Analyseren en evalueren	<ul style="list-style-type: none">• Analyseren resultaten onderzoek.• Eerste evaluatie doorstroomlocaties regionaal delen.• Door ontwikkelen en bijstellen instrumenten voor werkgevers en nieuwkomers op basis van resultaten.
2027 Q3/Q4	Verdere evaluaties	<ul style="list-style-type: none">• Verdere evaluatie doorstroomlocaties met focus op duurzame uitstroom.• Samenbrengen inzichten tot regionaal gedragen leerpunten.
2028 Q1/Q2	Verankeren	<ul style="list-style-type: none">• Vertaling inzichten naar structurele verbeteringen in matching, begeleiding en dienstverlening.
2028 Q3/Q4	Afronden en borgen	<ul style="list-style-type: none">• Eindanalyse en samenhangend overzicht.• Opleveren regionale conclusies en aanbevelingen voor vervolgsbeleid.

1.2.3 Verminderen van drempels voor werkgevers

Wat willen we bereiken?

We willen dat werkgevers in Friesland het aannemen en begeleiden van nieuwkomers als haalbaar, overzichtelijk en comfortabel ervaren. Door drempels rondom regelgeving, subsidies, begeleiding en planning weg te nemen, maken we het voor werkgevers makkelijker om nieuwkomers een duurzame werkplek te bieden. Zo kunnen we werkgevers ontzorgen. Dit vraagt om een herkenbaar aanspreekpunt met kennis van routes en regelingen, en om praktische ondersteuning die aansluit bij de dagelijkse praktijk van werkgevers, met name in sectoren met structurele personeelstekorten.

Daarnaast willen we dat werk, taal en begeleiding beter op elkaar aansluiten, zodat werkgevers niet vastlopen op roosters, beperkte inzetbaarheid of extra begeleidingslast. Door begeleiding op de werkvloer structureel te organiseren en sectorgerichte instroomafspraken te ontwikkelen, verlagen we risico's voor werkgevers en vergroten we de kans op duurzame plaatsingen. Zo ontstaat een werkgeversgerichte aanpak waarin instroom van nieuwkomers niet afhankelijk is van incidentele inzet, maar onderdeel wordt van een stabiele en herhaalbare regionale arbeidsmarktpraktijk.

Wat hebben we al gedaan?

Binnen onze arbeidsmarktregio is de afgelopen periode op verschillende manieren gewerkt aan het verlagen van drempels voor werkgevers die nieuwkomers in dienst willen nemen. Gemeenten, Fryslân Werkt en regionale partners hebben werkgevers ondersteund via accountmanagement, jobhunters en gemeentelijke werkgeversdienstverlening, waarbij informatie is verstrekt over begeleiding, werkervaringsplaatsen en beschikbare regelingen. In de praktijk is hierbij al veel ervaring opgedaan met het begeleiden van werkgevers bij de inzet van nieuwkomers, maar deze ondersteuning is vaak lokaal georganiseerd en verschilt per gemeente.

Daarnaast is begeleiding op de werkvloer in verschillende trajecten ingezet, onder andere via jobcoaching, extra begeleiding vanuit gemeenten en, waar mogelijk, inzet van taalondersteuning. Werkgevers zijn zo ontzorgd bij de begeleiding van nieuwkomers tijdens



de eerste periode op het werk. Ook zijn in Friesland initiatieven gestart waarin werk en taal worden gecombineerd, maar werkgevers geven aan dat planning en afstemming met taallessen en inburgeringsverplichtingen hierbij nog regelmatig knelpunten opleveren.

Verder zijn in de regio eerste stappen gezet richting sectorgerichte samenwerking, bijvoorbeeld via leerwerktrajecten, praktijkleren en samenwerking met ontwikkelbedrijven en onderwijs. Deze initiatieven laten zien dat werkgevers eerder bereid zijn nieuwkomers kansen te bieden wanneer begeleiding, scholing en nazorg goed zijn georganiseerd. Tegelijkertijd maken deze ervaringen duidelijk dat er behoefte is aan meer samenhang, een herkenbaar aanspreekpunt en beter afgestemde afspraken om drempels voor werkgevers structureel te verlagen.

Wat gaan we doen? (2026-2028)

- We richten een herkenbaar regionaal werkgeversaanspreekpunt in via de procesregisseur, dat werkgevers actief ondersteunt met kennis over instroomroutes, regelgeving, subsidiemogelijkheden en beschikbare begeleiding.
- We organiseren begeleiding op de werkvloer structureel, onder andere via jobcoaching, taalcoaches en buddy's, en benutten daarbij beschikbare instrumenten en subsidies zoals SOWIS, zodat werkgevers worden ontzorgd tijdens en na de plaatsing.
- We maken de combinatie van werk en taallessen praktisch uitvoerbaar door regionale werkafspraken te maken met taalaanbieders, onderwijs en werkgevers over planning, roostering en flexibiliteit binnen trajecten.
- We ontwikkelen en implementeren sectorgerichte instroomroutes met vooraf georganiseerde begeleiding, scholing en nazorg, waardoor risico's voor werkgevers worden verlaagd en duurzame plaatsingen worden bevorderd.
- We versterken de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en regionale partners door ervaringen en knelpunten structureel te delen en te vertalen naar verbeteringen in werkgeversdienstverlening en ondersteuning.

Periode	Fase	Acties
2026 Q1/Q2	Inrichten en afstemmen	<ul style="list-style-type: none">• Inrichten regionaal werkgeversaanspreekpunt via procesregisseur.• Start regionale afstemming over werk, taal en begeleiding.
2026 Q3/Q4	Start inventarisatie en uitvoering	<ul style="list-style-type: none">• Inventarisatie ervaren drempels bij werkgevers.• Structurele inzet van jobcoaching, taalcoaches en buddy's.
2027 Q1/Q2	Verbreden en verdiepen	<ul style="list-style-type: none">• Ontwikkeling en start eerste instroom pilot.• Uitbreiding sectorgerichte instroomroutes naar meerdere werkgevers en sectoren.• Versterking begeleiding op de werkvloer en betere aansluiting met taalaanbieders.
2027 Q3/Q4	Bestendigen	<ul style="list-style-type: none">• Eerste monitoring ervaren drempels en tevredenheid werkgevers.• Bijstellen instroomroutes en begeleiding op basis van werkgeversfeedback.• Vastleggen regionale werkafspraken over roostering en flexibiliteit werk en taallessen.
2028 Q1/Q2	Verankeren	<ul style="list-style-type: none">• Borging werkgeversaanspreekpunt en werkafspraken in regionale structuur.• Bestendigen sectorgerichte instroomroutes en begeleiding.
2028 Q3/Q4	Evalueren en borgen	<ul style="list-style-type: none">• Evaluatie effect op ervaren drempels en duurzame plaatsingen.• Oplevering aanbevelingen voor structurele voortzetting na 2028.



1.2.4 Benutten van succesvolle praktijkvoorbeelden

Wat willen we bereiken?

We willen structureel leren van wat in de praktijk aantoonbaar werkt bij de duurzame plaatsing en begeleiding van statushouders. In Fryslân, in andere arbeidsmarktregio's en landelijk zijn uiteenlopende initiatieven ontwikkeld waarin werk, taal, scholing en begeleiding succesvol worden gecombineerd. Door deze praktijkvoorbeelden systematisch te analyseren, te ontleden naar werkzame elementen en randvoorwaarden, en de resultaten te delen, voorkomen we dat kennis versnipperd raakt of afhankelijk blijft van losse projecten of personen.

Daarnaast willen we deze leerervaringen actief benutten om de regionale aanpak te versterken en te versnellen. Door aan te sluiten bij landelijke initiatieven en kennisnetwerken en door internationale kennisdeling alleen doelgericht in te zetten, zorgen we dat Fryslân niet telkens opnieuw het wiel uitvindt. Zo bouwen we voort op bewezen aanpakken en gebruiken we praktijkkennis als fundament voor verbetering, opschaling en borging van een effectieve en toekomstbestendige regionale aanpak voor statushouders.

Wat hebben we al gedaan?

We hebben de afgelopen periode op verschillende manieren geleerd van succesvolle praktijkvoorbeelden rond de plaatsing en begeleiding van statushouders. Gemeenten, Fryslân Werkt en regionale partners hebben ervaringen opgedaan met uiteenlopende initiatieven waarin werk, taal, scholing en begeleiding worden gecombineerd, zoals leerwerktrajecten, praktijkleren en sectorgerichte samenwerkingen. Deze ervaringen zijn gedeeld in regionale overleggen, bestuursoverleggen en uitvoeringsnetwerken, waarbij successen en knelpunten met elkaar zijn besproken.

Daarnaast is in de regio aangesloten bij landelijke kennisontwikkeling en initiatieven, onder andere via programma's en pilots vanuit het ministerie van SZW en door het volgen van landelijke richtlijnen en evaluaties. Ook zijn scholingstrajecten voor statushouders in de praktijk geëvalueerd, waarbij inzicht is ontstaan in welke vormen van begeleiding en onderwijs bijdragen aan duurzame uitstroom. Internationale voorbeelden en inspiratie, onder meer uit de Benelux, zijn incidenteel benut als inspiratiebron. Deze inzet heeft waardevolle kennis opgeleverd, maar laat ook zien dat verdere structurering, analyse en gerichte verspreiding nodig zijn om succesvolle aanpakken breder en consistentier te benutten binnen de regio.

Wat gaan we doen? (2026-2028)

- We brengen succesvolle Friese en noordelijke praktijkvoorbeelden systematisch in beeld en analyseren deze op werkzame elementen en randvoorwaarden, zodat duidelijk wordt welke aanpakken herhaalbaar en opschaalbaar zijn binnen andere gemeenten en sectoren.
- We evalueren lopende en afgeronde regionale initiatieven en scholingstrajecten voor statushouders en delen de opgedane lessen en successen actief binnen de regio, zodat praktijkkennis structureel wordt benut in beleid en uitvoering.
- We sluiten gericht aan bij landelijke initiatieven, pilots en kennisnetwerken van het ministerie van SZW en andere landelijke partijen, om gebruik te maken van bestaande kennis, instrumenten en evaluaties en te voorkomen dat het wiel opnieuw wordt uitgevonden.
- We organiseren periodiek kennisdelingsbijeenkomsten en uitwisselingen met kennisinstellingen, overheden en uitvoeringpartners, waarin praktijkervaringen, onderzoek en beleid samenkomen en worden vertaald naar toepasbare inzichten voor de regio.
- We zetten internationale kennisdeling selectief en doelgericht in bij concrete vraagstukken, zoals taal op de werkvloer en skillsgericht werken, zodat internationale ervaringen direct bijdragen aan de verdere versterking van de regionale aanpak.



Periode	Fase	Actie
2026 Q1/Q2	Inventariseren en verbinden	<ul style="list-style-type: none">• Inventarisatie van succesvolle Friese en noordelijke praktijkvoorbeelden• Verkenning aansluiting bij landelijke initiatieven en kennisnetwerken.
2026 Q3/Q4	Analysen en delen	<ul style="list-style-type: none">• Analyse van praktijkvoorbeelden op werkzame elementen en randvoorwaarden.• Gerichte aansluiting bij landelijke pilots en programma's van SZW• Organiseren symposium NL-DE kennisdeling.• Delen van eerste leerpunten binnen regionale overleggen en uitvoeringsnetwerken.
2027 Q1/Q2	Verbreden en verdiepen	<ul style="list-style-type: none">• Evaluatie en actualisatie van scholingstrajecten en regionale initiatieven.• Doelgerichte internationale kennisuitwisseling rond specifieke thema's.
2027 Q3/Q4	Structureren	<ul style="list-style-type: none">• Vertaling van leerpunten naar concrete handvatten voor beleid en uitvoering.• Verdieping samenwerking met kennisinstellingen en uitvoeringspartners.
2028 Q1/Q2	Verankeren	<ul style="list-style-type: none">• Integratie van opgedane inzichten in regionale aanpak en uitvoeringspraktijk.• Doorlopende kennisdeling en benutting van bewezen aanpakken.
2028 Q3/Q4	Evalueren en borgen	<ul style="list-style-type: none">• Evaluatie van het effect van kennisdeling op regionale aanpak.• Oplevering overzicht werkzame elementen en aanbevelingen voor vervolgbeleid.



1.2.5 Regionaal opschalen van werkzame aanpakken

Wat willen we bereiken?

We willen dat bewezen effectieve aanpakken voor statushouders structureel en regionaal beschikbaar worden, zodat meer werkgevers en statushouders hiervan kunnen profiteren. Voor dit doel ligt de nadruk op het organiseren, samenbrengen en borgen van de aanpakken die in de voorgaande doelen zijn ontwikkeld, aangescherpt en beproefd. Door deze samen te brengen in een beperkt aantal regionale routes voorkomen we versnippering en creëren we duidelijkheid en samenhang in de ondersteuning richting werk.

Dit vraagt om heldere keuzes, regionale afstemming en duidelijke randvoorwaarden. Door kernroutes uniform in te richten en taal op de werkvloer, skillsgericht werken en diplomawaardering structureel te verankeren in intake, matching en begeleiding, zorgen we voor herhaalbare en schaalbare instroomroutes. In nauwe samenwerking met ontwikkelbedrijven, werkgeversnetwerken en sectorpartners bouwen we zo aan een stevige en toekomstbestendige regionale aanpak, waarin succesvolle interventies niet tijdelijk blijven maar duurzaam zijn ingebed in de Friese arbeidsmarktpraktijk.

Wat hebben we al gedaan?

Er zijn al belangrijke stappen gezet richting regionale samenwerking en opschaling van werkzame aanpakken. Gemeenten, Fryslân Werkt en regionale partners werken samen met ontwikkelbedrijven, onderwijs en werkgevers aan leerwerktrajecten, praktijkleren en sectorgerichte routes, waarbij ervaringen en instrumenten tussen gemeenten worden gedeeld. Ook is in de praktijk geëxperimenteerd met grensoverschrijdende samenwerking en het benutten van bestaande trajecten, waardoor eerste inzichten zijn ontstaan in wat regionaal kan worden georganiseerd in plaats van lokaal.

Daarnaast zijn elementen als taal op de werkvloer, begeleiding tijdens werk en skillsgericht matchen al op onderdelen toegepast binnen lopende trajecten. In verschillende initiatieven wordt gebruikgemaakt van praktijkleren, competentiegerichte benadering en samenwerking met sectorpartners, zoals binnen techniek, zorg en andere kraptesectoren. Deze inzet laat zien dat opschaling kansrijk is, maar maakt ook duidelijk dat verdere standaardisering, duidelijke keuzes in kernroutes en structurele borging nodig zijn om deze aanpakken regionaal breed en duurzaam beschikbaar te maken.

Wat gaan we doen? (2026-2028)

- We maken regionale keuzes voor een beperkt aantal kernroutes richting werk en leggen vast welke aanpakken regionaal worden aangeboden, zodat gemeenten en partners werken vanuit één gedeeld kader.
- We richten deze kernroutes uniform in met vaste werkwijzen, rollen en afspraken, zodat uitvoering niet per gemeente verschilt en instroomroutes herkenbaar en herhaalbaar zijn.
- We borgen taal op de werkvloer als vaste bouwsteen binnen deze kernroutes, zodat taalontwikkeling structureel onderdeel is van instroom en begeleiding in meerdere sectoren.
- We verankeren skillsgericht werken en diplomawaardering in regionale intake-, matchings- en ontwikkelprocessen, zodat competenties leidend zijn binnen alle kernroutes.
- We organiseren structurele samenwerking met ontwikkelbedrijven, werkgeversnetwerken en sectorpartners en koppelen deze aan bestaande regionale ontwikkelpaden, zodat opschaling duurzaam is ingebed in de Friese arbeidsmarktstructuur.



Periode	Fase	Actie
2026 Q1/Q2	In afwachting van inventarisaties.	<ul style="list-style-type: none">• Verschillende inventarisaties en onderzoeken vinden plaats in deze periode.
2026 Q3/Q4	Voorbereiden en positioneren.	<ul style="list-style-type: none">• Voorbereiden regionale opschaling op basis van inzichten.• Verkennen en afbakenen welke aanpakken geschikt zijn om regionaal te standaardiseren.• Aansluiting zoeken bij bestaande regionale structuren en ontwikkelpaden.
2027 Q1/Q2	Kiezen en vastleggen	<ul style="list-style-type: none">• Vaststellen van een beperkt aantal regionale kernroutes voor opschaling.• Vastleggen uitgangspunten, scope en doelgroep per kernroute.• Bestuurlijke en regionale afstemming over toepassing door gemeenten.
2027 Q3/Q4	Uniformeren	<ul style="list-style-type: none">• Uitwerken uniforme werkwijzen, rollen en verantwoordelijkheden per kernroute.• Vast onderdeel maken van taal op de werkvloer binnen kernroutes.
2028 Q1/Q2	Implementeren	<ul style="list-style-type: none">• Invoering van kernroutes als standaard regionale werkwijze binnen gemeenten.• Structurele koppeling met ontwikkelbedrijven, werkgeversnetwerken en sectorpartners.
2028 Q3/Q4		<ul style="list-style-type: none">• Borging van kernroutes in regionale arbeidsmarktstructuur en samenwerking.• Vastleggen afspraken voor structurele voortzetting na 2028.



2. Monitoring en evaluatie

Voor de uitvoering van deze agenda wordt monitoring en evaluatie ingezet om inzicht te houden in voortgang, samenhang en effectiviteit van de activiteiten. Per doel worden de afgesproken mijlpalen gevolgd, zodat tijdig kan worden bijgestuurd wanneer ontwikkelingen daarom vragen. Monitoring richt zich daarbij niet alleen op kwantitatieve resultaten, maar ook op kwalitatieve inzichten uit de uitvoering, zoals ervaringen van statushouders, werkgevers en betrokken partners.

Evaluatie vindt periodiek plaats op regionaal niveau en is gericht op het versterken van de gezamenlijke aanpak. De uitkomsten worden besproken binnen de bestaande regionale overlegstructuren en benut om werkwijzen te verbeteren en keuzes voor opschaling of bijstelling te onderbouwen. Op deze manier draagt monitoring en evaluatie bij aan een lerende uitvoeringspraktijk en aan het realiseren van duurzame en toekomstbestendige resultaten voor statushouders en werkgevers in Fryslân.

3. Financiering

Het Algemeen Bestuur van Fryslân Werkt stelt jaarlijks de regionale begroting vast voor de uitvoering van de Meerjarenagenda. Deze uitvoeringsagenda vormt een nadere uitwerking daarvan en beschrijft hoe de beschikbare middelen worden ingezet om de vijf doelen gezamenlijk te realiseren. De financiële middelen voor de ontwikkeling, uitvoering en opschaling van regionale trajecten maken integraal onderdeel uit van deze begroting.

Binnen deze begroting creëren we daarnaast expliciet ruimte voor een **maatwerkbudget**. Dit budget is bedoeld om geconstateerde knelpunten die voortkomen uit monitoring, onderzoek en signalen vanuit de uitvoering doelgericht op te lossen. Hiermee zorgen we dat inzichten niet op de plank blijven liggen, maar vertaald worden naar concrete interventies, bijvoorbeeld op het gebied van taal op de werkvloer, aanvullende begeleiding, scholing of sectorgerichte oplossingen.

In het vierde kwartaal van ieder jaar wordt een voorstel voor de regionale begroting opgesteld, waarin de baten en lasten voor de uitvoering van de volledige Meerjarenagenda, inclusief alle speerpunten, worden opgenomen. Hierbij wordt aangesloten bij de voortgang van de uitvoeringsagenda en de fasering van activiteiten en mijlpalen. Ook wordt inzichtelijk gemaakt hoe het maatwerkbudget wordt ingezet of bijgesteld op basis van geconstateerde knelpunten en leerervaringen.

Op deze manier worden beleidsdoelen, uitvoering, lerend vermogen en financiële keuzes samenhangend en transparant vormgegeven, en houden we ruimte om wendbaar in te spelen op wat de praktijk vraagt.

4. De regionale netwerksamenwerking

Fryslân Werkt is het samenwerkingsverband van 28 partners die gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering van deze uitvoeringsagenda. De netwerkpartners realiseren de activiteiten binnen hun eigen rol en expertise, terwijl het Programmabureau Fryslân Werkt de samenwerking faciliteert en de samenhang en voortgang bewaakt.

Samenwerking, eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid vormen de basis van deze aanpak. Door kennis en ervaringen te delen en verbindingen te leggen tussen beleid en uitvoering, werken de partners aan een herkenbare en toekomstbestendige regionale ondersteuning voor statushouders en werkgevers in Fryslân.

Deze uitvoeringsagenda brengt de gezamenlijke keuzes en inzet van de regionale partners samen. Zij biedt een gedeeld kader voor de uitvoering van activiteiten en de verdere ontwikkeling van de samenwerking. Door vanuit dit kader te werken, versterken de partners onderling de samenhang in aanpak en verantwoordelijkheid, met als doel bij te dragen aan een duurzame en toekomstgerichte Friese arbeidsmarkt.



Uitvoeringsagenda specifieke doelgroepen - Statushouders

2026-2028