

Investeren in onbenut talent

EEN BRIEFADVIES OVER HET BETER BENUTTEN VAN TALENT ONDER
MIGRANTEN IN NEDERLAND

Het arbeidspotentieel van migranten op de radar

Nederland kent een krappe arbeidsmarkt met veel openstaande vacatures. Tegelijkertijd wil een grote groep migranten graag aan de slag, maar doet (nog) niet mee op de arbeidsmarkt. Uit een kwantitatieve [verkenning](#) die de Adviesraad Migratie in de zomer van 2025 publiceerde, blijkt dat ruim 330.000 migranten tussen de 25 en 65 jaar meer zouden werken als hun arbeidsdeelname gelijk was aan die van vergelijkbare Nederlanders zonder migratieachtergrond. Dat is 3% van de totale beroepsbevolking – bijna evenveel als het huidige aantal openstaande vacatures.

De Adviesraad Migratie heeft aanvullend kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de obstakels die werkgevers en migranten ervaren en naar mogelijkheden om het onbenutte en onderbenutte potentieel van migranten in Nederland beter te benutten.¹ De bevindingen van dat onderzoek zijn neergelegd in een achtergrondstudie, die tegelijk met dit briefadvies verschijnt.

In dit briefadvies presenteren wij aandachtspunten die voortvloeien uit deze studie om migranten actiever te ondersteunen bij het vinden van volwaardig werk. Dit is van groot belang, niet alleen voor henzelf (financiële onafhankelijkheid, betere sociale inbedding), maar ook voor werkgevers (betere toegang tot een onderbenutte pool van talent) en de samenleving in brede zin (hogere belastingsinkomsten, lagere uitkeringslasten, minder afhankelijkheid van arbeidsmigratie).

We vragen hierbij aandacht voor het feit dat de omvang van het onbenutte arbeidspotentieel onder migranten in Nederland uiteenloopt. Het onbenutte potentieel is vooral groot onder migranten van 45 jaar en ouder, vrouwen, asielmigranten, Oekraïense ontheemden en gezinsmigranten.

Drie fasen: werk vinden, behouden en doorgroeien

Deelname aan betaald werk omvat niet alleen werk vinden, maar ook het behouden ervan en het benutten en verder ontwikkelen van talenten. Wij onderscheiden daarom drie fasen, die overigens deels parallel kunnen lopen.

- 1) De eerste fase is het vinden van werk. Daarvoor is nodig dat het aanwezige potentieel van migranten in beeld komt en dat migranten de Nederlandse taal en (digitale) vaardigheden verwerven die op de arbeidsmarkt nodig zijn. Ook moeten werkgevers en migranten elkaar weten te vinden en moeten werkgevers de competenties van migranten (h)erkennen.
- 2) De tweede fase is het behouden van werk. Leiderschap, het creëren van draagvlak en goede begeleiding op de werkvloer zijn daarbij belangrijke aspecten.

¹ Met 'migranten in Nederland' bedoelen wij hier alle ingezetenen die in het buitenland zijn geboren, waarvan beide ouders ook in het buitenland zijn geboren.

- 3) De derde fase is het doorgroeien in werk, talenten verder ontwikkelen en optimaal benutten. Door duidelijk en transparant te zijn over interne mogelijkheden en een benadering van doorstroom op basis van geschikte competenties voor de functie.

Fase 1: Vinden van werk

Bij het vinden van werk is het allereerst van belang dat er meer inzicht is in de talenten en competenties van migranten in Nederland en dat migranten de Nederlandse taal en (digitale) vaardigheden verwerven die op de arbeidsmarkt nodig zijn.

Taalaanbod voor alle migranten

Zoals we eerder benadrukten in ons advies '[Investeren in samenleven](#)', is kennis van de Nederlandse taal van groot belang voor de kansen op de arbeidsmarkt. Terwijl taalles voor statushouders wel goed belegd is in nationaal overheidsbeleid, is dat voor andere categorieën migranten, zoals voor asielzoekers, Oekraïners en (een deel van de) gezinsmigranten en arbeidsmigranten niet het geval. Wij adviseren dan ook om alle migranten die daaraan behoefte hebben zo snel mogelijk na aankomst Nederlandse les en training aan te bieden. Hoewel dit initieel grote economische investeringen vraagt, levert het op de lange termijn maatschappelijke baten op. Het Rijk heeft hierin een cruciale rol te spelen. Goede taalvaardigheid vergroot immers de kans op werk, waardoor de investering in basisvaardigheden zich op termijn terugbetaalt. Bovendien versterkt het de sociale samenhang, wanneer mensen elkaar kunnen ontmoeten, verstaan en begrijpen.

Gemeenten hebben op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) de wettelijke taak om lokaal aanbod beschikbaar te stellen ter verbetering van de basisvaardigheden van volwassenen maar financiën hiervoor zijn beperkt. Soms is het ook mogelijk werk te vinden voordat iemand de taal beheerst. Dan is het wenselijk dat migranten naast hun betaalde werk Nederlands leren, bijvoorbeeld doordat werkgevers taalles onder werktijd aanbieden. Dat vergroot de kans dat zij hun werk behouden en erin doorgroeien.

Plan naar werk

Migranten die geen uitkering ontvangen waar een arbeidsplicht tegenover staat, zoals veel gezinsmigranten, zoals gezinsleden van asielmigranten en van arbeidsmigranten, inclusief kennismigranten, zijn meestal niet in beeld bij gemeenten en bemiddelingsinstanties om hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Toch zijn zij vaak gemotiveerd, beschikken zij soms over diploma's waaraan in Nederland behoefte is en is een deel hoogopgeleid. Zij weten echter vaak niet hoe ze passend werk kunnen vinden of worden niet naar waarde geschat. Anderen missen eerdere of

specifiek vereiste werkervaring. Voor al deze migranten geldt: zij moeten hun werkidentiteit in een nieuwe context (her)vinden.

Voor statushouders voorziet de Participatiewet al in een 'brede intake', waarbij een Plan Inburgering en Participatie (PIP) wordt opgesteld. Onderdeel daarvan is een leerbaarheidstoets (LBT) om het taalverwervingsvermogen in te schatten en de meest passende inburgeringsroute te bepalen (B1-, Z- of onderwijsrouten). In het PIP worden vervolgens concrete stappen vastgelegd, zoals deelname aan de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) en ondersteuning bij de waardering en erkenning van diploma's.

Gemeenten hebben op grond van de Participatiewet ook de taak om personen zonder uitkering (zogenoeten niet-uitkeringsgerechtigden) te ondersteunen bij het vinden van werk, bijvoorbeeld voor asielzoekers en gezinsmigranten en het versterken van de arbeidsmarktpositie van Oekraïense ontheemden. Voor alle migranten die ondersteuning richting werk nodig hebben, zou de gemeentelijke dienstverlening toegankelijker en breder beschikbaar moeten zijn dan nu. Dat het aanbod van arbeidstoeleiding bestaat, kan worden gecommuniceerd via bestaande structuren die nu zijn opgezet voor het informeren van EU-arbeidsmigranten zoals de Work in NL-punten en de regionale Werkcentra. Een specifiek budget ontbreekt echter. Het is belangrijk dat het Rijk daar voldoende financiële middelen voor beschikbaar stelt, zodat gemeenten een grotere groep migranten met een plan richting werk kunnen begeleiden.

Vrouwelijke (gezins)migranten

Er is terecht steeds meer beleidsmatige aandacht voor vrouwelijke statushouders. Wij adviseren die aandacht uit te breiden naar vrouwelijke *gezinsmigranten*.

Er is een groot onbenut arbeidspotentieel onder asielmigranten (asielzoekers en statushouders), vergeleken met Nederlanders zonder migratieachtergrond met overeenkomstige leeftijd en geslacht. Eerder schatten we het onbenutte potentieel onder deze groep op 107.000 personen (in 2022; inclusief nareizigers en Oekraïense ontheemden). Het onbenutte arbeidspotentieel onder gezinsmigranten is procentueel weliswaar kleiner dan onder asielmigranten (58% versus 86%), maar niettemin omvangrijk en in absolute aantallen van vergelijkbare omvang. Wij adviseren daarom om aan de arbeidsmarkttoeleiding van gezinsmigranten een hogere prioriteit te geven.

Dat vrouwen minder vaak betaald werk verrichten dan mannen, komt door een samenspel van institutionele en sociale factoren. Zorgtaken, gebrek aan betaalde werkervaring, beperkte beleidsmatige aandacht, gezinsdynamiek en discriminatie, met name richting vrouwen die een hoofddoek dragen, kunnen elkaar versterken. Deze vrouwen vormen geen homogene groep. Een deel is hoogopgeleid en heeft de

eigen carrière onderbroken om met de partner mee te migreren. Een ander deel heeft weinig opleiding gevolgd en geen (recente) werkervaring. Deze diversiteit vraagt om een gedifferentieerde benadering. Een hoogopgeleide vrouw die haar carrière noodgedwongen heeft onderbroken, heeft andere begeleiding nodig dan een vrouw die niet eerder betaald werk heeft verricht en nu voor het eerst nadenkt over haar plek op de arbeidsmarkt. Vrouwen komen vaker dan mannen naar Nederland als partner en niet als primaire migrant. Een uitzondering hierop vormen ontheemden uit Oekraïne, die voornamelijk uit vrouwen en kinderen bestaan. Doordat vrouwen vaak als partner migreren, kunnen zij juridisch, financieel en sociaal afhankelijk zijn van hun partner. Wij adviseren daarom om bij de benadering van vrouwelijke (gezins)migranten gebruik te maken van sleutelfiguren. In de begeleiding is het daarnaast belangrijk om ook de mannelijke partner te betrekken, want werk raakt niet alleen de vrouw, maar ook haar positie binnen het gezin. Empowermenttrajecten zijn essentieel zodat vrouwen ruimte ervaren om hun eigen wensen, behoeften en ambities te formuleren.

Netwerk

Werk zoeken en personeel werven verlopen vaak via het netwerk van respectievelijk de werkzoekende en de werkgever. De (sociale) netwerken van migranten en van werkgevers overlappen elkaar vaak niet. Daardoor kunnen zij elkaar minder gemakkelijk vinden. Werkgevers die meer migranten willen aannemen maar hen moeilijk bereiken, kunnen worden gewezen op manieren om hun netwerk te verbreden. Bijvoorbeeld door contacten te leggen met onderwijsinstellingen en stageplaatsen aan te bieden en zo de gelegenheid te krijgen om talenten en vaardigheden van migranten van dichtbij te ervaren. Ook bemiddelaars – zoals uitzend-, recruiterings- en re-integratiebureaus en zelforganisaties – spelen een belangrijke rol in het leggen van verbindingen tussen migranten en werkgevers. Samenwerking met maatschappelijke organisaties als *Refugee Talent Hub* en *Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF*, of met wervingsbureaus als *Colourful People*, kan eveneens de netwerken van werkgevers verbreden. Vandaag de dag richten steeds meer werkgevers zich al op een of meerdere migrantengroepen. Zij hechten waarde aan een inclusieve uitstraling, letten op inclusief taalgebruik en gebruiken representatief beeldmateriaal in werving, selectie en communicatie. De overheid, gemeenten en brancheorganisaties kunnen die ontwikkeling stimuleren door gesprekken tussen werkgevers te faciliteren, zodat zij van elkaars ervaringen leren en zicht krijgen op de kansen die migranten bieden.

Vast aanspreekpunt en ondersteuning voor werkgevers

Werkgevers hebben niet altijd zicht op de uiteenlopende administratieve regels die voor verschillende migrantengroepen gelden. Statushouders en Oekraïense ontheemden (die onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen) hebben geen tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig, al geldt voor Oekraïners wel een

meldingsplicht bij UWV. Gezinsleden van beide groepen mogen zonder werkvergunning werken. De nationale implementatie van de Opvangrichtlijn versoepelt de regels doordat asielzoekers na drie maanden asielprocedure toegang krijgen tot de arbeidsmarkt maar zij moeten wel een TWV aanvragen. Tegelijkertijd komt er de introductie van de categorie 'asielzoekers in de versnelde procedure' die niet in Nederland mogen werken. Werkgevers hebben behoefte aan duidelijke en toegankelijke informatie over de regels die gelden voor specifieke migrantengroepen. Wij pleiten voor betere ontsluiting van informatie en actievere communicatie. Bijvoorbeeld via een loket bij regionale Werkcentra. Zo vinden werkgevers de benodigde informatie. En krijgen zij, indien nodig, ondersteuning bij het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning.

Figuur 1: Aandachtspunten bij het vinden van werk



Fase 2: Behouden van werk

Het behouden van werk vormt de volgende stap. Daarbij zijn goed leiderschap, draagvlak binnen de organisatie en passende begeleiding op de werkvloer belangrijke aspecten.

Leiderschap tonen

Wie eenmaal is aangenomen, moet zich volwaardig lid van de organisatie voelen en zich verder kunnen ontwikkelen. Leiderschap van werkgevers speelt een belangrijke rol in het functioneren en behouden van migranten binnen een organisatie. Het management moet richting geven, draagvlak creëren en normen stellen. Bijvoorbeeld door uit te leggen waarom de organisatie streeft naar meer diversiteit, aandacht te hebben voor onderlinge verschillen en een open gesprek mogelijk te maken. Al dan niet bewuste discriminatie blijft daarbij een aandachtspunt. Ook adviseren wij om via de Stichting van de Arbeid met sociale partners te overleggen over de vraag hoe intercultureel leiderschap een plaats kan krijgen binnen de cao-thema's rond inzetbaarheid en leven lang leren.

Bij asielzoekers, statushouders en Oekraïense ontheemden is het belangrijk dat werkgevers rekening houden met hun specifieke kwetsbaarheid op het gebied van mentale gezondheid, doordat migranten die zijn gevlucht mogelijk trauma's hebben opgelopen.

Mentorschap regelen

Naast een veilige werkomgeving vraagt intercultureel leiderschap om ondersteuning aan migranten in de vorm van tijd, aandacht en ruimte. Een gestructureerd en niet-vrijblijvend mentorprogramma helpt migranten succesvol te (blijven) functioneren. Het ondersteunt hen bij het begrijpen van verwachtingen, het ontwikkelen van vaardigheden en het vinden van hun plek binnen het team. Voor hoogopgeleide migranten wordt vaak aangenomen dat zij zelfstandig hun weg vinden, maar ook zij zijn niet vanzelfsprekend bekend met de ongeschreven regels op de Nederlandse werkvloer. Een mentor, buddy of vertrouwenspersoon kan schakelen tussen werknemer en team, problemen vroegtijdig signaleren en bespreekbaar maken. Structurele begeleiding en goede voorlichting bij de start helpen uitval te voorkomen en versterken duurzame arbeidsparticipatie.

Ondersteuning bieden

De Subsidieregeling Ondersteuning Werkgevers Inzet Statushouders (SOWIS) ondersteunt werkgevers financieel bij activiteiten op de werkvloer gericht op het leren van de vaktaal en het bijbrengen van de cultuur van de organisatie met het doel statushouders duurzaam in dienst te nemen. Begeleiding en training in sociale codes, communicatie en zelfvertrouwen helpen migranten om initiatief te tonen, ambities uit te spreken en zich binnen de organisatie te profileren. Wij adviseren de SOWIS-

ondersteuning – of andere vormen van ondersteuning op de werkvloer – structureel aan te bieden en uit te breiden naar andere migrantengroepen.

Heldere regels

De praktische inzet van stimuleringsmaatregelen verschilt per gemeente en per individuele situatie. Werkgevers hebben onvoldoende zicht op de verschillende groepen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, de betrokken instanties en de uiteenlopende regelingen per doelgroep. Landelijke richtlijnen in de toepassing van stimuleringsmaatregelen, zoals de inzet van een jobcoach, kunnen ertoe bijdragen dat gemeenten van eenzelfde beleidslijn uitgaan en versnippering van beleid tussen gemeenten wordt tegengegaan. Ook de verschillende visies tussen en binnen gemeenten over participatie en taal (inburgering) brengt onduidelijkheid met zich mee. Heldere en structurele communicatie door het Rijk over de inzet van stimuleringsmaatregelen richting werkgevers en visie participatie richting gemeenten moet de toepassing van regelingen inzichtelijker en voorspelbaarder maken.

Werk moet lonen

Een knelpunt is dat betaald werk financieel niet altijd loont. Wanneer inkomsten uit formeel werk grotendeels worden verrekend of toeslagen wegvallen, kan informeel werk aantrekkelijker lijken. Voor asielzoekers en statushouders in een opvanglocatie geldt de Regeling eigen bijdrage asielzoekers (Reba). Bewoners met inkomsten betalen mee aan de opvangkosten, waarbij de eigen bijdrage oploopt met de gezinsgrootte tot een vastgesteld maximum. Werken levert daardoor in de praktijk, zeker bij minder dan 24 uur per week, weinig financieel voordeel op. Daarbij wordt de Reba als complex ervaren. Vooral bij nulurencontracten is lastig te voorspellen hoeveel men overhoudt. De Raad adviseert te onderzoeken hoe werken meer kan lonen en of de Reba-systematiek eenvoudiger kan. Gemeenten zouden bij de ondersteuning naar werk erop moeten wijzen dat (regulier) werk waardevolle kansen en perspectief voor de toekomst biedt.

Figuur 2: Aandachtspunten bij het behouden van werk



Fase 3: Doorgroeien in werk

De derde fase gaat over doorgroeien in werk. Over het verder ontwikkelen en optimaal benutten van talenten. En over de waardering van buitenlandse diploma's. Als migranten werken, maken zij vaak meer uren dan Nederlanders zonder migratieachtergrond maar regelmatig onder hun niveau. Als vrouwelijke migranten werken doen ze dat vaker voltijd dan Nederlandse vrouwen zonder migratieachtergrond, van wie ongeveer twee derde in deeltijd werkt. Het kwantitatieve arbeidspotentieel wordt dan weliswaar benut maar is er sprake van kwalitatieve onderbenutting van het potentieel.

Uit onze eerdere cijfermatige verkenning blijkt dat werkende asielmigranten en Oekraïense ontheemden vaak een laag loon ontvangen. Uit diverse onderzoeken komt naar voren dat de meeste Oekraïners weliswaar werken, maar dat meer dan de helft dat onder het niveau van hun werk in het herkomstland doet. De doorstroom naar passender en beter betaald werk blijft uit. Om talenten van migranten optimaal te benutten, is het belangrijk om transparant te zijn over interne doorgroeimogelijkheden en vacatures, zodat migranten weten welke kansen er zijn.

Skills zichtbaar maken en erkennen

De talenten en competenties van migranten – en overigens ook van veel andere werkenden – komen vaak niet volledig tot uitdrukking in een formeel diploma. Een skillspaspoort maakt die competenties inzichtelijk voor werkgevers en ondersteunt zo een objectievere en eerlijkere benadering voor zowel werving als doorgroei. Het geeft ook de mogelijkheid om in het buitenland verworven skills te erkennen. Daarvoor is wel een uniforme skillstaal nodig, zodat vraag en aanbod op elkaar aansluiten. Het initiatief *CompetentNL* biedt hiervoor al een infrastructuur. Naast inzichtelijkheid in skills, is het ook van belang dat aangetoonde vaardigheden formeel erkend kunnen worden. De Erkenning van Verworven Competenties (EVC) biedt de mogelijkheid om eerder opgedane werkervaring te verzilveren in een verkorte opleidingsroute. Het huidige, grotendeels geprivatiseerde stelsel is echter kwetsbaar voor fraude en onterechte diplomaverlening. Omdat betrouwbaarheid een vereiste is, adviseren wij de kwaliteitsborging publiek te verankeren in een voor iedereen toegankelijk skillspaspoort.

Bij het vinden van werk spelen strikte toelatingsregels voor beschermde beroepen een rol. Wij adviseren om te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor een ruimere en flexibelere benadering van diploma-erkenning. Stimuleer inzet van diplomawaardering door migranten en werkgevers, want het biedt richting voor de beroepskeuze, schat het equivalente onderwijsniveau in en geeft inzicht in ontwikkelpotentieel.

Praktijkgericht leren

Bij doorgroei in werk wordt soms gesproken over ABC: van alle ('any') banen, naar een betere ('better') baan, naar een carrière ('career') baan. Veel migranten, waaronder ook Oekraïense ontheemden en (arbeids)migranten uit Oost-Europa kunnen daarin nog stappen zetten. Als zij werken, hebben zij vaak weinig tijd en ruimte voor scholing. EU-arbeidsmigranten werken bovendien veelal bij uitzendbureaus en 44% van hen heeft één jaar na aankomst nog steeds een uitzendcontract, zo blijkt uit ons eerdere advies *'Investeren in samenleven'*. Doorgroeimogelijkheden binnen het huidige bedrijf zijn vaak beperkt of slechts voor een kleine groep haalbaar door taal- en/of opleidingseisen.

Mede door krapte op de arbeidsmarkt staan werkgevers steeds vaker open voor een praktijkgerichte benadering: het starten vanuit praktische vaardigheden waarbij iemand zich vervolgens verder ontwikkelt op de werkvloer. Vooral werkgevers die al ervaring hebben met diverse doelgroepen zetten hierin sneller stappen. Modulair onderwijs, praktijkverklaringen en deelcertificaten maken het mogelijk om competenties in de praktijk te ontwikkelen en zichtbaar te maken, zonder te moeten stoppen met werken voor het volgen van een opleiding. Door het stapelen van certificaten kan uiteindelijk een diploma worden behaald, en een diploma draagt bij aan doorgroei. Onderwijs speelt hierin een belangrijke rol, ondersteund door bestaande instrumenten zoals de wet Leeruitkomsten (hoger onderwijs) en Dialogisch Valideren (mbo). Toch valt er nog een wereld te winnen wanneer alle migranten die onder hun niveau werken beter naar dergelijke opleidingsmogelijkheden begeleid worden, en zo naar beter en beter betaald werk. Daarin is het van groot belang dat het mbo stapelbare, praktijkgerichte leerroutes aanbiedt, en dat werkgevers hun werknemers daadwerkelijk de tijd en ruimte geven die stappen te zetten.

Daarnaast adviseren wij dat sociale partners afspraken maken die werkgevers stimuleren om werkende migranten tijd en ruimte voor scholing en doorgroei te bieden. En we benadrukken het belang van objectieve doorgroei op basis van competenties en adviseren dit te agenderen binnen het cao-thema inzetbaarheid en leven lang leren.

Figuur 3: Aandachtspunten bij het doorgroeien in werk



Tot besluit

Nederland, en vooral het Nederlandse bedrijfsleven, doet zichzelf en migranten tekort door het potentieel aan talenten niet méér te benutten. Met dit briefadvies laten we zien dat er concrete stappen mogelijk zijn. Migrantten moeten hiervoor in beeld komen bij de partijen die hen kunnen ondersteunen, werkgevers moeten weten waar zij aan toe zijn, het belang van leiderschap door draagvlak creëren en ondersteuning, en eerder en elders verworven skills moeten erkend worden en meetellen. Dat vraagt een gezamenlijke inspanning van het Rijk, gemeenten, werkgevers, brancheorganisaties, bemiddelingsorganisaties en migranten. We bevelen aan de daarvoor benodigde middelen beschikbaar te stellen, landelijke richtlijnen te bieden en de voorgestelde aandachtspunten onder de aandacht te brengen van de andere betrokken partijen. Meer prioriteit verdienen gezinsmigrantten, en in het bijzonder vrouwen, want daar valt de grootste winst te behalen. Door te investeren in migrantten die al in Nederland benutten we een groot en direct beschikbaar arbeidspotentieel, brengen we talenten tot bloei en worden we minder afhankelijk van nieuwe arbeidsmigrantten.

De Adviesraad Migratie

De Adviesraad Migratie is een onafhankelijk adviesorgaan ingesteld bij wet en adviseert regering en parlement in brede zin over migratie. De advies- en kennisproducten gaan over wetgeving, beleid en strategie.

Colofon

‘Investeren in onbenut talent. Een briefadvies over het beter benutten van het talent onder migranten in Nederland’

Uitgave van de Adviesraad Migratie, Den Haag 2026

Adviesraad Migratie

Postbus 20011

2500 EA Den Haag

www.adviesraadmigratie.nl

secretariaat@adviesraadmigratie.nl

06 - 46 84 09 07

Dit advies is voorbereid door leden van de Adviesraad Migratie en medewerkers van het bureau.

Raadsleden: Paul de Beer (coördinerend raadslid), Helga de Valk en Jos Wienen.

Bureau: Anita Strockmeijer (projectleider) en Selin Tuzgöl.