



OPEN EMBASSY

Van Direct Meedoen naar
Volwaardig Meedoen

2024

DOHN

01.

Introductie

02.

Aanpak

03.

Resultaten

04.

Kernthema's

05.

Aanbevelingen

06.

Tot slot

07.

Dankwoord

INTRODUCTIE

Samen met NewBees trokken wij een jaar lang op met mensen die de oorlog in Oekraïne zijn ontvlucht. Ons doel: hen direct ondersteunen bij de toegang tot de Nederlandse samenleving, met een focus op werk. En tegelijk leren van hun ervaringen bij het opbouwen van hun leven in Nederland.

Binnen het project Direct Meedoen ondersteunden we in totaal 75 huishoudens (rond de 200 individuen) van oktober 2022 - oktober 2023 in Zaanstad, Amsterdam en Nijmegen.

Mensen die gevlucht zijn vanwege de oorlog in Oekraïne vallen niet onder de Wet Inburgering. Zij hoeven niet in een AZC te verblijven of te slagen voor het inburgeringsexamen. In tegenstelling tot mensen die inburgeren hebben zij directe toegang tot de arbeidsmarkt. Maar ze krijgen ook geen sociale huurwoning, uitkering of jobcoach van de gemeente.

De ondersteuning hebben we ingericht als actieonderzoek, zodat we twee cruciale dingen konden leren:

1. Hoe kunnen we de toegang tot Nederland voor alle mensen uit Oekraïne zo goed en gelijkwaardig mogelijk organiseren?
2. Hoe kan de directe toegang tot werk en de vrijheid, autonomie en gastvrijheid die Oekraïeners ervaren, een precedent scheppen voor andere groepen die (gedwongen) migreren?

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

- Aanpak: ingezette methodieken in ondersteuning en onderzoek
- Resultaten, kwantitatieve data en contextuele factoren
- De belangrijkste lessen en aanbevelingen uit het actieonderzoek aan de hand van 7 kernthema's. Per thema stellen we een korte actieagenda op.
- Aanbevelingen: lessen voor nieuwkomersbeleid

2 - AANPAK

Het actieonderzoek onder 75 Oekraïense huishoudens focust op doorbraken in de verschillende leefgebieden die nodig zijn om werk te vinden.

Met een gezamenlijke aanpak ondersteunden we Oekraïense mensen in de gemeenten Amsterdam, Zaandam en Nijmegen. NewBees begeleidt deze mensen naar werk, o.a. met traineeships, workshops om de arbeidsmarkt en lokale context te leren kennen en individuele ondersteuning bij de zoektocht naar een baan. OpenEmbassy richt zich d.m.v. actieonderzoek en de perspectiefplanmethode op de ondersteuning op andere leefgebieden en het realiseren van doorbraken op obstakels die toetreding tot de arbeidsmarkt in de weg staan.

Methode NewBees

De methodiek van NewBees is ontwikkeld door ervaringsdeskundigen: nieuwkomers die al langer in Nederland zijn. De trajecten op maat ondersteunen nieuwkomers die inburgeren bij de ontwikkeling van talent, praktische kennis, vergroten van zelfvertrouwen en voorbereiding op de arbeidsmarkt. NewBees gebruikt hierbij bewezen tools waardoor deelnemers vanaf dag één volledig meedoen aan de lokale samenleving:

- Het traject start met een intakegesprek om een beeld te krijgen van de talenten en ambities van de newbee. O.a. met een innovatieve kaartenset met 40 open vragen over werk, verbinding met Nederland, zelfvertrouwen en zelfredzaamheid.
- Voor Direct Meedoen zijn workshops ontwikkeld en vertaald naar het Oekraïens door ervaringsdeskundige collega's, met thema's als: 'Werk vinden', 'solliciteren', 'de Nederlandse arbeidscultuur' en 'Mentaal welzijn'.
- Deelnemers worden gematcht aan (vrijwilligers)werk op basis van hun talent.



”
Focus voor een doorbraak
op alle aspecten die van
belang zijn voor een
vlotte integratie.

Methode OpenEmbassy

In ons actie-onderzoek werken we volgens de Perspectiefplan Methode, gebaseerd op het werk van onze founding partner Instituut voor Publieke Waarden. Samen met het Indicators of Integration Framework van Ager en Strang dat gebaseerd is op ervaringen van nieuwkomers zelf.

Opbouw actieonderzoek

1. Op een gelijkwaardige manier gaan we het gesprek aan met de persoon die we ondersteunen, in de taal waarin iemand zich het meest comfortabel voelt.
2. We stellen samen een perspectiefplan op waarin we in kaart brengen waar iemand heen zou willen en welke obstakels er in de weg staan.
3. Daarna realiseren we samen met de persoon zelf doorbraken om de obstakels op te lossen en stappen te zetten richting het perspectief.
4. Tegelijkertijd leren we hiervan. Wat zijn de belangrijkste obstakels? Welke creatieve oplossingen vormen zich in de praktijk? En eventueel: wat moet er op beleids- of uitvoeringsniveau veranderen om de situatie voor alle nieuwkomers te verbeteren?
5. Data wordt verzameld en geanalyseerd door de lens van het “I4 indicatoren model voor integratie” van Ager en Strang, toegepast op de Nederlandse context. Dit model laat zien wat er volgens nieuwkomers zelf nodig is om je thuis te voelen en een leven op te bouwen in een nieuw land.



Noot: Bekijk het [webinar Individual Support](#) voor een uitgebreidere uitleg over onze methodologie.

Extra kennis ophalen

Naast de directe ondersteuning van 75 huishoudens in ons actie-onderzoek, hebben we op verschillende aanvullende manieren kennis opgehaald. Dit gaf ons waardevolle informatie over o.a. de behoeften en vragen van mensen uit de Oekraïense community, routes naar werk, arbeidsparticipatie en begeleiding van mensen naar werk.

Doel	Activiteit	Uitkomst
Kennis ophalen	Online Helpdesk	Analyse 400 vragen
Leren van behoeften/vragen	Oekraïense community KOLO	• Actief Telegram kanaal 80 personen • Meetups • Online webinars > 1.000 personen
Kennis arbeidsparticipatie, begeleiding naar werk	Deskresearch, kennissessies NewBees	• Kwantitatieve data arbeidsparticipatie • Inzicht in begeleiding naar werk

Noot

Voor dit onderzoek hebben wij niet direct gesproken met werkgevers die betrokken waren bij de mensen die wij ondersteunden. Alle inzichten over de rol van werkgevers zijn gebaseerd op ervaringen van de nieuwkomers uit Oekraïne waar wij mee in contact waren, en de ervaringen van de matchers van NewBees die bemiddelden tussen nieuwkomers en werkgevers. De mensen die wij ondersteunden zijn bij 55 verschillende werkgevers geplaatst, tijdens het matchingsproces is er contact geweest met minstens 80 werkgevers.

3 - RESULTATEN

Het actieonderzoek bij Oekraïense huishoudens in Amsterdam, Zaandam en Nijmegen gaf gedetailleerde informatie over de verschillende thema's en obstakels die leven. Daarnaast leverde de individuele ondersteuning directe impact: 68 mensen zijn begeleid naar werk.

Begeleiding naar werk

Matches naar werk in de ondersteuning van 81 Oekraïense huishoudens

68/81



68 langdurige matches
(met een contract)

65%



53 matches naar
betaald werk

NewBees heeft in totaal 81 mensen ondersteund, waarvan 68 mensen langdurig zijn gematcht. Langdurig wil zeggen: meer dan alleen een eenmalige klus, er is een contract.

- Er zijn 53 mensen gematcht aan een betaalde baan.
- Er zijn 5 mensen aan stages gematcht en 7 mensen naar vrijwilligerswerk.
- Voor 66 mensen zijn netwerkgesprekken ingepland.
- Er zijn 21 mensen gematcht aan een eenmalige klus (8 hiervan zijn later alsnog langdurig gematcht).

Deelnemer

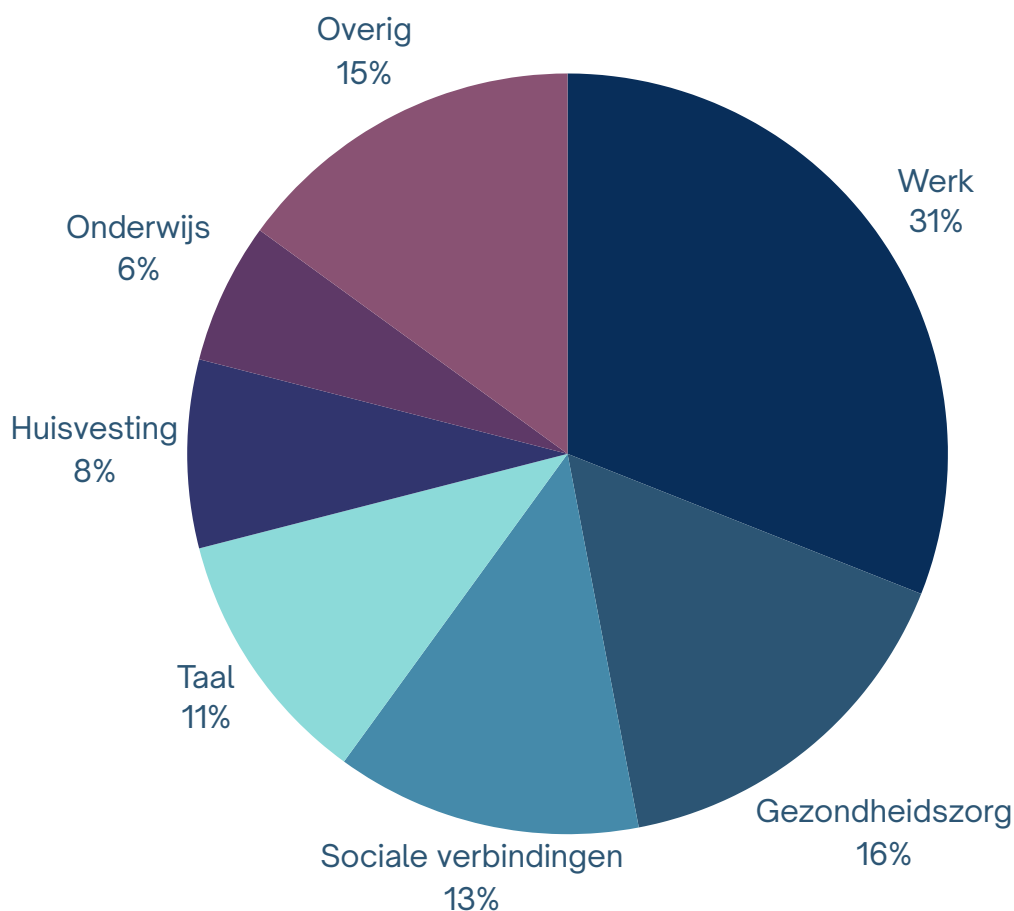
“The information you provided helped me understand what my next steps should be and what suits me and what doesn't.”

Resultaten ondersteuning Open Embassy

- Van de 81 mensen die door NewBees ondersteund zijn in de zoektocht naar werk, zijn 75 mensen ondersteund door OpenEmbassy. Hiervan zijn 60 mensen ondersteund met de Individual Support methodiek. Met hen is een perspectiefplan opgesteld en is intensief samengewerkt om doorbraken te realiseren op verschillende indicatoren. Via de online helpdesk zijn 15 mensen ondersteund met kortere vragen.
- Daarnaast kwamen er 400 vragen binnen bij onze online helpdesk.

Begeleiding leefgebieden

Belangrijkste thema's gelabeld in onze ondersteuning van Oekraïense huishoudens



Noot

In onze ondersteuning van 75 Oekraïense huishoudens is gedurende het onderzoek alle data-invoer van de actie-onderzoekers gelabeld en opgedeeld in thema's. Het cirkeldiagram laat zien welke thema's het meest terugkwamen en in welke mate. Dit zijn thema's waar onze actie-onderzoekers de meeste tijd aan besteed hebben.

Flexibiliteit werkgever

Voor laagdrempelige banen gaan veel werkgevers flexibel om met taal. En worden er creatieve oplossingen gevonden om mensen die geen Nederlands of Engels spreken in te werken, zoals: tolken op de werkvloer, inzet van pictogrammen. Voor passende banen vragen werkgevers echter weer een hoog taalniveau in het Nederlands of Engels.

Voorbeeld casus

In Direct Meedoen hebben we 60 mensen ondersteund met de Individual Support methodiek. Met hen is een perspectiefplan opgesteld en is intensief samengewerkt om doorbraken te realiseren op verschillende indicatoren.

Het verhaal van Yvan laat zien waarom het belangrijk is om ondersteuning te krijgen op álle leefgebieden, dus niet alleen ondersteuning in de begeleiding naar werk. Er moeten vaak eerst obstakels in andere leefgebieden worden opgelost (doorbraken), voordat mensen de route naar werk kunnen bewandelen.

Yvan

Obstakels opheffen naar werk

Yvan ervaart veel obstakels om de stap naar werk te maken en ook om in bredere zin zijn leven in Nederland op te bouwen.

- Fysieke beperkingen als gevolg van een motorongeluk (rechts verlamd).
- Moeite om de arbeidsmarkt te betreden zonder relevante ervaring.
- Beperkte kennis van het Engels.
- Behoeftte aan mentale ondersteuning, omdat hij uit een actieve oorlogszone kwam.

Na twee diepgaande gesprekken, het opbouwen van een vertrouwensrelatie en het uitwerken van een perspectiefplan, kunnen we samen de volgende doorbraken realiseren:

- Revalidatie-ondersteuning, met name fysiotherapie, om de mobiliteit van Yvan te verbeteren. Toegang tot massage- en acupunctuurbehandelingen als aanvullende therapieën.
- Koppeling aan een relevante buddy voor begeleiding bij het vinden van werk.
- Koppeling aan een Engelse taalbuddy om de Engelse taal te oefenen naast de cursussen die Yvan al volgt.
- Toegang tot professionele psychische ondersteuning in het Oekraïens.

In de loop der tijd werken deze doorbraken positief door in het leven van Yvan en daarmee het leven van zijn gezin. Hij krijgt toegang tot een uitgebreid revalidatieprogramma, waar hij zelfs leert fietsen. Hij schrijft zich in bij [HackYourFuture](#) en vindt een baan in de IT. Ook gaat hij Engels studeren aan de Universiteit.

Noot: Alle namen in dit rapport zijn pseudoniemen en de persoonlijke data van de mensen die we ondersteunden is geanonimiseerd.

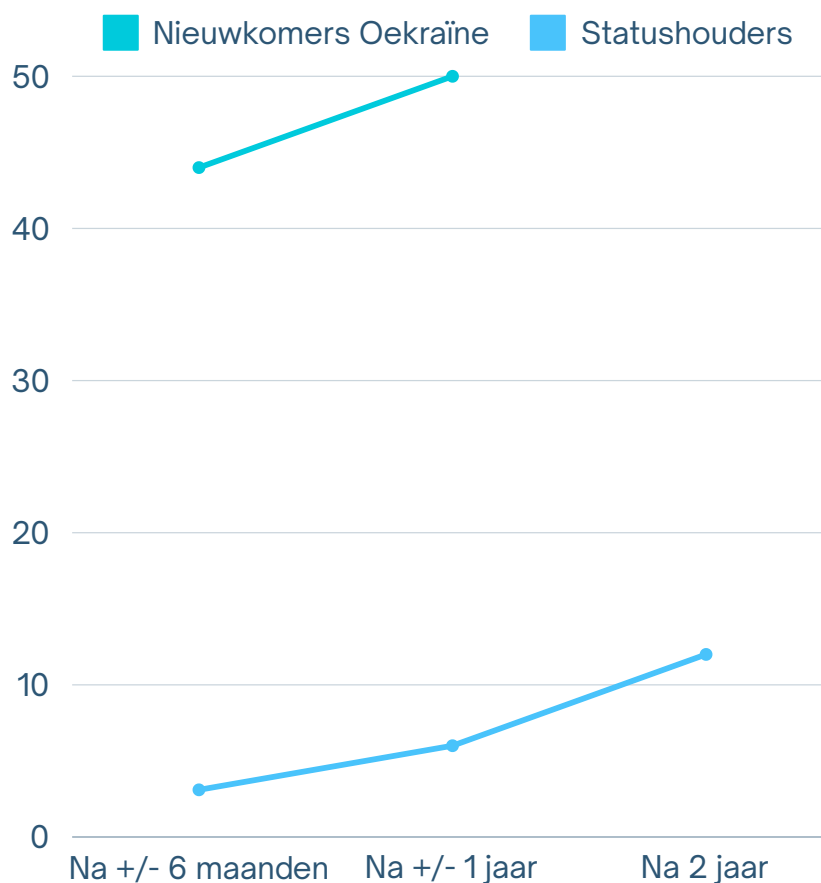
Mensen uit Oekraïne doen sneller mee op de arbeidsmarkt

Anders dan nieuwkomers die 'regulier asiel' aanvragen, hebben nieuwkomers uit Oekraïne direct toegang tot de formele arbeidsmarkt. Zij vallen onder de Tijdelijke Richtlijn Bescherming (TRB) en mogen vanaf dag één in Nederland werken.

Als we beschikbare data over de arbeidsparticipatie van mensen uit Oekraïne vergelijken met nieuwkomers die in 2018 een status kregen en moeten inburgeren onder de Wet Inburgering 2013 (WI2013), zien we dat mensen uit Oekraïne veel sneller en in grotere getale betaald werk vinden.

Kwantitatieve data

Arbeidsparticipatie in % verricht betaald werk



Wat opvalt

Een jaar na aankomst in Nederland heeft 50% van de nieuwkomers uit Oekraïne een betaalde baan. Voor nieuwkomers die inburgeren, ligt dit percentage een jaar na het verkrijgen van een status op 6.5%.

Kwantitatieve data

Dienstverband in % deeltijdwerk (minder dan 35 uur)



Wat opvalt

Deeltijdwerk komt veel vaker voor onder nieuwkomers die een status hebben dan onder nieuwkomers uit Oekraïne. Nieuwkomers uit Oekraïne werken vaker in een voltijd dienstverband (meer dan 35 uur per week). Verder bleek uit de kwantitatieve data:

- Zowel nieuwkomers die inburgeren als Oekraïense nieuwkomers werken grotendeels flexibel (oproepwerk, uitzendwerk en contracten met weinig/geen urengarantie).
- Beide groepen nieuwkomers werken relatief veel binnen de uitzendbranche en horecabranche, maar nieuwkomers uit Oekraïne werken vaker als uitzendkracht (na 1 jaar 51% t.o.v. 27%).

Noot

We maken hierbij gebruik van kwantitatieve data uit ons onderzoek samen met Regioplan, “[Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt](#)” aangevuld met openbare gegevens uit het [databestand van het Centraal Bureau voor de Statistiek \(CBS\)](#). Voor keuzes en verdere duiding van de hier gebruikte data, verwijzen we graag naar de bijlage achterin.

- Een verklaring is dat er bij deze uitzendbureaus vaak al een infrastructuur aanwezig is om in het Oekraïens, Russisch of Pools te communiceren. Ook is de uitzendbranche door de ervaring met arbeidsmigranten ingericht vanuit de insteek van “tijdelijk werk”. De uitzender regelt vaak bepaalde administratieve zaken, zodat mensen uit EU-landen relatief gemakkelijk in Nederland kunnen werken zonder dat voorafgaande kennis van het Nederlandse systeem nodig is. Hierdoor is het relatief makkelijk voor mensen uit Oekraïne om in te stromen in deze sector.

Contextuele factoren

Uit de kwantitatieve data komt duidelijk naar voren dat nieuwkomers uit Oekraïne sneller deelnemen aan de arbeidsmarkt. Om dit beter te begrijpen is het van belang naar een aantal contextuele factoren te kijken.

Toegang arbeidsmarkt

Mensen die uit Oekraïne zijn gevlucht hebben via de TRB direct toegang tot de arbeidsmarkt en krijgen leefgeld. Terwijl mensen die asiel moeten aanvragen eerst 6 maanden moeten wachten en een deel van hun inkomen moeten afdragen aan COA. Hoewel de eis dat je maar 24 weken per jaar mag werken (de 24-wekeneis) recent is opgeheven, blijven andere obstakels overeind. Bijvoorbeeld de eis een tewerkstellingsvergunning aan te vragen en de lange wachttijden voor het verkrijgen van een BSN. Gedurende de asielprocedure ervaren mensen dus meerdere obstakels die gemakkelijke toegang tot werk verhinderen en blijven mensen daardoor vaak op afstand van de arbeidsmarkt.

Inburgeringsplicht

Nieuwkomers die statushouder zijn, hebben een inburgeringsplicht. Zij moeten binnen drie jaar alle onderdelen van de inburgering afronden. Het volgen taallessen, en lessen ‘Module Arbeidsmarkt Participatie’ en het bijwonen van participatieactiviteiten en -bijeenkomsten (bijvoorbeeld voor van het Participatieverklaringstraject) kost tijd en energie. En wanneer de lessen en bijeenkomsten overdag zijn, kan dit de mogelijkheden tot werk beperken. NewBees, die ook mensen die inburgeren naar werk begeleidt, bevestigt de observatie dat inburgering en werk in de praktijk soms lastig te combineren zijn. Mensen uit Oekraïne hebben geen inburgeringsplicht en hebben daardoor relatief meer tijd om te werken. Dit zou ook het grote verschil in het aantal voltijd contracten kunnen verklaren.

Noot

We hebben in de looptijd van dit project ook mensen uit “derde landen” ondersteund, maar deze inzichten zijn in dit rapport niet meegenomen omdat hun situatie moeilijk vergelijkbaar is met mensen met de Oekraïense nationaliteit, omdat zij met en nog onzekerder toekomstperspectief te maken hebben. Voor meer informatie over ons werk op dit thema, zie dit [artikel](#).

Verblijfsstatus

Mensen uit Oekraïne hebben een verblijfsstatus op basis van de TRB. Deze is ingegaan op 4 maart 2022 en is daarna enkele keren verlengd. Nieuwkomers die statushouder zijn, krijgen een 5-jarige status op basis van een goedgekeurde asielaanvraag. Deze status kan daarna worden omgezet naar een permanente verblijfsstatus, of mensen kunnen de Nederlandse nationaliteit aanvragen. Voor mensen die uit Oekraïne gevlucht zijn, maar niet de Oekraïense nationaliteit hebben (“derdelanders”) geldt dat hun bescherming onder de TRB vervalt op 4 maart 2024. Voor mensen met de Oekraïense nationaliteit is het nog onduidelijk hoe de toekomst van hun verblijfsstatus eruit gaat zien.

Arbeidsmarkt en samenleving

Op het moment dat veel nieuwkomers uit Oekraïne naar Nederland kwamen, was er sprake van een krapte op de arbeidsmarkt. Er was veel vraag naar werknemers. Rond 2018 (het jaar dat de nieuwkomers in de ‘vergelijkingsgroep’ een status kregen), was er niet eenzelfde nijpende krapte op de arbeidsmarkt. Dit kan er mogelijk aan hebben bijgedragen dat de mensen die in 2022/2023 vanuit Oekraïne naar Nederland kwamen relatief snel een baan konden vinden.

Daarnaast lijkt ook de energie in de samenleving een extra boost te hebben gegeven aan de bereidwilligheid van werkgevers om zich extra in te zetten voor mensen uit Oekraïne. Deze energie was sterk aanwezig rondom het uitbreken van de volledige oorlog in Oekraïne en de maanden die daarop volgden. Er werden veel (burger)initiatieven opgericht om mensen uit Oekraïne te ondersteunen. En dit werd groots onder de aandacht gebracht in de media.

4- KERNTHEMA'S

Op basis van de kwantitatieve cijfers zien we dat mensen uit Oekraïne sneller en in grotere aantallen aan het werk komen. Deze cijfers vertellen ons echter niet hoe mensen het werken ervaren, welke kansen en obstakels ze tegenkomen en in hoeverre toegang tot werk ook een stepping stone vormt naar toegang tot andere delen van de samenleving.

Inzichten kwalitatief onderzoek

Over deze belangrijke aspecten hebben we kwalitatieve data opgehaald vanuit het actieonderzoek, de ondersteuning via de helpdesk, communitysessies en een focusgroep. De inzichten hieruit, delen we aan de hand van 7 kernthema's.

01

Duurzaam werk

Wanneer mensen uit Oekraïne op zoek gaan naar een baan die echt past bij hun talenten, ambities en eerdere werkervaring, lopen zij met een vertraagd effect tegen soortgelijke obstakels aan als mensen die inburgeren.

02

Mentaal welzijn

Aandacht voor het mentale welzijn en behoefte aan mentale ondersteuning nemen toe naarmate mensen in de meest urgente levensbehoeften hebben kunnen voorzien en is verbonden met de zoektocht naar een passende baan.

03

Stabiliteit & perspectief

Bij zowel mensen uit Oekraïne als werkgevers is er behoefte aan stabiliteit en duidelijkheid over het perspectief van het verblijfsrecht op basis van de richtlijn tijdelijke bescherming.

04

Taalonderwijs

Doordat taalonderwijs niet verplicht is, kiezen mensen zelf op welk moment zij aan welke taalonderwijs (Engels of Nederlands) behoefte hebben om toegang te krijgen tot andere delen van de samenleving.

05

Opvang en huisvesting

Instabiliteit in de opvang van mensen uit Oekraïne vormt een van de grootste bronnen van stress en hiermee een obstakel om passend werk te vinden, terwijl passend en duurzaam werk een voorwaarde vormt voor meer autonomie in het regelen van eigen huisvesting.

06

Differentiatie naar werk

Direct meedoen op de arbeidsmarkt ziet er niet voor iedereen hetzelfde uit: er is behoefte aan differentiatie in de routes naar werk en aan laagdrempelige manieren om te oriënteren op een nieuwe arbeidsmarkt.

07

Sociale verbindingen

De banden tussen mensen uit Oekraïne onderling en de capaciteit om effectieve zelforganisaties te vormen zijn sterk. Tegelijkertijd blijven de sociale verbindingen met mensen met andere achtergronden en instituties achter.

01 Kernthema Duurzaam werk

Wanneer mensen uit Oekraïne op zoek gaan naar een baan die echt past bij hun talenten, ambities en eerdere werkervaring, lopen zij met een vertraagd effect tegen soortgelijke obstakels aan als mensen die inburgeren.

Perspectiefshift

Gedurende de looptijd van het onderzoek zien we een shift in het perspectief van de 75 mensen waarmee wij werken. Begin 2022 is het merendeel op zoek naar “anything goes”: laagdrempelige banen waar zij snel kunnen starten en die niet direct aansluiten bij eerdere werkervaringen of ambities voor de toekomst. Bijvoorbeeld in seizoenswerk, horeca en schoonmaakwerk, waarbij er vanuit werkgevers flexibel omgegaan wordt met taal.

In de loop van 2023 zien we dat steeds meer mensen een shift maken van hun eerste baan naar een passende baan. Een ontwikkeling die overeenkomt met andere onderzoeksprojecten. Na een snelle start lopen mensen uit Oekraïne nu tegen obstakels aan die we kennen vanuit onderzoek naar mensen die inburgeren en de arbeidsmarkt.

Taalniveau

In de beginperiode gingen werkgevers flexibel om met taal en vonden zij creatieve oplossingen om mensen die geen Nederlands spreken in te werken (bijvoorbeeld: tolken op de werkvloer, inzet van pictogrammen). Binnen ons onderzoek zien we dat werkgevers na deze beginperiode steeds vaker een hoger Nederlands taalniveau vragen. Ook bij praktisch werk, waar eerder de Engelse taal of creatieve oplossingen voldoende waren om te starten.

Onze data binnen dit onderzoek haalden we op via de nieuwkomers die we ondersteunden, niet direct vanuit werkgevers. Daarom kunnen we op dit moment geen verklaring geven voor deze ontwikkeling vanuit het perspectief van de werkgever. De mensen in ons onderzoek noemen als belangrijkste reden het inzakken van het initiële enthousiasme en de bereidheid van werkgevers om een extra stap te zetten of bepaalde creatieve oplossingen duurzaam toe te passen in plaats van een kortetermijn noodoplossing. Zeker voor toegang tot passend werk, vormt de eis voor een hoog Nederlands taalniveau een obstakel.

Deelnemer

“Ik ben skilled in mijn vakgebied, maar in de Engelse en Nederlandse taal mis ik de woordenschat om dit te uiten.”

Minder flexibiliteit en welwillendheid werkgevers

In de eerste maanden na de oorlog zagen wij binnen ons onderzoek bij werkgevers van laagdrempelige banen veel flexibiliteit en motivatie om mensen uit Oekraïne aan te nemen en openstaande vacatures te vullen. Nu de oorlog voortduurt lijkt dit bij passend werk op niveau minder het geval te zijn.

- Werkgevers zijn bijvoorbeeld huiverig om langetermijncontracten aan te bieden door onzekerheid over de tijdelijke verblijfsstatus van mensen uit Oekraïne.
- Voor banen op niveau maken werkgevers bij de selectie qua taalniveau, diploma's en werkervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt meer de vergelijking met een persoon die in Nederland geboren is, professionals uit andere EU-landen en kennismigranten uit andere landen. Hierdoor is de concurrentie groter.
- Het is mogelijk dat het eerdere aanbod vanuit werkgevers in de beginperiode hoofdzakelijk maatschappelijk gemotiveerd was: vanuit de wil om te helpen. En dat die actiemodus van de eerste maanden inzakt nu de oorlog voortduurt en de oorlog in Oekraïne ook minder in de media aanwezig is.

Diplomawaardering

In de zoektocht naar passend werk wordt door werkgevers vaker een diplomawaardering gevraagd dan voor praktisch werk waar mensen snel mee kunnen starten. De diplomawaardering wordt ingezet om eerdere opleidingen op waarde te schatten in het Nederlandse systeem. In Oekraïne komt het veel voor dat mensen iets hebben gestudeerd, maar ervaring hebben opgedaan in een ander werkgebied. Hiermee kunnen ze niet voldoen aan de diploma-eisen van vacatures voor passend werk, terwijl ze mogelijk wel de passende werkervaring hebben.

Onvoldoende toegang tot kinderopvang

Onvoldoende toegang tot kinderopvang vormt een obstakel om te werken en om tijd te kunnen investeren in het vinden van passend werk. Nog voordat iemand een baan heeft, is er behoefte aan zorg voor de kinderen, om tijd vrij te maken voor het sollicitatieproces dat veel energie en tijd vergt.

Lina

Route naar passend werk

Werkte in Kyiv als marketing specialist, woont met haar tienerdochter in Amsterdam bij een gastgezin. Werkt nog steeds remote als freelance marketing specialist in Oekraïne.

In Nederland kiest ze in eerste instantie voor een andere focus; ze haalt haar "bartending certificate" en zoekt een baan in de horeca. Dit is oké, zolang ze het kan combineren met haar baan in Oekraïne: "My job in the Netherlands allows me to empty my head and work with my hands. My job in Ukraine allows me to use my brains and knowledge. For now, it's a good balance."

Na een paar maanden besluit Lina toch naar een passende baan te zoeken in Nederland. "I'm here in Amsterdam, but I'm not really here because I'm still living my Kyiv life by holding on to this job. At the same time I'm not in Kyiv, I'm nowhere fully." Het solliciteren valt niet mee en ze vindt het lastig te begrijpen waarom ze zoveel afwijzingen ontvangt. Uiteindelijk vindt Lina een passende baan. Ze is blij, maar het is voor haar nog geen reden om te stoppen met haar baan in de horeca en haar baan in Oekraïne. Omdat haar perspectief onzeker is, houdt ze voor nu alle opties open.

Actie agenda

- Focus op skills, ervaring en motivatie om iemand op waarde te schatten, in plaats van op diploma's en het taalniveau. Er zijn al veel instrumenten ontwikkeld om dit concreet vorm te geven, zoals het werken met het skillspaspoort.
- Onvoldoende toegang tot kinderopvang is een breder maatschappelijk probleem. Investeer op de korte termijn in creatieve oplossingen voor het vergroten van het aanbod van kinderopvangplekken. Een voorbeeld is de "Ouderparticipatiecreche" waarbij ouders onderling op elkaars kinderen passen. Daarnaast bestaan er ook informele community-oplossingen, waarbij ouders die elkaar al wat beter kennen (omdat ze bijvoorbeeld op dezelfde opvanglocatie wonen) gezamenlijk een systeem creëren om kinderopvang te realiseren
- De shift naar passend werk brengt meer behoefte aan taalonderwijs met zich mee. Creëer daarom de mogelijkheid voor mensen om zowel Nederlands als Engels te leren en realiseer toegang tot formeel taalonderwijs (lessen) en taalcontact (mogelijkheden om de taal in de praktijk te oefenen).
- Voor mensen die nu al een baan hebben waarin de taal geen rol speelt en een shift willen maken naar een passende baan, is het lastig om de tijd te vinden om naast werk (en vaak ook zorg voor de kinderen) de taal te leren. Het kan daarom lonen om taalonderwijs in de avonden aan te bieden en/of werkgevers te stimuleren om taal aandacht te geven op de werkvloer. Kleinere bedrijven en organisaties kunnen dit niet goed faciliteren, omdat er slechts weinig werknemers zijn die hier behoefte aan hebben. Zij zouden kunnen samenwerken met andere kleinere bedrijven in dezelfde sector om toch taal op de werkvloer aan te kunnen bieden.
- Uit de ondersteuning die maatschappelijke initiatieven al jarenlang ontwikkelen kunnen we veel lessen halen om nieuwkomers naar werk te begeleiden. Zorg voor goede kennisdeling en maak gebruik van de kennis en ervaring van bestaande (maatschappelijke) initiatieven die nieuwkomers naar werk begeleiden.
- Voor mensen die een status hebben en als zelfstandige aan de slag willen, is specifieke administratieve kennis en een professioneel lokaal netwerk nodig. Daarom zijn er programma's om nieuwkomers hierin te begeleiden. Zet deze programma's ook in voor mensen uit Oekraïne. In de praktijk gebeurt dit nog niet, omdat wet- en regelgeving dit verhindert, vanuit de angst dat mensen als zelfstandig ondernemer kans lopen op uitbuiting. Echter, toegang tot ondernemerschap en de begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap borgt een goede en veilige positie als zelfstandig ondernemer.

02 Kernthema Mentaal welzijn

Aandacht voor het mentale welzijn en behoefte aan mentale ondersteuning nemen toe naarmate mensen in de meest urgente levensbehoeften hebben kunnen voorzien. Dit is verbonden met de zoektocht naar een passende baan.

Mentale ondersteuning

Mensen die gevlucht zijn staan de eerste tijd in een actiemodus. Psychische klachten komen vaak pas naar boven als er een zekere vorm van stabiliteit is en mensen in hun eerste levensbehoeften hebben kunnen voorzien. Dit is bekend uit onderzoek, o.a., van [Pharos](#).

"I don't understand what to do next, what are my next steps? I feel like a nobody here, and no one knows my name. In Ukraine, I had a home, a job, income, and prospects. Now I'm just very tired, and I sleep poorly, constantly worried. I'm trying to make up for the pace I had in Ukraine. I need help because it seems like I'm going in circles and I'm in a dead-end situation."

Stress en onzekerheid

In de eerste maanden van hun verblijf in Nederland zijn mensen hoofdzakelijk gefocust op het op orde krijgen van hun (tijdelijke) leven hier, zoals het vinden van een eerste baan. Nu de oorlog voortduurt en steeds meer delen van Oekraïne verwoest worden, ontstaat er meer stress en onzekerheid over de toekomst. Bij de mensen uit Oekraïne die wij ondersteunden zagen we in de loop van het project dan ook een steeds grotere behoefte aan mentale ondersteuning ontstaan.

Factoren mentale klachten

Het onderzoek van Pharos laat zien dat er, bovenop de vaak traumatische ervaringen in het thuisland en tijdens de vlucht zelf, ook post-migratie factoren zijn die mensen extra kwetsbaar maken voor mentale klachten. Binnen ons onderzoek zien we 4 factoren het meest terugkomen:

- Onzekerheid over het langetermijnperspectief, o.a. vanwege de tijdelijkheid van het verblijfsrecht in Nederland: wat gebeurt er na 4 maart 2025?
- Zorgen over familie en vrienden en de algehele situatie in Oekraïne.

Deelnemer

"I don't understand what to do next, what are my next steps? I feel like a nobody here, and no one knows my name."

- Dit zien wij met name terug wat betreft het vinden van een nieuwe woonplek nadat het verblijf bij een gastgezin ophoudt. En in sommige gevallen ook vanwege de situatie op opvanglocaties zelf (gevoelens van onveiligheid, een gebrek aan privacy en onduidelijke regels spelen hier o.a. een rol in). Ook de ervaren onrechtvaardigheid als gevolg van de verschillen in de manier waarop mensen gehuisvest worden (“waarom woon ik in een sporthal en iemand anders in een hotel?”), is een bron van stress en onbegrip.
- Een laatste factor is de stress rondom ouderschap in een nieuw land. Hieraan dragen een aantal aspecten bij: het niet kennen van het onderwijssysteem, de bureaucratische en administratieve lasten die bij inschrijving en contact met school komen kijken, het ondersteunen van het kind bij schoolwerk in een taal die je niet kent en in sommige gevallen een lange reistijd naar school en moeite om werk en zorg voor de kinderen te combineren.

Mentale gezondheid als voorwaarde voor passend werk

Aandacht voor mentale gezondheid is een voorwaarde voor volwaardige participatie in de samenleving. Binnen dit onderzoek zien we dat aandacht voor mentale gezondheid ook een voorwaarde is voor het vinden van passend werk, omdat dit bij mensen invloed heeft op de ruimte om te handelen, inzetbaarheid, wensen en motivaties.

Aandacht mentaal welzijn

Door aandacht te geven aan mentaal welzijn kan er ruimte gecreëerd worden voor goede communicatie in plaats van onbegrip, zoals we in de volgende cases zien.

Cases

Mentale gezondheid en werk

In ons actieonderzoek zien we in verschillende cases de relatie tussen mentale gezondheid en passend werk.

- Een man vindt met begeleiding vanuit NewBees een baan in de logistiek bij een fietsenfabriek die goed past bij zijn ambities en talenten. Het lukt hem echter vaker onverwacht niet om naar het werk te komen, wanneer er de avond daarvoor heftig nieuws komt uit Oekraïne. Zijn werkgever stelt zich hier niet flexibel of meelevend in op en zijn contract wordt niet verlengd.
- De matchers van NewBees merken dat ze bij meerdere mensen moeite hebben om stappen te zetten in de zoektocht naar een baan, omdat mensen aangeven dat dit op dit moment te veel mentale ruimte kost en ze acties niet kunnen opvolgen.
- Een jonge vrouw wil graag op zoek naar werk. Omdat ze bijna het huis van haar gastgezin moet verlaten met haar jonge dochtertje, kan ze op dit moment nergens anders op focussen dan het vinden van een nieuwe woonplek.
- Bij meerdere mensen noemt de werkgever de tijdelijkheid van hun verblijfsrecht en de onzekerheid over hun perspectief in Nederland als reden om hen geen langetermijncontract aan te bieden (zie ook kernthema 3).

Actie agenda

- Zorg voor bewustwording over mentale gezondheid en de verschillende vormen waarin mentale ondersteuning georganiseerd kan worden op een cultuursensitieve manier. Zowel bij mensen uit Oekraïne zelf, als bij zorgprofessionals, maatschappelijke initiatieven en werkgevers. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld Voorlichtingsmateriaal van Pharos (ook beschikbaar in het Oekraïens) of de inzichten en concrete handvatten uit ons eerdere actie-onderzoek.
- Zorg voor ruimte en financiering van initiatieven die inzetten op vroegtijdige, informele en positieve mentale ondersteuning, zoals MindSpring. Deze zijn bewezen effectief en maken het mogelijk dat mensen snel gehoord worden en de kracht van de gemeenschap wordt ingezet. Dit voorkomt dat mensen daadwerkelijk mentale klachten krijgen die om behandeling vragen.
- Hoewel de mensen die we ondersteunen zelf vaak nog minder ruimte voelen voor vrijetijdsactiviteiten, hebben deze activiteiten wel een groot effect op de (mentale) gezondheid. Kleine acties, zoals een keer in de week yoga of fietslessen, zorgen voor zowel ontspanning als veel positieve energie. Bovendien heeft een gezamenlijke activiteit een belangrijk community-aspect. Dit zien we bijvoorbeeld bij de door ons opgerichte KOLO-community, waar mensen o.a. samenkomen om boeken te bespreken.
- Laagdrempelige vrijetijdsactiviteiten zijn niet de eerste dingen waar mensen naar zullen vragen. Daarom loont het om, na het bespreken van de meest urgente issues, door te vragen: waar word je blij van, wat zijn je hobby's, waar krijg je energie van? Maak vrijetijdsactiviteiten zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk. Het bestaande aanbod is vaak gericht op kinderen en niet op volwassenen.
- Tot slot is er ook een groeiende behoefte aan professionele psychische zorg in het Oekraïens. Oekraïense psychologen hebben een BIG-registratie nodig om hun beroep erkend uit te mogen oefenen in Nederland. Zoek daarom naar creatieve manieren om Oekraïense mental health professionals te begeleiden naar werk. Zoals in het Empatia project van Stichting Opora: een project dat het Oekraïense psychologen mogelijk maakt om onder supervisie aan de slag te gaan.



Aandacht voor de mentale gezondheid is een voorwaarde voor passend werk.

03 Kernthema Stabiliteit & perspectief

Zowel bij de mensen uit Oekraïne zelf, als de werkgevers van Oekraïense mensen is er behoefte aan stabiliteit en duidelijkheid over het perspectief van het verblijfsrecht.

Verblijfsrecht

De Europese [Richtlijn Tijdelijke Bescherming Oekraïne](#) vormt de basis van het verblijfsrecht in Nederland voor mensen uit Oekraïne. Op dit moment is het nog onduidelijk wat er met dit verblijfsrecht gaat gebeuren na afloop van de richtlijn op 4 maart 2025. De onzekerheid over de aard en duur van het verblijfsrecht vormt een obstakel voor het vinden en behouden van passend werk.

Obstakel opbouw leven in Nederland

Voor mensen uit Oekraïne is de onduidelijkheid over de toekomst van hun verblijfsrecht niet alleen een bron van stress en zorgen (kernthema 3). Het vormt ook een obstakel om keuzes te maken die van belang zijn voor het opbouwen van een leven in Nederland. Is het de moeite waard om nu in de Nederlandse taal te investeren? Ga ik wel of niet de overstap maken naar een passende baan? Dit zijn vragen die lastig te beantwoorden zijn zonder duidelijk perspectief. Het gevolg is dat mensen op dit moment vaak geen keuze maken en alle opties openhouden en blijven voeden, wat veel energie en mentale ruimte vraagt.

Obstakel voor werkgever

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stelt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan laten ontbinden via de kantonrechter wanneer er geen rechterlijk verblijf meer is. Uit ons onderzoek komt echter naar voren dat werkgevers de onzekerheid over het verblijfsrecht na 4 maart 2025 wel als een risico ervaren. De mensen die wij ondersteunen, koppelen vaker aan ons terug dat een werkgever de onzekerheid over het verblijfsrecht expliciet benoemt als reden om een contract niet aan te bieden of niet te verlengen.

Deelnemer

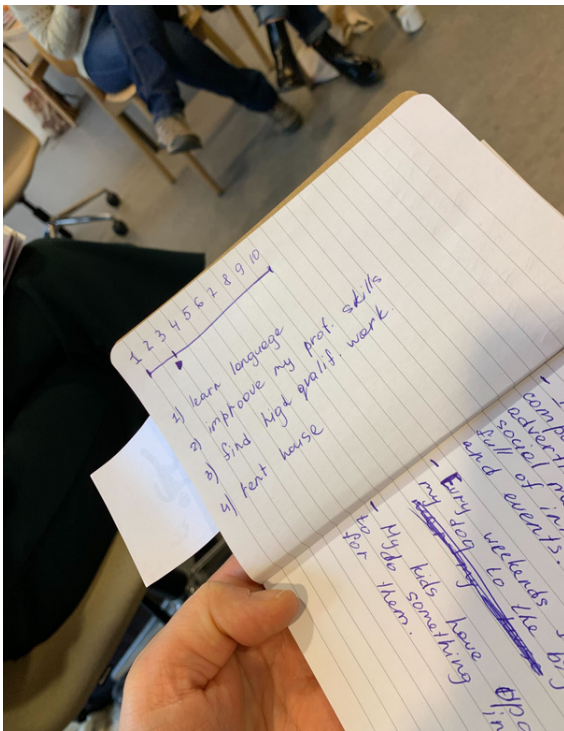
“De werkgever van het HR-bedrijf waar ik solliciteerde, zei: ‘Omdat je uit Oekraïne komt, kun je beter in de AH gaan werken. Hier weet ik niet hoe lang we jou als werknemer kunnen houden.’”

Noot

Een soortgelijke bevinding komt terug in ons onderzoek met Regioplan [naar arbeidsmarktparticipatie van mensen uit Oekraïne](#) in opdracht van Instituut Gak.

Actie agenda

- Geef duidelijkheid over het verblijfsperspectief van mensen uit Oekraïne. Dit is belangrijk voor het realiseren van toegang tot passende, duurzame participatie op de arbeidsmarkt en volwaardige deelname aan de samenleving.
- Is het niet mogelijk om op korte termijn duidelijkheid te creëren? Ga voor de focus op passend werk in gesprek met werkgevers over de risico's die zij ervaren en hoe deze gemitigeerd kunnen worden. Een procedure zoals benoemd door SZW, zou bijvoorbeeld breder onder de aandacht gebracht kunnen worden.
- Het loont om in mensen te investeren alsof zij blijven, ongeacht onzekerheid over het verblijfsperspectief. Een focus op de duur van de verblijfsstatus gaat ten koste van het welzijn van mensen. Door in het begin te investeren, ondervang je veel mogelijke problemen op de lange termijn. En de praktijk leert dat een kortetermijnfocus vaak gedurende een lange tijd wordt gehanteerd, net als bij de TRB, die telkens is verlengd. Accepteer dat de toekomst onzeker is en handel vanuit een focus op het welzijn van mensen.
- Investeren in mensen loont altijd, zelf als een oorlog van korte duur is. Dan kunnen zij immers de opgedane skills en ervaringen inzetten voor de heropbouw van het land en de economie.



Stabiliteit en
perspectief helpt
mensen om een
nieuw leven op te
bouwen.

04 Kernthema Taalonderwijs

Doordat taalonderwijs niet verplicht is, kiezen mensen zelf op welk moment zij aan welk taalonderwijs (Engels of Nederlands) behoefte hebben om toegang te krijgen tot andere delen van de samenleving.

Functioneel taal leren

Anders dan mensen die de asielpprocedure doorlopen en daarna inburgeren, is het leren van de Nederlandse taal niet verplicht voor mensen uit Oekraïne die onder de TRB in Nederland verblijven. Hierdoor kunnen mensen uit Oekraïne het leren van een taal meer functioneel benaderen. Het leren van Nederlands is niet voor iedereen op elk moment de meest logische keuze. Bij de mensen waar wij mee werken, zien we dat zij een afweging maken tussen wat de Engelse en de Nederlandse taal op korte en lange termijn voor kansen kan bieden.

Engels of Nederlands taalonderwijs

Zeker in de eerste maanden, was er een grote vraag naar Engels taalonderwijs. Omdat mensen erg onzeker waren over hoe lang ze in Nederland zouden blijven, kozen ze ervoor te investeren in de Engelse taal. Hier zouden zij meer aan hebben als ze weer terug naar Oekraïne zouden gaan.

Naarmate de oorlog voortduurt, zien we een toename in de vraag naar Nederlandse taallessen (formeel taalonderwijs) en de mogelijkheid om de Nederlandse taal te oefenen (taalcontact). De Nederlandse taal wordt nu functioneel. Bijvoorbeeld omdat het als een vereiste wordt gezien om een passende baan te vinden, of omdat ouders hun kinderen willen kunnen ondersteunen bij hun Nederlandse schoolwerk.

Lana

Keuzes rond taalonderwijs

Toen Lana naar Nederland kwam, zette ze eerst intensief in op het leren van de Engelse taal. Deze investering gaf haar toegang tot een baan die past bij haar ervaringen en ambities, in een bedrijf waar de voertaal Engels. Ze geeft aan dat haar Engels nu zodanig goed is, dat ze ook kan beginnen met het leren van Nederlands “zonder dat de twee talen elkaar bijten.” Ze oefent de Nederlandse taal met collega's op de werkvloer in een informele setting.

In het geval van Lana vormde de Engelse taal de stepping stone richting werk en een groter sociaal netwerk (collega's), om daarna ook met de Nederlandse taal in aanraking te komen.

Taal als doel of middel

In ons onderzoek organiseerden we een focusgroep met zowel mensen die inburgeren of in de asielprocedure zitten, als mensen uit Oekraïne. De vrijheid om het leren van de Nederlandse taal naar behoefte in te vullen, was één van de grote verschillen die hier naar voren kwam. Alle deelnemers waren het erover eens dat taal vooral een middel moet zijn om een doel te bereiken. Voor mensen die inburgeren voelt het echter ook als een doel op zich, omdat het een verplicht onderdeel van de inburgering is.

Shakib

Verplichte taalles in de inburgering

Shakib begint net met een fulltime baan in de IT. Hij maakt zich zorgen over de start van zijn inburgering en hoe hij de verplichte onderdelen kan combineren met zijn baan. Hij zou graag de Nederlandse taal willen leren. Het gegeven dat de taallessen verplicht zijn en de onzekerheid of hij de taallessen in de avond kan volgen, zorgt echter voor stress. Zijn baan (op niveau) vormt voor hem een belangrijke 'ingang in de samenleving'. Als zijn capaciteit op zijn werk in gedrang zou komen door de inburgeringsplicht, zou de inburgering haar doel voorbij streven.

Beperkte toegang formele taallessen

Eén van de obstakels die bij mensen uit Oekraïne sterk naar voren komt, is dat wanneer zij graag de Nederlandse taal willen leren, ze niet altijd toegang hebben tot formele taallessen en de tijd en ruimte om dit waar te maken. Mensen uit Oekraïne geven aan dat ze graag Nederlands zouden willen leren op hetzelfde niveau en met dezelfde professionaliteit als andere nieuwkomers: formele taallessen georganiseerd door de gemeente, in plaats van informele taalcoaching door vrijwilligers. Daarnaast blijkt het voor veel mensen lastig om het leren van een taal te combineren met fulltime solliciteren of een fulltime baan. Ook zorgen zaken als verhuizingen of stress, voor beperkte mentale ruimte om daarnaast ook een nieuwe taal te leren.

Actie agenda

- Pas het taalaanbod aan op de behoeften van mensen zelf. Vaak is dat de Nederlandse of Engelse taal. Benader het leren van de taal als middel, niet als doel. Ook mensen die Nederlands als moedertaal hebben, hebben hier behoefte aan. Als je deze groepen bij elkaar plaatst, kunnen taallessen ook leiden tot meer sociale contacten met mensen met verschillende achtergronden. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de ervaring met “Plan Einstein.” waar het lesaanbod toegankelijk is voor nieuwkomers uit het AZC en buurtbewoners.
- Organiseer naast voldoende formele taallessen na werktijd, ook mogelijkheden tot taalcontact: informele gelegenheden om de taal te oefenen. Dit kan in de vorm van taalcafés en taalbuddy's, maar ook door werkgevers meer handvatten te geven om taalcontact op de werkvloer te organiseren.
- Er is een tekort aan gecertificeerde taaldocenten. Zorg voor extra werving van taaldocenten door de opleiding te promoten. Zet in de tussentijd in op alternatieve oplossingen. Bijvoorbeeld taalcoaching en werkvormen waarbij gecertificeerde docenten samenwerken met niet-gecertificeerde vrijwilligers/coaches. Dit helpt om toch een zo goed mogelijk taalaanbod aan te kunnen bieden.
- Bedenk creatieve oplossingen voor mensen die vanuit financiële noodzaak fulltime zijn gaan werken en nu geen ruimte ervaren om de taal te leren, terwijl ze dat wel zouden willen. Het Begint Met Taal heeft diverse best practices die werkgevers kunnen ondersteunen om taal op de werkvloer vorm te geven (bijvoorbeeld door een project als “Kletsmaatjes” of I-op-I taalcoaching). Werkgevers kunnen hier ook persoonlijke ontwikkelbudgetten voor inzetten. Het is daarbij ook interessant te onderzoeken of er voor mkb-bedrijven vergoedingen vrij te maken zijn om taal op de werkvloer te organiseren.



“
Bedenk creatieve
oplossingen en
pas het
taalaanbod aan
op de behoeften
van mensen zelf.

05 Kernthema Opvang

Instabiliteit in de opvang vormt een van de grootste bronnen van stress en is een obstakel voor werk, terwijl passend en duurzaam werk een voorwaarde is voor meer autonomie in het regelen van eigen huisvesting.

Opvang gastgezinnen

Voor de opvang van mensen uit Oekraïne is ingezet op de opvang in gastgezinnen. Dit gebeurde vanuit de noodzaak om snel opvangplekken te realiseren. En met de gedachte dat deel uitmaken van een gevestigd gezin, toegang geeft tot sociale contacten. Bij een aantal mensen in ons onderzoek zien we inderdaad dat de contacten met hun gastgezin leiden tot werk. Veel sterker kwam echter naar voren dat de verhuisbewegingen - wanneer het verblijf bij een gastgezin afliep en er een nieuwe woonruimte gezocht moest worden - een obstakel waren om (duurzaam) werk te vinden.

Onzekerheid woonplek obstakel naar werk

Instabiliteit en onzekerheid over hun woonplek, vormde voor de mensen in dit project een van de grootste obstakels op weg naar werk. Onzekerheid over waar hun volgende woonplek zou zijn maakt het lastig om keuzes te maken over werk. “Zoek ik nu hier een baan terwijl ik eigenlijk hier weg wil?” “Ga ik pas op zoek naar werk als er een duidelijk perspectief is op een vaste woonplek?”. Of het maakt het lastig om ruimte te maken voor de zoektocht naar werk. “Ik moet eerst zorgen dat mijn dochter en ik weer ergens kunnen slapen, dat heeft nu mijn prioriteit”. Bovendien kunnen verhuisbewegingen ook in de weg staan van duurzame uitstroom in werk. Binnen ons onderzoek zien wij deze onzekerheid vooral terug bij mensen die op dat moment bij gastgezinnen verblijven waar een einddatum aan verbonden is. Maar er zijn ook mensen die verhuizen van een hotel naar containerwoningen, wat veel stress oplevert. Vooral door het gebrek aan communicatie: soms worden mensen slechts 2 dagen van tevoren geïnformeerd, zonder details over waar ze precies naartoe gaan.

Tina

“The triangle where everything is connected”

- Huisvesting: Tina moet binnenkort haar gastgezin verlaten
- Kinderopvang: ze heeft ruimte nodig om een baan te kunnen zoeken en de taal te leren
- Werk: ze is op zoek naar een baan die past bij haar ambities en talenten.

Alle drie zijn onzeker en welke volgorde is strategisch: eerst een huis zoeken en dan een baan? Of eerst een passende baan en in de buurt huisvesting vinden, wanneer ze meer financiële ruimte heeft? Ze kan niet voldoende tijd besteden aan de zoektocht naar een baan zonder kinderopvang voor haar jonge baby. Waar schrijft ze zich in? Uiteindelijk besluit ze verschillende balletjes op te gooien. Wat als eerste terug komt laat ze bepalen in welke volgorde ze dingen oppakt.

Werk voorwaarde voor toegang woningmarkt

Stabiliteit in de woonsituatie lijkt een voorwaarde te zijn om passend werk te vinden. Tegelijk creëert het hebben van een baan toegang tot de woningmarkt en de mogelijkheid een stap te zetten van een opvanglocatie naar private huur. Op dit moment heeft het merendeel van de mensen uit Oekraïne nog niet een baan die hierin voorziet (qua inkomen en langetermijncontracten). Van de groep die tussen februari 2022 en mei 2023 aan het werk is, werkt 28% als oproepkracht en 38% als uitzendkracht. En van de mensen met een contract heeft 31% een dienstverband voor bepaalde tijd en slechts 4% een contract voor onbepaalde tijd.

Ook de woonsituatie zelf kan effect hebben de mogelijkheid van mensen om aan het werk te gaan. Dit zagen we bijvoorbeeld bij een vrouw die graag vrijwillig haar expertise als psycholoog wilde inzetten. Ze deelde haar hotelkamer met haar gezin en kon zich niet afzonderen in een aparte ruimte, waardoor het onmogelijk was vertrouwelijke gesprekken met mensen te voeren.

Actie agenda

- Beperk gedwongen verhuisbewegingen (wisselingen opvanglocaties) tot een minimum.
- De implementatie van de Spreidingswet biedt de kans om bewust kleinschalige opvang te stimuleren, naast de focus op opvanglocaties van minimaal 100 plekken. Ruimte voor dit soort experimenten/onderzoek maakt inzichtelijk of kleinschalige opvang daadwerkelijk duurder is. Kleinschalige opvang draagt bij aan binding met de regio en de verbondenheid die mensen voelen door het opbouwen van een sociaal netwerk, werkgelegenheid en de woonomgeving. Een goede kostenraming neemt ook in ogenschouw wat de maatschappelijke baten zijn op het gebied van integratie en draagvlak, en niet enkel wat de (logistieke) kosten zijn van het (runnen van) een opvang of huisvesting.

06 Kernthema Differentiatie naar werk

Direct meedoen op de arbeidsmarkt ziet er niet voor iedereen hetzelfde uit: er is behoefte aan differentiatie in de routes naar werk en aan laagdrempelige manieren om te oriënteren op een nieuwe arbeidsmarkt.

Directe toegang werk

De TRB geeft mensen uit Oekraïne de mogelijkheid om direct vanaf dag 1 werk te zoeken in Nederland. Voor de meeste mensen voelt direct aan het werk gaan niet alleen als een kans, maar ook als een noodzaak om voldoende inkomen te hebben. Mensen kiezen daarom voor banen waar ze snel mee kunnen beginnen, vaak zonder voorkennis over de Nederlandse arbeidsmarkt. Direct meedoen blijkt, op de manier waarop het nu ingericht is, niet altijd zonder risico's. En het leidt ook niet altijd tot het juiste pad richting duurzaam werk.

Informatie over de Nederlandse arbeidsmarkt

Gebrekkige kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt en werknemersrechten maakt mensen kwetsbaar voor misbruik en uitbuiting. Ook binnen ons onderzoek kwamen gevallen voor waarin werkgevers lagere lonen uitbetalen dan afgesproken, of proberen weg te komen met het niet uitbetalen van de laatste maand werk voordat een contract is afgelopen. Behalve informatie over arbeidsrecht, is er ook op een fundamenteeler niveau behoefte aan kennis over de levensstandaard in Nederland: hoeveel moet ik verdienen om rond te komen, wat zijn de sociale voorzieningen?

Differentiatie in routes naar werk

Om passend werk te vinden is er ruimte nodig voor differentiatie in de verschillende routes die naar werk kunnen leiden. Mensen uit Oekraïne hebben direct toegang tot werk, maar niet tot educatie. Voor sommige mensen is dit oké. Voor anderen is toegang tot educatie, het opdoen van nieuwe skills of omscholing nodig om een duurzame, passende baan te vinden.

Bij mensen die nog niet goed weten wat passend werk voor hen betekent in de Nederlandse context, zien we bovendien de behoefte om op een laagdrempelige manier verschillende sectoren te kunnen verkennen. Bijvoorbeeld via netwerkgesprekken, een snuffelstage of vrijwilligerswerk. Deze verkenning en oriëntatie kan de basis bieden voor een onderbouwing voor de vraag: "waar wil ik mijn tijd en energie in steken en waar zie ik een toekomst voor duurzaam werk voor mezelf?"

Deelnemer

"I am missing clear information about how much I need to earn to be able to get a normal life: provide support for my children and my parents, living in a normal house and being able to also have rest and holiday. I also have no knowledge of the social benefit system that can help you if the salary of your job is not high enough."

Actie agenda

- Het is belangrijk dat mensen uit Oekraïne toegang hebben tot correcte informatie in de eigen taal over de arbeidsmarkt en hun werknemersrechten. Organisaties als [FairWork](#) en vakbonden zoals de [FNV](#) zijn essentieel om deze informatie te verspreiden en mensen te ondersteunen wanneer hun rechten geschonden worden.
- Op het moment dat mensen het contract ondertekenen weten ze niet altijd goed waar ze recht op hebben en hoe de inhoud van het contract specifiek in de praktijk zal uitwerken (duiding van de informatie met betrekking tot de eigen situatie). Bied in dit stadium informatie vanuit een externe en onafhankelijke organisatie, om uitbuiting te voorkomen.
- Zorg voor een goede timing van informatievoorziening. Als de informatie over werknemersrechten te vroeg komt, blijft het vaak niet hangen, omdat het op dat moment voor mensen nog niet relevant is.
- Organiseer mogelijkheden om de arbeidsmarkt op een laagdrempelige manier te verkennen, zoals via netwerkgesprekken, een snuffelstage of vrijwilligerswerk.
- De organisatie van online webinars over de arbeidsmarkt en hoe een baan te zoeken, voorziet in een grote behoefte van de Oekraïense community. Dit waren ook de meest bezochte [webinars](#) (met meer dan 1000 deelnemers) die wij vanuit KOLO Community organiseerden.
- Creëer ruimte voor verschillende routes naar werk. Soms is het pad naar duurzaam, passend werk, niet het snelste traject, maar heeft iemand extra educatie, skills of een netwerk nodig om de passende baan te vinden.

Pavel

Deelnemer focusgroep

'It is important that short courses are freely available for people who fled their country. I noticed that most of my previous experience did not turn out to be competitive at the Dutch labour market. This was demotivating and caused new feelings. The best tool to be competitive is an intensive practical course of about 6 months. Think of courses in subjects that people already have an interest in as a hobby and that are also quite practical and therefore rely less upon language proficiency than for example office jobs: like barista, crafts, sewing, cooking, gardening etc. This education is both useful to find a job and adds to lifting one's spirits as you develop yourself and therefore also increase your self-confidence. Also, free courses on language are crucial.'

07 Kernthema Sociale verbindingen

De banden tussen mensen uit Oekraïne onderling en de capaciteit om effectieve zelforganisaties te vormen zijn sterk. Tegelijkertijd is er behoefte aan betekenisvolle contacten met mensen met een andere achtergrond.

Sterke community

De community van mensen uit Oekraïne is onderling sterk. In de eerste maanden na de escalatie van de oorlog ontstonden er vanuit de eigen community organisaties die hulp en ondersteuning bieden, zoals: Stichting Opora, NL4UA, UWRA en KOLO-community. Mensen halen steun uit de gedeelde identiteit en vergelijkbare ervaringen. Deze community-support biedt een belangrijke vorm van mentale ondersteuning. Zelforganisaties zijn in direct contact met de behoeften en ervaringen van de groep. Daardoor zijn ze goed in staat aandachtspunten te agenderen en passende ondersteuning te organiseren voor urgente vragen.

Contact mensen andere achtergrond

In de eerste maanden bevonden mensen zich in een crisismodus. Verbindingen met mensen met een andere achtergrond speelden een kleinere rol. Nu zien we echter een toenemende behoefte aan het leggen van contacten met mensen die al langer in Nederland wonen, versterkt door de zoektocht naar werk. Deelnemers uit het actieonderzoek benoemen bijvoorbeeld dat contacten met andere mensen een van de motivaties is om werk te zoeken. Daarnaast spelen informele netwerken een grote rol in het vinden van werk, zo blijkt ook uit het onderzoek met Regioplan naar de [arbeidsmarktpositie van mensen uit Oekraïne op de arbeidsmarkt](#). De meerderheid vindt informeel een baan, bijvoorbeeld via een telegramkanaal, een zelforganisatie of via een Oekraïense kennis.

Taal als doel of middel

Toegang tot werk lijkt niet automatisch te leiden tot betekenisvolle contacten met mensen met een andere achtergrond. Dit kan ook komen door de aard van het werk dat de meeste mensen uit Oekraïne nu gevonden hebben. Uitzendwerk en kortetermijnklussen lenen zich minder voor het uitbouwen van relaties. Bovendien lijken mensen op de werkvloer vooral contact te hebben met andere Oekraïense mensen of mensen die nieuw zijn in Nederland.

Deelnemer

“Ik heb behoefte om ook mensen buiten de Oekraïense gemeenschap te leren kennen. Voor luchtige, informele contacten en relaties rond gedeelde interesses en gezamenlijk activiteiten. Dit is wat ik het meest mis van mijn leven in Oekraïne en is nodig om me thuis te voelen.”

Contacten vanuit ondersteuning

De meeste contacten die er zijn, hebben oorsprong in de context van ondersteuning en zijn met vrijwilligers, gastgezinnen, taalmaatjes en mensen die maatschappelijke ondersteuning bieden. Buiten deze “scripts”, lijkt het nog lastig te zijn om betekenisvol contact te leggen. Hier speelt onder andere de taal een rol in, maar ook de relatieve geslotenheid van de Nederlandse samenleving.

Petr

Lastig contact leggen

“In Nederland worden alleen mensen met wie je een directe connectie hebt gezien als 'nauwe contacten'. In Oekraïne worden ook indirecte contacten (bijvoorbeeld een vriend van een familielid) gezien als 'nauw contact'. Daardoor is het makkelijker om snel nieuwe mensen te leren kennen, omdat je als vriend van een vriend wordt ontvangen als 'nauw contact.' Bovendien hoef je niet alles zo strak af te spreken.”

Community's bouwen

Banden met mensen met een gedeelde identiteit en bruggen naar mensen met een andere achtergrond, vervullen een belangrijke functie bij het opbouwen van een leven in een nieuw land. Na een eerste periode waarin zelforganisaties tot bloei kwamen, is de centrale vraag voor sociale verbindingen nu hoe we tegelijkertijd community's kunnen bouwen waar mensen met verschillende achtergronden elkaar kunnen ontmoeten.

Actie agenda

- Borg de kennis en expertise van zelforganisaties uit de Oekraïense community. Zorg dat zij ook binnen een langetermijnaanpak voldoende capaciteit, ruimte en tijd hebben om hun waardevolle rol te blijven vervullen en werk actief met hen samen.
- Faciliteer dat buurtbewoners met verschillende achtergronden elkaar laagdrempelig en gelijkwaardig kunnen ontmoeten. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor gemeentelijke opvang: neem opvanglocaties mee in de buurtaanpak voor sociale verbondenheid.
- Vrijtijdsactiviteiten bieden de kans voor informele contacten en om mensen te ontmoeten die qua achtergrond misschien verschillen, maar wel gemeenschappelijke interesses delen. Apps als 'meetup' verbinden mensen op basis van gemeenschappelijke interesses, bijvoorbeeld sport. Deze app is voornamelijk actief in grotere steden.



Community's zijn belangrijk voor het opbouwen van een leven in een nieuw land.

5 - AANBEVELINGEN

Mensen uit Oekraïne mogen meedoen vanaf dag één. Dit biedt lessen voor nieuwkomersbeleid waarin het perspectief van nieuwkomers zelf centraal staat.

01

Directe toegang tot werk

Directe toegang tot werk leidt tot een hogere arbeidsparticipatie.

De arbeidsparticipatie van mensen uit Oekraïne die een jaar in Nederland zijn, ligt veel hoger (50%), dan bij nieuwkomers een jaar nadat ze met de inburgering zijn gestart (6.5%). Het systeem dat we om mensen bouwen, heeft een grote invloed op hun kansen om mee te doen.

02

Autonomie en eigenwaarde

Directe toegang tot werk geeft een gevoel van autonomie, eigenwaarde en iets kunnen bijdragen aan de samenleving

In het actieonderzoek geven mensen aan dat het vinden van een baan positieve impact heeft op hun mentale gezondheid. Ook als het een baan is die niet bij hun ervaring past. Direct aan de slag kunnen draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en het idee waarde toe te voegen aan de samenleving. En in sommige gevallen betekent (on)betaald werk ook simpelweg afleiding en “een manier om het hoofd leeg te maken.”

03

Ondersteuning passend werk

Ondersteun, indien nodig, bij het vinden van werk dat past bij iemands talenten, ambities en eerdere werkervaring.

Directe toegang tot werk betekent niet dat mensen uit Oekraïne ook meteen een baan vinden die past bij hun ambities en talenten. De meesten werken in flexibele banen met weinig tot geen vaste uren, zoals oproepwerk en uitzendwerk. Ondanks een snelle start op

de arbeidsmarkt, lopen ze tegen soortgelijke obstakels op als mensen die inburgeren, zodra ze op zoek gaan naar een passende baan. Naast het verbeteren van randvoorwaarden als kinderopvang en taalonderwijs, kunnen we hiervoor de aanpakken inzetten die maatschappelijke initiatieven al jarenlang ontwikkelen en gebruiken voor andere groepen nieuwkomers.

04

De taal ten dienste van meedoen

Stel taalonderwijs ten dienste van meedoen en laat het aansluiten op de levens van mensen zelf.

Een groot verschil voor mensen uit Oekraïne ten opzichte van mensen die inburgeren, is de afwezigheid van de verplichting om de Nederlandse taal te leren. Hiermee hebben zij meer autonomie om te bepalen welke taal voor hen functioneel is om te leren. Soms leidt dit tot snellere participatie in een passende baan, omdat iemand al in het Engels kan beginnen en later Nederlands leert. Bij de inburgering zien we nu dat de manier waarop we taalonderwijs organiseren (eerst taal dan werk), werken in de weg staat. Het leren van de taal gaat sneller en wordt als meer betekenisvol ervaren, als het duidelijk gerelateerd is aan andere indicatoren zoals werk, de school van de kinderen en sociale connecties. Daarom is een combinatie nodig van toegang tot formeel taalonderwijs en toegang tot taalcontact: mogelijkheden om de taal in de praktijk te gebruiken en te oefenen.

05

Zekerheid verblijfsperspectief

Verblijfsperspectief speelt een grote rol in de keuzes die mensen maken over het opbouwen van hun leven in Nederland.

Het verblijfsperspectief is bepalend voor de keuzes die mensen maken over de manier waarop ze hun leven in Nederland inrichten. Zo zien we dat mensen uit Oekraïne, ook nu de oorlog voortduurt, nog steeds alle opties openhouden. Dat komt omdat ze niet weten wat er met hun verblijfsstatus gebeurt na 4 maart 2025. Dit uit zich bijvoorbeeld in de grote vraag naar Engelse taallessen en twijfel over de investering om Nederlands te leren en betekenisvolle relaties op te bouwen met mensen die al langer in Nederland wonen op te bouwen. Maar ook in het blijven hangen in flexibel werk dat niet past bij eerdere ervaringen en een gevoel van niet kunnen wortelen in de Nederlandse samenleving.

Mensen die inburgeren krijgen, na een lange wachttijd in de asielpprocedure, zekerheid voor ten minste 5 jaar. Dat biedt meer stabiliteit. Zekerheid over het verblijfsperspectief op de lange termijn draagt bij aan de ambitie om mensen zich thuis te laten voelen en een volwaardig en gelijkwaardig leven op te laten bouwen in Nederland.

6 - TOT SLOT

Effectief nieuwkomersbeleid stelt het perspectief van nieuwkomers zelf centraal.

Een belangrijke bevinding uit dit onderzoek is dat directe toegang tot werk niet automatisch leidt tot volwaardige en gelijkwaardige toegang tot de Nederlandse samenleving. Zoals het opdoen van betekenisvolle sociale connecties, toegang tot de woningmarkt, toegang tot (mentale) gezondheidszorg en het leren van de taal. Mensen uit Oekraïne hebben behoefte aan toegang tot taallessen, meer kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt en mogelijkheden om mensen met andere achtergronden te ontmoeten. Voor mensen die inburgeren, zijn Nederlandse taallessen en informatie over de arbeidsmarkt al standaard onderdeel van het inburgeringsprogramma.

Behoeft autonomie bij mensen die inburgeren

Aan de andere kant zien we dat mensen die inburgeren een grote behoefte hebben aan meer autonomie bij het inrichten van hun leven en aan een instrumentele kijk op het leren van de taal. Voor mensen die inburgeren kan het lastig zijn om werk te combineren met de verplichtingen vanuit de inburgering, zoals de taallessen en verplichte participatie-uren. Zo geeft NewBees aan dat het vaker lukt om Oekraïense mensen naar een betaalde fulltime baan te begeleiden door de afwezigheid van de inburgeringsplicht.

Beleid ontwerpen vanuit perspectief nieuwkomers zelf

De vraag die dit oproept is: hoe zou nieuwkomersbeleid eruit zien als het ontworpen zou worden vanuit het perspectief van nieuwkomers zelf? De eerste initiatieven hiervoor zijn al gestart. Bijvoorbeeld in Almere, waar wij met een expertpool van Oekraïense nieuwkomers en de gemeente Almere een alternatief inburgeringsprogramma ontwikkelen. Of in de focusgroep in dit onderzoek, waarin mensen in de asielprocedure, mensen die inburgeren en mensen uit Oekraïne met elkaar in gesprek gingen over wat wel en niet werkt.



Van Direct Meedoen naar Volwaardig Meedoen

De Oekraïense casus biedt een interessante kans. Om te identificeren waar de gaten in het systeem vallen, hoe het maatschappelijk middenveld deze gaten al opvult en welke randvoorwaarden er nog missen om een leven op te bouwen in Nederland. Ontwikkel nieuwkomersbeleid vanuit het perspectief van nieuwkomers zelf. Directe toegang tot de arbeidsmarkt zal hierin een belangrijke rol spelen, gecombineerd met de juiste randvoorwaarden en ondersteuning om de beweging te maken van Direct Meedoen naar Volwaardig Meedoen.

BYLAGE

Keuzes en duiding bij de kwantitatieve data.

Kolom nieuwkomers uit Oekraïne

Deze kolom bevat gegevens uit het rapport ‘Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt.’ Het gaat om de groep mensen uit Oekraïne, tussen de 15 en 65 jaar, die zich sinds 24 februari 2022 in een Nederlandse gemeente hebben ingeschreven. Zij vallen onder de Tijdelijke Richtlijn Bescherming (TRB). De cijfers met betrekking tot arbeidsparticipatie gaan over werk in loondienstverband, niet over werken als zelfstandige. De Nederlandse wet- en regelgeving (implementatie van de Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming) vormt een obstakel voor mensen uit Oekraïne om als zelfstandige in Nederland te werken.

Kolom nieuwkomers die statushouder zijn

Deze kolom bestaat vooral uit gegevens uit het rapport ‘Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt’, aangevuld met openbare gegevens uit het databestand van CBS. De data zeggen wat over de mensen, tussen de 18 en 65 jaar, die in 2018 een asielstatus hebben gekregen én in datzelfde jaar in een gemeente zijn gaan wonen (dus niet meer in een COA-locatie verblijven). Door terug te gaan in de tijd krijgen we zicht op de ontwikkelingen in arbeidsparticipatie op de langere termijn, zonder dat de effecten van de coronapandemie hierin zichtbaar zijn. Bij deze groep zijn ook de gegevens ‘na 2 jaar’ in de kolom opgenomen. Hiermee krijgen we beter in beeld in hoeverre de situatie na 1 jaar gelijk blijft of verandert.

Kanttekening

De arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers uit Oekraïne is gemeten vanaf het begin van het verblijf in Nederland. Bij de groep nieuwkomers die statushouder zijn begint de meting (in de tabellen) pas vanaf het moment dat iemand een status heeft gekregen. De periode die daaraan vooraf ging (de asielperiode) wordt dus buiten beschouwing gelaten.

We hebben ervoor gekozen ons te richten op de periode na het verkrijgen van een status. Nieuwkomers die in deze periode asiel hebben aangevraagd kunnen en mogen pas echt meedoen op de formele arbeidsmarkt zonder bijkomende belemmeringen, zoals de 24-weeken eis die toen nog van kracht was. In de periode dat iemand in afwachting is van een beslissing over de asielaanvraag zijn er veel obstakels die de toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren.

DANKWOORD

Dank aan iedereen die meewerkte aan dit onderzoek. En daarbij speciaal dank aan alle mensen die hun verhaal met ons gedeeld hebben en jullie vertrouwen.

Onze actie-onderzoekers: Sandrine Lafay, Jolien de Vries, Anna Bilenka, Mahad Hussein, Yaman Attar, Suzanne Kuipers, Frans Somers

Tekst & design: Sandrine Lafay, Jolien de Vries, Femke Brand, Anna Bilenka, Renée Frissen.

Collega's NewBees: Natalia Smits-Kulichenko, Mariëlle Truijen, Dorien Marres, Tetiana Uhnivenko, Yana Tikan, Maria Pessoa, Lina Oksienko, Osama Fanous, Chris Vernooij, Inge Kaaijk.

Met ondersteuning van: Goldschmeding Foundation, Stichting DOEN, Anton Jurgensfonds, Oranjefonds en Dioraphte.

Bedankt voor jullie support in onze missie om nieuwkomers zinnig, waardig en vlot te laten meedoen in Nederland.

CONTACT

Open Embassy

Kattenburgerstraat 5
1018 JA Amsterdam

www.openembassy.nl
info@openembassy.nl

+31 6 43774018