



Wegen naar Werk

Een studie naar de manier waarop nieuwkomers werk vinden en hoe wij de werkzame elementen in hun weg naar werk kunnen versterken

Auteurs

Naya Aljoudi | projectleider en onderzoeker

Fatih Aktas | host expertpool en onderzoeker

Sandrine Lafay | onderzoeker

Wegen naar Werk

Auteurs

Naya Aljoudi

Fatih Aktas

Sandrine Lafay

Amsterdam, 27 maart 2026

© 2026 OpenEmbassy, in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Designers

Jaime Hilditch | Visual designer

Femke Brand | Hoofd Communicatie

Hosts & co-hosts expertpools

Iyad Sandid

Ani Popova

Josja Sanderink

Naya Aljoudi

Cultural Mediators

Nesrine H'mida

Ale Sanchez

Yağmur Umay (Yago) Sağlam

Rama Sandid

Danna Eid

Samenvatting

Inleiding en onderzoeksopzet

Deze rapportage presenteert de resultaten van het onderzoek *Wegen naar Werk*, dat OpenEmbassy uitvoert in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het onderzoek biedt verdiepend inzicht in hoe nieuwkomers hun weg naar werk vinden, welke strategieën zij daarbij inzetten en wat zij zelf ervaren als werkzame elementen. De volgende hoofdvraag staat in dit onderzoek centraal: Hoe vinden nieuwkomers werk? En hoe kunnen wij de werkzame elementen in hun weg naar werk versterken?

Methodiek

Het onderzoek richt zich op asielzoekers en statushouders in drie hoofdgroepen: tijdens verblijf in het azc, tijdens de inburgering en na afronding van de inburgering. De groep deelnemers die in het azc verblijven, bestaat uit twee subgroepen: asielzoekers (in afwachting van uitkomst procedure) en statushouders (in afwachting plaatsing gemeente). De analyse is thematisch opgebouwd en hanteert een waarderende benadering: niet alleen knelpunten staan centraal, maar juist ook de factoren die bijdragen aan succesvolle stappen richting werk. De inzichten zijn gebaseerd op een combinatie van een landelijke, meertalige vragenlijst (391 respondenten) en verdiepend kwalitatief onderzoek via expertpools (53 deelnemers) en community research (26 deelnemers). Daarbij is expliciet aandacht besteed aan diversiteit in achtergrondkenmerken, zoals opleidingsniveau, land van herkomst, werkervaring, gender, leeftijd, gezinssituatie, taalniveau, economische positie en type werk.

Representativiteit van het onderzoek

De opbrengsten van dit onderzoek zijn kwalitatief van aard en niet representatief voor de gehele groep asielzoekers en statushouders in Nederland. De vragenlijst diende om eerste signalen op te halen en patronen te identificeren die in het kwalitatieve onderzoek verder zijn verdiept. Bepaalde groepen zijn sterker vertegenwoordigd in de respondenten van de vragenlijst (zoals mannen en mensen met een hbo- of academische opleiding in het land van herkomst). Ook is het aantal deelnemers dat op het moment van invullen in het azc woonde beperkt. Daarnaast is het perspectief van mensen die (nog) geen werk hebben gevonden, niet vertegenwoordigd in het kwalitatieve deel, aangezien deelname gekoppeld was aan (eerdere) werkervaring in Nederland.

Dit onderzoek biedt daarmee geen statistisch representatief overzicht, maar een verdiepend en genuanceerd beeld van ervaringen, strategieën en randvoorwaarden die bijdragen aan - of juist belemmerend werken voor - het vinden van werk.

1. Ervaringen met werk

Overkoepelend zien we dat ervaringen met werk verschuiven naarmate mensen langer in Nederland zijn en verder zijn met hun traject van integratie en inburgering.

Toename in participatie en diversiteit van sectoren

Het valt op dat respondenten van de vragenlijst die in het azc wonen minder vaak werk hebben en minder vaak actief op zoek zijn naar werk dan mensen die inburgeren of klaar zijn met de inburgering. Hoewel deze uitkomsten niet representatief zijn, zijn er in de kwalitatieve data verschillende verklaringen gevonden voor dit signaal. Zo zien we dat onzekerheid over de toekomst, verhuisbewegingen, de leefomstandigheden binnen het azc en vereisten zoals de BSN en TWV als obstakels gezien worden op de weg naar werk en dat mensen in deze fase vaak minder toegang ervaren tot ondersteuning. Uit het kwalitatieve onderzoek zien we dat ook het aantal sectoren waarin mensen werk vinden toeneemt en diverser wordt, naarmate mensen verder zijn in hun traject. Waar mensen in de azc-fase grotendeels beperkt blijven tot sectoren met lagere instapdrempels, beperkte taal- en diploma-eisen en snelle instroom, zoals schoonmaak, horeca, bezorging en logistiek, zien we bij mensen die inburgeren en klaar zijn met de inburgering meer spreiding en grotere toegang tot kennis- en vakgerichte sectoren, zoals architectuur, het bankwezen, NGO's, zorg, educatie en duurzame energie.

Toename in tevredenheid

Respondenten die inburgeren of klaar zijn met de inburgering, geven vaker aan tevreden te zijn met het werk dat zij hebben gevonden dan mensen in de azc-fase. Ook geven zij vaker aan dat het werk dat zij vinden beter aansluit bij hun eerdere werkervaring of opleiding. Ook de redenen die mensen koppelen aan het wel of niet willen doorgaan met hun werk verschuiven. Waarbij we van mensen in de azc-fase vaker horen dat een baan die nog niet goed bij hen past wordt geaccepteerd als tijdelijke stap, vorm van " bezig zijn" en mogelijkheid om eerste werkervaring op te doen. Bij mensen die inburgeren en mensen na de inburgering zien we dat factoren als het kunnen oefenen van Nederlands op de werkvloer, vaardigheden kunnen ontwikkelen en kunnen doorgroeien belangrijker worden. Ook de match van het gevonden werk met ambities voor de toekomst lijkt iets toe te nemen naarmate mensen verder zijn in hun integratieproces, maar deze aansluiting blijft ook na afronding van de inburgering nog voor de meerderheid beperkt.

Werk als eerste stap, niet altijd als eindpunt

Veel deelnemers starten in uitvoerende, laagdrempelige banen met snelle instroom, vooral in de azc-fase. Dit werk sluit vaak in beperkte mate aan bij eerdere opleiding, werkervaring of ambities. Tegelijkertijd wordt dezelfde mismatch verschillend gewaardeerd: voor sommige deelnemers leidt dit tot stress, verlies van motivatie en de beslissing om te stoppen of door te zoeken. Voor anderen is het juist een betekenisvolle tussenstap richting financiële zelfstandigheid, structuur, eerste werkervaring in Nederland en soms ook taalontwikkeling.

Wat bepaalt toekomstperspectief en behoud van werk?

In alle fasen wegen deelnemers vergelijkbare factoren mee in de vraag of zij zichzelf langere tijd in een baan zien: de mate van aansluiting op eerdere ervaring en toekomstambitie, mogelijkheden om te leren en door te groeien, stabiliteit en contractzekerheid, en de ruimte om Nederlands te oefenen op de werkvloer. Ontwikkelmogelijkheden en taalpraktijk kunnen werk aantrekkelijker maken, zelfs als het inhoudelijk niet ideaal is.

Waarom stoppen mensen met werk?

De belangrijkste redenen om te stoppen die in dit onderzoek naar voren komen zijn: (1) mismatch met ervaring en ambitie (soms als strategische keuze om eerst taal of randvoorwaarden zoals BIG/rijbewijs te versterken), (2) gebrek aan doorgroeimogelijkheden, (3) fysiek zwaar werk in combinatie met sociale isolatie, en (4) gebrek aan stabiliteit door flexcontracten en onvoorspelbare uren.

Daarnaast zien we de volgende fase-specifieke accenten:

- **Azc-fase:** uitval hangt niet alleen samen met het werk zelf, maar ook met omstandigheden zoals verhuizingen tussen opvanglocaties, lange reisafstanden en voortdurende onzekerheid in de asielprocedure.
- **Inburgeringsfase:** verplichtingen vanuit inburgering botsen soms met werk en sommige deelnemers geven aan dat dit een reden is om te stoppen. Bovendien wordt werk door mensen die inburgeren vaker beoordeeld op de mate waarin het bijdraagt aan hun taalontwikkeling.
- **Na (bijna) afronding inburgering:** deelnemers uit deze groep geven vaker dan andere deelnemers aan dat redenen om te stoppen samenhangen met ervaren taalbarrières, onbegrip of onveiligheid op de werkvloer, discriminatie en het gevoel buitenstaander te blijven. Soms blijkt ook dat het beroep in Nederland anders is dan verwacht.

2. Wegen naar Werk

Nieuwkomers zetten verschillende wegen naar werk in om werk te vinden. Het overkoepelende beeld dat uit het onderzoek naar voren komt is dat er zelden wordt gekozen voor één weg naar werk. Deelnemers aan het onderzoek zetten vrijwel altijd een set van strategieën in om hun kansen te vergroten.

Intensief zoekgedrag lijkt toe te nemen naarmate mensen verder in hun integratieproces komen

Hoewel de resultaten uit de vragenlijst niet representatief zijn, kunnen we signaleren dat de meerderheid van de respondenten die in de azc-fase zitten, minder tot niet actief zoekt, terwijl na afronding van de inburgering ruim 80% van de respondenten actief (vaak wekelijks) naar werk zoekt. Op basis van het kwalitatieve onderzoek komen we tot de conclusie dat in ieder geval deze zaken een rol spelen: de contextfactoren in het azc, de beperkte toegang tot ondersteuning en onzekerheid over de toekomst.

We zien drie overkoepelende inzichten bij de manier waarop deelnemers naar werk zoeken

- **Informele netwerken** spelen in alle fases een centrale rol, maar veranderen met de tijd wel van vorm. Waar mensen in de azc-fase nog vooral afhankelijk zijn van vrienden, familie, andere azc-bewoners en diaspora-communities, zien we dat mensen die inburgeren of klaar zijn met de inburgering strategisch inzetten op het vergroten van hun professionele netwerk in een bepaald vakgebied.
- **Bepaalde sociale media** worden door deelnemers aan dit onderzoek breed gewantrouwd vanwege uitbuiting en scams. Dat gaat om Facebook en Instagram. LinkedIn wordt juist

wel gezien als betrouwbaar medium om een professioneel netwerk op te bouwen en naar kansen te zoeken.

- Hoewel de meeste deelnemers aangeven liever geen gebruik te maken van **uitzendbureaus** omdat deze minder geschikt worden geacht voor het vinden van passend werk, zien we dat uitzendbureaus met name voor mensen in de azc-fase een belangrijke eerste manier zijn om toegang tot werk te verkrijgen.

Verschuiving in wegen naar werk

We kunnen uit dit onderzoek concluderen dat de gebruikte wegen naar werk verschuiven naarmate de institutionele positie van nieuwkomers verandert.

- **Bij mensen in de azc-fase** zien we dat informele netwerken, fysiek aanwezige organisaties/uitzendbureaus, vrijwilligerswerk en UWV-ondersteuning als het meest helpend geïdentificeerd worden, terwijl online solliciteren en gemeentelijke ondersteuning vaak als ontoegankelijk worden ervaren. Wanneer ondersteuning vanuit de gemeente fysiek aanwezig is op de opvanglocatie, wordt dit gewaardeerd. Door deelnemers met een Meedoenbalie op het azc, wordt deze gezien als logische plek om naartoe te gaan met vragen over werk en ondersteuning, ook als de Meedoenbalie niet expliciet op toeleiding naar betaald werk gericht is. Hieruit blijkt vooral de behoefte aan een fysieke plek op het azc om naar toe te kunnen gaan voor informatie en ondersteuning.
- **Voor mensen die inburgeren** speelt de gemeente voor veel deelnemers een centrale rol vanwege afstemming met taallessen en structurele contactmomenten. De MAP-training wordt door velen gezien als waardevolle introductie tot werkcultuur en sollicitatievaardigheden, zij het afhankelijk van taalniveau en eerdere ervaring. Voor sommigen vormt de MAP een keerpunt, waarna zij een meer diverse set aan wegen naar werk inzetten in hun zoektocht (bijvoorbeeld meer online solliciteren).
- **Na afronding van de inburgering** zien we een shift naar meer zelfstandige, reguliere routes naar werk zoals gebruik van LinkedIn, vacaturewebsites en direct contact met werkgevers.

3. Invloed van persoonlijke kenmerken en institutionele context

De mogelijkheden voor nieuwkomers om (zelf) werk te vinden, worden beïnvloed door persoonlijke kenmerken die helpend of belemmerend kunnen zijn en door contextuele factoren die het systeem waarin zij navigeren kenmerken.

Nederlands taalniveau als belangrijke factor, Engels als steuntaal

Het Nederlandse taalniveau komt uit dit onderzoek naar voren als een van de meest bepalende persoonlijke kenmerken. Wanneer mensen hun Nederlandse taalniveau goed beoordelen, noemen ze dit als de belangrijkste helpende factor in hun zoektocht naar werk. Gespiegeld aan dit inzicht wordt door mensen die hun Nederlands taalniveau onvoldoende beoordelen, dit als belangrijkste belemmerende factor genoemd. Het Engels komt naar voren als steuntaal, die als helpend ervaren wordt, met name om een eerste stap richting werk te kunnen zetten voordat het Nederlandse taalniveau toereikend is.

Veerkracht en doorzettingsvermogen zijn doorslaggevend

Behalve het taalniveau, wordt succes door deelnemers aan dit onderzoek vaak toegeschreven aan persoonlijke kenmerken als proactiviteit, eigen motivatie en doorzettingsvermogen.

Deze kwaliteiten zorgen ervoor dat mensen doorzetten, ook als het tegen zit. We zien tegelijkertijd dat institutionele obstakels, steeds afgewezen worden of werken onder het niveau, de mentale weerbaarheid onder druk kunnen zetten. Voor mensen die mentale gezondheidsklachten ervaren, vormt dit een belangrijke persoonlijke belemmering in hun zoektocht naar werk.

Het belang van het opbouwen van sociale- en professionele netwerken

De aanwezigheid van persoonlijke en professionele sociale netwerken is een derde belangrijke factor die doorslaggevend kan zijn bij de zoektocht naar werk en juist belemmerend is wanneer er sprake is van een beperkt sociaal netwerk. Deelnemers uit alle fasen geven aan behoefte te hebben aan meer ondersteuning bij het opbouwen van een professioneel relevant netwerk.

Werk zoeken vanuit het azc

Binnen de context van het azc wordt het leven in het azc zelf als belemmerende factor benoemd, zowel voor het zoeken naar werk als het behouden van werk.

- Onzekerheid over de toekomst maakt dat veel deelnemers weinig mentale ruimte ervaren om naar werk te zoeken.
- Het delen van kamers en een gebrek aan privacy hebben als gevolg dat mensen het moeilijk vinden om, wanneer zij werken, na werk goed uit te kunnen rusten.
- Het leefritme binnen het azc is niet altijd goed ingericht voor mensen die werken: bijvoorbeeld de tijden voor het ontbijt of het doen van de was. Bovendien geven mensen die werk hebben aan dat zij niet altijd toegang hebben tot ondersteuningsstructuren (zoals taallessen op het azc of de Meedoenbalie) die kunnen bijdragen aan het (de voorbereiding op) een stap naar beter passend werk, vanwege de openingstijden.
- Institutionele obstakels zoals het moeten aanvragen van de TWV of het wachten op een BSN, worden door deelnemers als een vicieuze cirkel ervaren die lastig te doorbreken valt. De REBA-regeling wordt door sommigen als hoog ervaren- waardoor sommigen het gevoel hebben dat betaald werken niet altijd lijkt te lonen.

Werk zoeken tijdens de inburgering

De inburgering resulteert aan de ene kant in kennis over de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld via MAP) en meer zelfvertrouwen in het Nederlands. Tegelijkertijd vormen de inburgeringsverplichtingen zelf ook een obstakel voor het vinden of behouden van werk.

- Sommige deelnemers ervaren een mismatch in werkritme en lesroosters, waardoor zij zich in sommige gevallen gedwongen voelen te stoppen met hun werk, of er bewust voor kiezen om tijdens de inburgering niet te werken.
- Mentale en fysieke overbelasting in het combineren van werk, inburgeren en de zorg voor een gezin, vormt een ander belangrijk obstakel voor werk tijdens de inburgering.

- Sommige deelnemers geven aan dat het voor hen vertragend werkt om vroeg in de inburgering al veel druk te ervaren om aan het werk te gaan. Als gevonden werk weinig mogelijkheden biedt om de Nederlandse taal te oefenen, hebben sommige deelnemers het idee dat het werken ten koste kan gaan van hun tijd en ruimte om met taalontwikkeling bezig te zijn.

Werk zoeken na de inburgering

Hoewel er positieve elementen worden benoemd zoals meer zelfvertrouwen, kennis over de arbeidsmarkt en een beter taalniveau, voelt het afronden van de inburgering voor deelnemers aan het onderzoek niet als een keerpunt in hun zoektocht naar werk. Wel merken zij dat ze na afronding van de inburgering meer tijd hebben om te besteden aan hun zoektocht naar werk.

4. Versterken van werkzame elementen en ondersteuningsbehoeften

Ook ondersteuningsbehoeften en mogelijkheden om bestaande werkzame elementen te versterken, krijgen verschillende accenten per fase.

In de azc-fase komt niet alleen de vraag “hoe vinden mensen werk?” maar ook de vraag “hoe creëren we omstandigheden waarin mensen kunnen beginnen?” naar voren. Er is behoefte aan vroegtijdige begeleiding, informatievoorziening over de Nederlandse arbeidsmarkt en mogelijke wegen naar werk en universele toegang tot taallessen vanaf dag één.

- Deelnemers ervaren lange periodes van stilstand waarin hun vaardigheden en ambities onvoldoende worden benut. Zij pleiten voor een gefaseerde aanpak waarin al bij aankomst wordt geïnventariseerd wie iemand is, wat iemand kan en welke stappen richting werk mogelijk zijn.
- Toegang tot taallessen voor alle bewoners, snellere en duidelijke procedures (BSN/TWV en verblijfsvergunning), betere communicatie tussen instanties en toegang tot ondersteuning vóór een verblijfsvergunning worden gezien als cruciale randvoorwaarden.
- Daarnaast worden leefomstandigheden in het azc expliciet benoemd als basisvoorwaarde, inzet op rust, privacy en faciliteiten en ondersteuning die ook toegankelijk zijn voor mensen die al werk gevonden hebben, zijn manieren om het vinden en het behouden van werk beter te faciliteren

Deelnemers die inburgeren, zien met name verbetermogelijkheden in de manier waarop de inburgering en begeleiding vanuit de gemeente georganiseerd wordt. Zo is er behoefte aan meer praktijkgerichte ondersteuning als onderdeel van de MAP en ondersteuning vanuit de gemeente waarbij een realistische en toekomstgerichte balans gevonden wordt tussen het leren van de taal, werken en het gezinsleven.

- Deelnemers benadrukken dat begeleiding het meest werkzaam is wanneer deze persoonlijk, toekomstgericht en realistisch afgestemd is op hun situatie, ambities en gezinsverantwoordelijkheden.

- Er is behoefte aan een verschuiving van snelle uitstroom naar duurzame plaatsing en gerichte investering in vaardigheden. Deelnemers benoemen dat zij behoefte hebben aan sectorspecifieke training en betere aansluiting tussen taal, opleiding en arbeidsmarkt.

Na de inburgering verschuift de ondersteuningsbehoefte naar aandacht voor doorgroeien en behoud van werk. Deelnemers in deze fase geven vaker aan dat de uitdaging niet stopt na het vinden van werk en benoemen misverstanden, discriminatie en zich niet thuisvoelen op de werkvloer als redenen om uit te vallen. De kernconclusie in deze fase is dat duurzame arbeidsparticipatie niet stopt bij het vinden van werk, maar vraagt om ondersteuning bij groei, positionering en professionele gelijkwaardigheid.

- Deelnemers ervaren dat het systeem vooral gericht is op plaatsing in werk, maar minder op ondersteuning bij professionele ontwikkeling, culturele inbedding op de werkvloer en loopbaanperspectief.
- Mentorschap binnen het vakgebied, begeleiding bij werkcultuur en consistente informatie over vervolgcansen worden genoemd als ontbrekende schakels. Daarnaast speelt erkenning een belangrijke rol: nieuwkomers willen gezien worden als professional en niet primair als ‘statushouder.’

Rode draden en aanbevelingen

In de conclusie van het onderzoek identificeren we zes rode draden. Per rode draad benoemen we een aanbeveling voor het versterken van de werkzame elementen in de zoektocht naar werk.

Rode draad 1: Ervaringen, gebruikte wegen naar werk en accenten in ondersteuningsbehoeften verschuiven naarmate mensen verder komen in hun traject van integratie en inburgering in Nederland

Een eerste conclusie uit het onderzoek is dat verschillende vormen van participatie, het aantal gewerkte uren, de verscheidenheid aan werk (in sectoren), de tevredenheid die mensen rapporteren met hun werk en de mate waarin het werk aansluit met het opleidingsniveau en eerdere werkervaring, lijken toe te nemen naarmate nieuwkomers verder komen in hun integratietraject. Ook zien we dat per fase verschillende wegen naar werk centraal staan en dat ondersteuningsbehoeften per fase kunnen verschillen.

Aanbeveling: Houd met het inrichten van ondersteuning rekening met de verschillende fasen waarin mensen zich bevinden en de specifieke behoeften die in deze fase benadrukt worden.

- Zet in op vroegtijdige ondersteuning binnen het azc en directe toegang tot taallessen voor azc-bewoners.
- Versterk de werkzame elementen in bestaande ondersteuningsstructuren zoals de MAP en begeleiding vanuit de gemeente door meer ruimte te maken voor oefenen in de praktijk, de brugfunctie naar werkgevers en begeleiding bij het inzetten van zelfstandige wegen naar werk.

Rode draad 2 – Context en omstandigheden hebben invloed op de mogelijkheden om werk te vinden en te behouden

Het effect van de context waarin mensen zich bevinden op de beweegruimte die zij voelen om werk te vinden, loopt als een duidelijke rode draad door de bevindingen in dit onderzoek. De structuren waarin mensen zich bevinden, lijken nog niet voldoende ingericht om werk te vinden.

Aanbeveling: Organiseer de structuren waarin mensen zich bevinden op zo'n manier dat deze ingericht zijn om werk te kunnen vinden.

- Richt het azc zoveel mogelijk in als plek die het zoeken naar werk en het werkende leven faciliteert, in plaats van belemmert.
 - ◆ Zorg dat ondersteuningsstructuren en dagelijkse faciliteiten toegankelijk zijn voor mensen die overdag werken.
 - ◆ Zet in op een vorm van samenleven in het azc die het werkende leven faciliteert, zoals een kamerindeling gebaseerd op gedeelde werkruimtes, rustige werk- of studieplekken en mogelijkheden om laptops te gebruiken om zelfstandig naar werk te zoeken.
- Ga na hoe de inburgering meedoen via betaald werk nog beter kan faciliteren. Uit de ervaring van de deelnemers in dit onderzoek zien we dat de inburgering aan de ene kant helpt om effectiever naar werk te zoeken, maar dat werken en inburgeren tegelijkertijd een uitdaging blijft. Zeker wanneer mensen steeds vroeger (in de azc-fase) werk gaan vinden, wordt het behoud van al bestaand werk tijdens de inburgering een belangrijk aandachtspunt.

Rode draad 3: Nieuwkomers kunnen en willen zelf meedenken over welke stappen er voor hen nodig zijn om betaald werk te vinden

Uit de ervaringen die gedeeld zijn in dit onderzoek, blijkt dat mensen graag willen werken en zelf ook actief willen meedenken over welke stappen er voor hen nodig zijn om werk te vinden. Waar deelnemers ruimte en autonomie ervaren om mee te denken en eigen stappen te zetten, ontstaat meer motivatie en vertrouwen. Omgekeerd kan begeleiding die vooral gericht is op verplichtingen, snelle plaatsing of standaardroutes leiden tot gevoelens van verlies van regie en demotivatie.

Aanbeveling: Betrek nieuwkomers zelf actief bij het vormgeven van- en meedenken over de stappen die zij nodig hebben op weg naar betaald werk. Bijvoorbeeld door gezamenlijke doelbepaling en herijking van de doelen, inzet op benodigde randvoorwaarden om te kunnen beginnen met betaald werk en het stimuleren van autonomie om zelf stappen te zetten.

Rode draad 4: Informele en relationele routes spelen een belangrijke rol in de manier waarop nieuwkomers werk vinden.

Uit zowel de vragenlijst als het kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat informele netwerken een belangrijke rol spelen in het vinden van werk. We zien dat er door sommige deelnemers (met name in de azc-fase) geleund wordt op informele wegen naar werk, omdat zij nog onvoldoende toegang hebben tot formele routes. Bij andere deelnemers zien we dat informele routes die direct

verbonden zijn met het professionele leven (direct contact met werkgevers, aanbevelingen via vrienden of kennissen en mentorschappen) als volwaardig alternatieve weg naar werk gebruikt worden die naast formele structuren kan bestaan.

Aanbeveling: Investeer in professionele informele routes naar werk die kansrijk lijken te zijn voor het (zelfstandig) vinden van werk: mentorschap, warme doorverwijzingen, bruggenbouwers tussen nieuwkomers en werkgevers en het faciliteren van professioneel netwerken (zoals een LinkedIn-training of netwerkavonden).

Rode draad 5: Reguliere routes naar werk worden gebruikt maar zijn nog niet altijd effectief in het vinden van betaald werk

Als we kijken naar de wegen naar werk die mensen gebruiken, zien we dat er veel gebruikgemaakt wordt van “reguliere” wegen naar werk, zoals LinkedIn, vacaturewebsites en het direct solliciteren bij een werkgever, maar dat deze wegen nog niet altijd succesvol zijn. Er zijn kansen te identificeren om deze reguliere routes naar werk beter passend, toegankelijk en effectief te maken voor mensen die nieuw in Nederland zijn. De effectiviteit van bepaalde “zelfstandige” routes naar werk zou bijvoorbeeld vergroot kunnen worden door hier expliciet aandacht aan te besteden tijdens al bestaande ondersteuningsmomenten.

Aanbeveling: Zet in op het versterken van de effectiviteit van reguliere routes naar werk door ondersteuning om tot een zelfstandige (digitale) zoekstrategie te komen in bestaande ondersteuningsstructuren in te bouwen. Bijvoorbeeld ondersteuning bij het opstellen van een goed cv, het filteren van vacatures, oefenen met het (online) presenteren en het voorbereiden van en oefenen met direct contact met de werkgever.

Rode draad 6: De stap van “een baan” naar “de baan”

In dit onderzoek zien we dat deelnemers in veel gevallen eerst werk vinden dat niet aansluit bij hun toekomstperspectief. Vaak geven mensen aan dat zij bereid zijn om te starten met een baan die nog niet (goed) past bij eerdere werkervaring, indien deze baan perspectief geeft voor hun toekomst. Deelnemers noemen daarbij de volgende elementen die een rol spelen: de mate waarin de “startbaan” bijdraagt aan de Nederlandse taalontwikkeling, de mogelijkheid om het sociale- en professionele netwerk op te bouwen, het leren van nieuwe skills en het leren kennen van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Binnen dit onderzoek spreken we ook mensen die vanuit hun startbaan actief op zoek zijn naar een passende volgende stap. Zonder toegang tot ondersteuning bij- of perspectief op doorgroei, kan het risico ontstaan dat mensen vast blijven zitten in een baan terwijl zij meer waarde zouden willen en kunnen toevoegen in werk dat beter past bij hun eerdere opleiding of werkervaring. Ondersteuning lijkt vaak gericht op de stap van “geen baan” naar “een baan” en is daardoor niet altijd toegankelijk voor mensen die al werk hebben.

Aanbeveling: Houd met het inrichten van ondersteuning naar werk rekening met:

- **De elementen die maken dat een startbaan, die nog niet (goed) past bij eerdere ervaring of opleiding, wel toegevoegde waarde heeft voor het toewerken naar het toekomstperspectief:** zoals de mogelijkheid om Nederlands te oefenen op de werkvloer, netwerken op te bouwen, nieuwe vaardigheden op te doen en de Nederlandse arbeidsmarkt in de praktijk te leren kennen.
- **Het belang van ondersteuningsstructuren die expliciet gericht zijn op doorgroeien vanuit een startbaan, die toegankelijk zijn voor mensen die al werken en vanuit daar de stap willen maken richting een beter passende baan.**

Tot slot

Met dit rapport beogen we bij te dragen aan een beter begrip van de dagelijkse praktijk van nieuwkomers in hun zoektocht naar werk, en aanknopingspunten te bieden voor beleid en uitvoering om hier nog beter op aansluiten. Interessant aan dit onderzoek is dat de nadruk lag op nieuwkomers die werk hebben gevonden, om zo te kunnen leren van wat er al wel werkt en hoe dit versterkt kan worden. De bevindingen nodigen uit om te investeren in werkzame elementen, zoals de persoonlijke kracht van mensen, het belang van informele professionele netwerken en toekomstgerichte ondersteuning. Tegelijkertijd vraagt het ons te kijken naar waar de gaten vallen en welke ondersteuning er nodig is voor mensen waarvoor zelfstandige wegen minder toegankelijk zijn. Zo kan er een effectieve wisselwerking ontstaan tussen dat wat mensen zelf kunnen en doen en de manier waarop beleid en uitvoering ondersteuning kunnen bieden.