Verbetering arbeidsmarktpositie nieuwkomers







Rapport SER Overijssel | 10-11-2026

Over de SER Overijssel

De Sociaal-Economische Raad Overijssel is een onafhankelijk adviesorgaan van de provincie Overijssel. Het is ook een overlegorgaan van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging en adviseurs. De SER Overijssel wil een bijdrage leveren aan duurzame economische groei, door te komen tot onderlinge overeenstemming over onderwerpen op sociaaleconomisch terrein.

Contactgegevens

Ingrid Oonk, i.oonk@overijssel.nl
Suzanne Peeters, s.peeters@overijssel.nl
www.ser-overijssel.nl

SER Overijssel

Inhoud

Samenvatting 4

1. Input vanuit SER Overijssel voor het adviestraject Verbetering arbeidsmarktpositie statushouders en Oekraïense ontheemden 9

2. Bijdrage vanuit perspectief van gemeente en arbeidsmarktregio 10

3. Input vanuit het Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland (RPVIJ) 13

4. Aanvullende aandachtspunten van Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland 22

5. Aanvulling vanuit het Regionaal Programma Vluchtelingen Twente 23

6. Input vanuit ondernemersperspectief 26

7. Van onbenut potentieel naar structurele oplossingen met statushouders 28

8. Reactie namens de werknemersorganisaties 32

9. Bijdrage vanuit de landbouwsector, gericht op provinciaal niveau 34

10. Inbreng vanuit praktijkervaring en onderzoek 35

11. Advies Ongekend talent. De kracht van verschil: bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt in Overijssel 40

12. Landelijke onderzoeken en initiatieven 44

Bijlage 1 Oekraïners in Nederland: kansen en aandachtspunten 47

Bijlage 2 Factsheet Arbeidsmarktintegratie Oekraïense vluchtelingen in Nederland 48

Bijlage 3 De Duitse aanpak van vluchtelingenintegratie en lessen voor Nederland 49

Bijlage 4 Refugees' access to decent work in the Netherlands and Lithuania 49

Bijlage 5 Adviesaanvraag verbetering arbeidsmarktpositie statushouders en Oekraïense ontheemden 49

Bijlage 6 Achtergronddocument redeneerlijn statushouders en Oekraïense vluchtelingen 49

Samenvatting

De SER Overijssel is door de landelijke Sociaal-Economische Raad gevraagd om regionale input te leveren voor het verkorte adviestraject met de werktitel '*Verbetering arbeidsmarktpositie statushouders en Oekraïense ontheemden*'. De gevraagde input is in korte tijd opgehaald bij leden en betrokkenen vanuit de gemeentelijke overheid, regionale programma's vluchtelingen, de arbeidsmarktregio's, werkgevers- en werknemersorganisaties, landbouwsector, onderwijs, praktijkinitiatieven en onderzoek.

Regionale input voor landelijk advies ook waardevol voor provincie
De door de SER Overijssel opgehaalde input wordt door de raadsleden niet alleen waardevol geacht voor advisering aan de regering, maar biedt ook relevante inzichten voor de provincie Overijssel. De bevindingen, praktijkervaringen en verbetersuggesties kunnen bijdragen aan verdere ontwikkeling van provinciaal en regionaal beleid. Daarom hebben wij besloten om de opgehaalde informatie eveneens in de vorm van dit rapport aan te bieden aan Gedeputeerde Staten van Overijssel, die wij gevraagd en ongevraagd adviseren.

Wens om te werken versus drempels
Uit de verschillende bijdragen komt een duidelijk beeld naar voren. Statushouders en Oekraïense ontheemden willen vaak graag werken en beschikken veelal over talent, werkervaring en motivatie, maar lopen in de praktijk tegen veel drempels aan. Belangrijke knelpunten zijn de combinatie van inburgering en werk, beperkte toegang tot passend taalonderwijs, wisselende roosters, onvoldoende begeleiding, bureaucratische procedures, kinderopvang, mentale belasting, diploma-erkenning en onzekerheid over verblijfsperspectief.

Randvoorwaarden
Gemeenten en regionale vluchtelingenprogramma's benadrukken dat de inrichting van het inburgeringsstelsel nog onvoldoende aansluit bij duurzame arbeidsparticipatie. De nadruk op verplichte uren en formele eisen kan ertoe leiden dat werk, ondernemerschap en ontwikkeling worden belemmerd. Betrokkenen pleiten daarom voor meer ruimte om te sturen op daadwerkelijke participatie en resultaten, in plaats van primair op het voldoen aan urennormen en formele verplichtingen. Ook vragen gemeenten aandacht voor praktische randvoorwaarden zoals mobiliteit, digitale vaardigheden, huisvesting, kinderopvang en het ontbreken van sociale netwerken.

Onbekendheid en vooroordelen
Verder blijken vooroordelen en onbekendheid bij werkgevers de toegang tot werk soms onnodig te bemoeilijken. Culturele verschillen in communicatie, verwachtingen op de werkvloer en onderlinge omgang vragen om aandacht. Een belangrijk punt is bovendien dat asielzoekers tijdens de asielprocedure nog te weinig mogelijkheden hebben om alvast taal, participatie en arbeidsmarktoriëntatie op te bouwen, waardoor waardevolle tijd verloren gaat.

Diploma erkenning
Voor hoger opgeleiden is het extra lastig om werk op niveau te vinden. Dit komt onder meer doordat buitenlandse diploma's en werkervaring niet altijd snel of volledig worden erkend, beroepen soms aan aanvullende Nederlandse eisen zijn gebonden en werkgevers moeite kunnen hebben om buitenlandse kwalificaties goed te beoordelen.

Ook taalniveau, ontbrekende professionele netwerken en beperkte kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt maken de stap naar passend werk lastiger.

Werkgeversperspectief
Vanuit werkgeversperspectief wordt benadrukt dat statushouders en Oekraïense ontheemden niet alleen als doelgroep moeten worden gezien, maar als arbeidspotentieel. Werkgevers hebben daarbij vooral behoefte aan begeleiding, één aanspreekpunt, minder administratieve lasten en ondersteuning op de werkvloer.

Goede regionale voorbeelden

Er zijn al goede voorbeelden in Overijssel ontwikkeld. In Deventer wordt met *Taal en Werk* taalonderwijs gekoppeld aan werkervaring. Ook de inzet van gespecialiseerde werkconsulenten, korte lijnen tussen inburgering en re-integratie en een specifieke accountmanager voor anderstaligen worden als kansrijk gezien.

Het project *Startbanen* laat zien hoe werk, taalontwikkeling en inburgering vanaf de start gecombineerd kunnen worden. In Dalfsen worden praktijkgerichte leertrajecten ingezet voor nieuwkomers die beter leren in een praktische omgeving dan via klassikaal onderwijs. In Raalte worden voor nieuwkomers met een grotere afstand tot de arbeidsmarktparticipatie, werkervaring, taalontwikkeling en taalcoaching op de werkvloer gecombineerd.

Werkgevers zoals Circulus experimenteren met taalondersteuning op de werkvloer. In Hardenberg worden leerwerktrajecten ontwikkeld die nieuwkomers begeleiden naar werk in sectoren met personeelstekorten. De regionale verbinder statushouders is een mooi voorbeeld van de samenwerking tussen gemeenten en werkgevers.

Integrale aanpak succesvol
De regionale praktijk laat zien dat vooral integrale aanpakken succesvol zijn, waarbij taal, werkervaring, scholing, begeleiding en werkgeversbetrokkenheid gelijktijdig worden georganiseerd. Regionale initiatieven zoals startbanen, taalstages, praktijkgerichte leertrajecten, werkcafés en trajecten gericht op sectoren met personeelstekorten, laten zien dat nieuwkomers sneller en duurzamer participeren wanneer zij kunnen leren en werken vanaf de start. Onderzoeken onder statushouders, en in het bijzonder vrouwelijke statushouders, wijzen daarnaast op het belang van maatwerk, een veilig ontwikkelklimaat, sociale netwerken en goede begeleiding richting passend werk.

Kwaliteit van werk
De werknemersorganisaties vragen aandacht voor de kwaliteit van werk. Snelle plaatsing mag niet leiden tot langdurige afhankelijkheid van laagbetaald, flexibel of niet-passend werk. Werk moet duurzaam zijn, aansluiten bij talenten en ruimte bieden voor taal, scholing en ontwikkeling. Ook wordt door hen gewezen op de positie van vrouwelijke statushouders, voor wie kinderopvang, sociale netwerken, veiligheid en maatwerk belangrijke voorwaarden zijn om duurzaam aan het werk te komen.

Talenten vroeg in beeld brengen voor koppeling aan tekortsectoren
Vanuit de landbouwsector wordt benadrukt dat mensen eerder in beeld moeten komen. Een skillspaspoort of capaciteitentest kan helpen om beter te bepalen wat iemand kan en wil. Dat maakt het ook beter mogelijk om mensen te koppelen aan regio's en sectoren waar daadwerkelijk passend werk is. Voor Oekraïense ontheemden zijn de ervaringen met arbeidsdeelname over het algemeen positief, maar onzekerheid over verblijf, opvang en perspectief remt duurzame deelname.

Borgen van initiatieven
Onderzoeken en praktijkvoorbeelden bevestigen dat vroegtijdige activering, taal op de werkvloer, goede begeleiding, werkgeversbetrokkenheid en minder bureaucratie bepalend zijn voor succes. Voorbeelden zoals Switch naar Techniek, Kleurrijk Zorgen, Heroyam en Ondernemend Oekraïne laten zien dat arbeidsparticipatie kansrijk is wanneer scholing, taal, cultuurbegeleiding, praktijkleren en begeleiding van werkgevers samenkomen. Tegelijk blijkt dat succesvolle initiatieven vaak vastlopen op financiering, subsidieregels of versnipperde verantwoordelijkheden.

Kernboodschap vanuit de regio
De arbeidsdeelname van statushouders en Oekraïense ontheemden vraagt om een samenhangende aanpak waarin taal, werk, scholing, begeleiding en participatie vanaf een zo vroeg mogelijk moment met elkaar worden verbonden. Niet alleen snelle uitstroom naar werk is van belang, maar vooral duurzame participatie, passend bij talenten, ambities en perspectief. Dat vraagt om maatwerk, ondersteuning van werkgevers, aandacht voor mentale gezondheid en praktische randvoorwaarden zoals kinderopvang, mobiliteit en huisvesting. De provincie kan daaraan bijdragen door regionale samenwerking te versterken, succesvolle aanpakken op te schalen en arbeidsmarktvraagstukken te verbinden aan bredere provinciale opgaven op het gebied van economie, wonen, bereikbaarheid en sociale samenhang.

Relatie met het landelijke SER-advies 'Van aankomst naar toekomst'

In september 2026 presenteerde de landelijke SER het advies '*Van aankomst naar toekomst: Naar volwaardige arbeidsdeelname van nieuwkomers'*. De door de SER Overijssel opgehaalde bevindingen voor dit advies sluiten op belangrijke punten aan bij de conclusies en aanbevelingen van de landelijke SER voor de regering.

Het landelijke advies kent drie hoofdlijnen:

- volwaardige arbeidsdeelname als uitgangspunt voor overheidsbeleid;
- afspraken met sectoren met personeelstekorten over instroom en ontwikkeling van nieuwkomers;
- en een betere uitvoering door bestaande samenwerkingsstructuren en instrumenten effectiever te benutten.

De regionale input uit Overijssel ondersteunt deze hoofdlijnen. De bevindingen onderstrepen het belang van vroegtijdige talentherkenning, de combinatie van taal, werk en scholing, passende begeleiding en aandacht voor de kwaliteit van werk. Ook bevestigen de ervaringen uit Overijssel dat samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, onderwijs en maatschappelijke organisaties noodzakelijk is om duurzame arbeidsdeelname te bevorderen.

Daarmee vormt de Overijsselse input niet alleen een bijdrage aan de landelijke advisering, maar biedt deze ook aanknopingspunten voor de regionale en provinciale uitvoering van de aanbevelingen.

Rol provincie

De arbeidsmarktpositie van statushouders en Oekraïense ontheemden raakt aan meerdere regionale opgaven tegelijk. Het gaat niet alleen om werk, maar ook om taal, scholing, wonen, bereikbaarheid, werkgeverschap en sectoren met personeelstekorten. De provincie is niet verantwoordelijk voor inburgering, individuele begeleiding naar werk of re-integratie. Die verantwoordelijkheid ligt vooral bij gemeenten, arbeidsmarktregio's, regionale werkcentra, onderwijsinstellingen en uitvoeringsorganisaties.

Wel kan de provincie een aanvullende rol spelen door samenhang aan te brengen tussen deze partijen en arbeidsmarktvraagstukken te verbinden met bredere provinciale thema's, zoals economie, wonen, bereikbaarheid en regionale ontwikkeling.

In de praktijk bestaan al veel initiatieven, maar die zijn niet altijd goed vindbaar, structureel geborgd of verbonden met andere aanpakken. De provincie kan helpen om overzicht te creëren, partijen bij elkaar te brengen en succesvolle praktijkvoorbeelden breder toepasbaar te maken.

Daarnaast kan de provincie een stimulerende rol vervullen bij het versterken van regionale samenwerking tussen gemeenten, arbeidsmarktregio's, werkgevers, onderwijsinstellingen, het COA en maatschappelijke organisaties. Op provinciaal niveau kunnen partijen bijeengebracht worden, die ieder afzonderlijk minder invloed hebben.

Vanuit de regio wordt specifiek gewezen op de mogelijkheid om kennisdeling te organiseren, beschikbare instrumenten en subsidiemogelijkheden in beeld te brengen, succesvolle werkwijzen op te schalen, werkgeversnetwerken te mobiliseren en bestuurlijke aandacht te vragen voor het wegnemen van vooroordelen en belemmeringen rondom de inzet van nieuwkomers.

De provincie kan sturen op de verbinding tussen arbeidsparticipatie en sectoren waar de personeelstekorten groot zijn, zoals techniek, bouw, zorg en onderwijs. Dat vraagt niet alleen om snelle plaatsing, maar ook om passend werk, taal op de werkvloer, scholing en doorgroeimogelijkheden. En ze kan aandacht besteden aan de vraag hoe regionale werkgevers, onderwijsinstellingen en arbeidsmarktpartners ervoor kunnen zorgen dat nieuwkomers niet alleen instromen, maar ook kunnen doorleren en doorgroeien.

Ook randvoorwaarden zoals wonen, bereikbaarheid en toegang tot onderwijs zijn belangrijke beleidsthema’s voor de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers.

De rol van de provincie is vooral verbindend, agenderend, kennisdelend en opschalend in wat goed werkt. Daarmee draagt zij bij aan meer samenhang, duidelijkere regionale keuzes en een betere verbinding tussen arbeidsmarkt, economie, wonen, bereikbaarheid en onderwijs.

1. Input vanuit SER Overijssel voor het adviestraject Verbetering arbeidsmarktpositie statushouders en Oekraïense ontheemden

Gevraagd advies

Via de liaison bij SER Nederland is de SER Overijssel gevraagd om vanuit de regio input te leveren voor het adviestraject Verbetering arbeidsmarktpositie statushouders en Oekraïense ontheemden. Daar dragen we als SER Overijssel graag ons steentje aan bij.

Relevante vragen

De volgende vragen zijn door de landelijke SER aan ons gesteld:

a. Welke knelpunten signaleren de regio's m.b.t. dit onderwerp?
b. Welke praktijkinitiatieven/ervaringen zijn er met de arbeidsdeelname van vluchtelingen*? Wat werkt goed? Wat werkt niet?
c. Zijn er bij de regionale SER'en al standpunten, adviezen voorhanden?
d. De adviesvraag en de redeneerlijn lezende (zie bijlage voor eerste schets): welke concrete acties zou de SER kunnen aanbevelen (aan Ministerie SZW, of aan sociale partners zelf) om de arbeidsdeelname van statushouders en Oekraïners te bevorderen?

**Het gaat om statushouders en Oekraïense ontheemden meer/eerder aan het werk krijgen, meer op niveau aan het werk krijgen en meer in duurzaam/perspectiefrijk werk. Het gaat hier voor de goede orde NIET om arbeidsmigranten of vluchtelingen (bijvoorbeeld alleenstaande minderjarige asielzoekers) die niet voor werk in aanmerking komen.*

Aantal personen en organisaties gevraagd om input vanuit onze regio

Gezien de korte periode die beschikbaar was om de informatie te verzamelen, hebben we ervoor gekozen om de vraag uit te zetten bij een aantal mensen in onze raad en in ons netwerk, die direct met het thema te maken hebben. De reacties van deze personen en de onderzoeken die zij naar voren brachten, zijn gebundeld in dit rapport.

Om de informatie voor de provincie Overijssel relevant en bruikbaar te maken, hebben we ook de Regionale Programma's Vluchtelingen IJsselland en Twente gevraagd om hun ervaringen en inzichten met ons te delen. De praktijkkennis vanuit de programma's en de daaraan verbonden gemeenten vormt een waardevolle aanvulling en biedt extra inzicht in de knelpunten die op gemeentelijk en regionaal niveau worden ervaren.

2. Bijdrage vanuit perspectief van gemeente en arbeidsmarktregio

Rob de Geest was adviseur van de SER Overijssel namens drie arbeidsmarktregio's en wethouder bij de gemeente Deventer. Hij heeft de onderstaande gezichtspunten ingebracht.

Welke knelpunten signaleren de regio's m.b.t. dit onderwerp?

Deventer

- **Inburgering en werk zijn moeilijk met elkaar te combineren.** Inburgering vraagt de nodige inspanningen en kost veel tijd, waardoor de inburgeraar maar beperkt inzetbaar is voor werk.

- **Beperkt taalaanbod inburgering.** Het taalaanbod is enkel overdag en fysiek, op werkdagen (geen avondlessen, weekendlessen of online lessen). Het aanbod loopt ook maar t/m niveau B1. In de praktijk hebben veel inburgeraars baat bij lessen t/m niveau B2 (+) of zelfs richting C1. Dit wordt heel beperkt in de regio aangeboden en kan vanuit inburgering niet bekostigd worden.

- **Veel wijzigingen in het rooster van de taallessen.** Hierdoor worden trajecten richting werk verstoord en/of inburgeraars kunnen hun werk niet meer combineren met inburgering. De taalscholen zijn genoodzaakt deze roosterwijzigingen toe te passen, omdat ze anders de organisatie en financiën niet op orde krijgen. Oorzaken: grillige en onvoorspelbare instroom, hoog verzuim van inburgeraars, tekort aan Nt2-docenten (docenten Nederlands als Tweede Taal).

- **Bemiddeling naar werk voor hoger opgeleiden is vaak een grote uitdaging.** Er is een grote mismatch tussen dat wat de inburgeraar meebrengt (buitenlands diploma en ervaring in land van herkomst, taalniveau B1/B1+, soms vloeiend in het Engels) en dat wat de werkgevers vragen (met name een veel hoger taalniveau in het Nederlands, soms zorgt het verschil in werkcultuur ook voor problemen). Hoger opgeleiden hebben meer kansen als ze bereid zijn veel reistijd te hebben, binnen Deventer zijn de mogelijkheden beperkt.

- **Stress.** Veel statushouders kampen met ernstige stress gerelateerde klachten (die zich uiten in mentale of fysieke klachten). Zij weten vaak de weg naar passende hulpverlening niet (voldoende) te vinden. Dit belemmert hun traject naar werk.

- **Asielzoekers en werk.** Op dit moment hebben wij niet de middelen om asielzoekers intensief te begeleiden naar werk. Occasioneel kan KonnecteD wel iets betekenen voor deze doelgroep, maar dit is nog te beperkt.

- **Participatiewet en Wet Inburgering.** Deze wetten spreken elkaar soms tegen.

Welke praktijkinitiatieven/ervaringen zijn er met de arbeidsdeelname van vluchtelingen*? Wat werkt goed? Wat werkt niet?

Deventer

- **Taal en Werk.** Een programma van drie maanden bestaande uit twee dagdelen taalles en één dagdeel werkervaring opdoen. Dit programma zetten we in voor iedereen in de B1-route en sterke kandidaten uit de Z-route en komt bovenop de standaard taallessen uit de leerroute. Deelnemers starten als ze al +/- 6-9 maanden bezig zijn met inburgeren. Het programma wordt aangeboden door het sociaal ontwikkelbedrijf (KonnecteD), dat een Nt2-taaldocent inhuurt. De twee dagdelen taal staan volledig in het teken van werk, de focus ligt op mondelinge vaardigheden, vakjargon en vooral heel veel oefenen (praktijksituaties nabootsen). Het dagdeel werk vindt standaard plaats binnen het ontwikkelbedrijf. Buiten deze drie dagdelen om hebben de consulenten individuele gesprekken met de deelnemers om een goed beeld te krijgen van hun ambities, ervaring, mogelijkheden, etc.

  De ervaringen met Taal en Werk zijn over het algemeen zeer positief. De deelnemers zijn met name enthousiast over de praktijkgerichte taallessen. De invulling van het dagdeel 'werk' sluit vooralsnog niet goed aan bij hoger opgeleiden. Het idee was dat deelnemers de taal ook konden oefenen door interactie met collega's op de werkvloer. In de praktijk is het contact te beperkt. KonnecteD bekijkt daarom hoe ze het dagdeel werk beter kunnen vormgeven.

- **Begeleiding richting werk door werkconsulenten statushouders.** Na afloop van Taal en Werk biedt KonnecteD nog minimaal 9 maanden ondersteuning om de statushouders naar werk te bemiddelen. Hiervoor zet KonnecteD consulenten in die veel affiniteit hebben met de doelgroep en zich specialiseren in statushouders. Dit is wat ons betreft een belangrijke voorwaarde voor het succes dat ze boeken. Omdat veel statushouders nog bezig zijn met inburgeren, zetten we in eerste instantie in op het vinden van werk dat gecombineerd kan worden met inburgering, wat vaak neerkomt op parttime werk. Hoewel ze hiermee nog niet uitstromen uit de uitkering, zien we dit toch als een succes. Dit hebben we ook vertaald naar onze KPI's.

- **Korte lijntjes tussen inburgering en re-integratie.** Op uitvoeringsniveau is de samenwerking tussen de consulenten inburgering (in dienst bij de gemeente) en de werkconsulenten statushouders (in dienst bij KonnecteD) goed. Met enige regelmaat werken ze op elkaars locatie en één keer per kwartaal vindt er een casuïstiekoverleg plaats. Er is een maandelijks overleg tussen de teamleider van de werkconsulenten statushouders, de teamleider van de consulenten inburgering en de beleidsmedewerkers inburgering.

- **Er is eind 2025 een accountmanager aangesteld bij KonnecteD specifiek voor anderstaligen.** Het is nog te vroeg om de resultaten hiervan te meten.

- **Coördinator statushouders aan het werk in de arbeidsmarktregio.** De coördinator is per 1 februari 2026 gestart. Hierdoor kunnen we nog niets zeggen over de resultaten.

De adviesvraag en de redeneerlijn lezende: welke concrete acties zou de SER kunnen aanbevelen (aan Ministerie SZW, of aan sociale partners zelf) om de arbeidsdeelname van statushouders en Oekraïners te bevorderen?

Deventer

- **Maak het beroep van nt2-docenten aantrekkelijker,** bijvoorbeeld door een passende CAO op te stellen.
- **Maak budget vrij om als gemeente iedereen te begeleiden naar werk**, ook al zijn mensen nog asielzoeker of wonen ze nog op het azc/noodopvang.
- **Neem taalonderwijs t/m niveau B2 op in de Wet inburgering** (Wi2021).
- **Maak het mogelijk dat mensen via hun werk inburgeren.**
- Werkgevers: **Geef werkgevers een duidelijke opdracht, ondersteun hen beter met advies en een instrumentarium**, middelen en verlicht hun administratieve druk.

Meer algemeen

- **Sectoren zouden intern moeten bespreken hoe ze per arbeidsmarktregio budget en organisatie kunnen inzetten**, hoewel dat in onze arbeidsmarktregio vrij complex is qua regionaal samenwerken. Het is de hoop/verwachting dat de coördinator die geworven is voor de aanpak ‘statushouders aan het werk’ daar wat in betekenen.
- Werkgevers moeten door de RWC's (Regionale Werkcentra) en de sectoren vroegtijdig worden betrokken.

> *“Geef werkgevers een duidelijke opdracht, ondersteun hen beter met advies en een instrumentarium, middelen en verlicht hun administratieve druk.”*
>
> *Rob de Geest*

3. Input vanuit het Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland (RPVIJ)

Aanleiding

Ten behoeve van het advies over de verbetering van de arbeidsmarktpositie van statushouders en Oekraïense ontheemden heeft het Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland (RPVIJ) een uitvraag gedaan onder haar gemeenten. De volgende zeven gemeenten gaven input: Deventer, Dalfsen, Hardenberg, Kampen, Olst-Wijhe, Raalte en Staphorst. Hieronder zijn de ontvangen ambtelijke reacties gebundeld. Ze zijn gericht op de gezamenlijke regionale bevindingen en niet op individuele gemeentelijke standpunten.

Welke knelpunten signaleren de regio's met betrekking tot dit onderwerp?

Taalvaardigheid sluit niet goed aan op de praktijk

De beheersing van de Nederlandse taal is een grote belemmering voor duurzame arbeidsparticipatie. De nieuwe inburgeringswet 2021 heeft hierin verbeteringen gebracht, maar blijkt in de praktijk dat het behaalde taalniveau (A2, maar ook B1 of B2) niet voldoende is voor een goede aansluiting op het werk. Hier zijn meerdere redenen voor zoals het ontbreken van **vaktaal** voor het vakgebied waarin gewerkt wordt. Maar ook dat het geleerde Nederlands niet altijd goed overeenkomt met het dagelijks taalgebruik op de werkvloer.

Er bestaat een duidelijk verschil tussen de taal die tijdens de inburgering wordt geleerd en het Nederlands dat op de werkvloer wordt gesproken. Ook hebben veel nieuwkomers moeite met **klassikaal onderwijs**, waardoor het leren van de taal minder effectief verloopt en mensen regelmatig terechtkomen in werk onder hun opleidings- en ervaringsniveau.

Voor Oekraïense ontheemden geldt ook dat een **beperkte beheersing van de Nederlandse taal** de mogelijkheden beperkt om duurzaam en op het eigen opleidingsniveau aan het werk te gaan.

De combinatie van inburgering en werk belemmert participatie

Vrijwel alle gemeenten signaleren dat **de manier waarop het inburgeringstraject is ingericht** de stap naar werk kan bemoeilijken. Inburgering vindt grotendeels overdag plaats en vraagt veel tijd en energie waardoor dit moeilijk te combineren is met werk. Ook als statushouders werk hebben, blijven zij voor lange tijd beperkt inzetbaar voor werkgevers.

> *"We zien bijvoorbeeld situaties waarin iemand succesvol een onderneming opbouwt of duurzaam aan het werk is, maar toch vastloopt op de verplichte urennorm van de inburgering. Werken loont dan niet altijd zoals bedoeld."*

Daarnaast wordt ervaren dat de uitvoering van het inburgeringstraject gericht is op het voldoen aan verplichte uren en formele eisen, terwijl werk juist een belangrijke bijdrage kan leveren aan participatie, taalontwikkeling en integratie. Gemeenten geven aan dat er meer ruimte nodig is voor **maatwerk** en het laten meewegen van werk als onderdeel van het integratieproces.

> *"Meer ruimte voor maatwerk en een integrale benadering kunnen bijdragen aan duurzame participatie en arbeidsdeelname."*

Praktische randvoorwaarden beperken arbeidsdeelname

Naast taal en inburgering zijn er ook andere praktische factoren die invloed hebben op de arbeidsdeelname. Als **kinderopvang** niet goed geregeld is, is dat voor veelal vrouwen een belangrijke beperkende factor als het gaat om participatie. Hierbij speelt ook het **ontbreken van passend sociaal netwerk** een rol. Veel nieuwkomers beschikken niet over een ondersteunend netwerk waarop zij kunnen terugvallen, zoals familieleden die kunnen helpen met opvang of vervoer. Hierdoor zijn zij vaak volledig afhankelijk van formele voorzieningen.

Vervoer is ook een knelpunt. Een deel van de statushouders heeft geen rijbewijs en moeite met fietsen in het verkeer in Nederland. De onzekerheid in het verkeer kan de reis naar werk gaan lastiger maken.

Digitale vaardigheid wordt ook genoemd als knelpunt richting werk.

Voor Oekraïense ontheemden geldt ook dat ondersteunende voorzieningen zoals kinderopvang, fietsvoorzieningen en fietslessen niet overal toegankelijk zijn. Voor hen kan ook de overgang naar een soberdere voorziening de arbeidsdeelname onder druk zetten.

Verder zien gemeenten dat inburgeringsconsulenten niet altijd voldoende inzicht hebben op de aanwezige competenties, werkervaring en vaardigheden van statushouders. Hierdoor worden **talenten** niet altijd gezien en kunnen kansen op passend werk gemist worden.

Minder goede aansluiting tussen werkgevers en nieuwkomers

Gemeente geven aan dat zowel werkgevers als nieuwkomers tegen zaken aanlopen waardoor er aansluiting mist. Statushouders en ontheemden zijn soms niet bekend met de **verwachtingen** binnen Nederlandse organisaties. Werkgevers weten niet altijd goed hoe zij om kunnen gaan met **taal- en cultuurverschillen op de werkvloer.**

Veel statushouders komen uit een andere werk- en samenlevingscultuur waardoor verwachtingen over samenwerking, communicatie, eigen initiatief en arbeidsverhoudingen kunnen verschillen met dat wat werkgevers vragen en/of verwachten. Dit vraagt aan beide kanten om **begeleiding en wederzijds begrip.**

Bij Oekraïense ontheemden wordt gezien dat de **verwachtingen over de Nederlandse arbeidsmarkt soms niet goed aansluiten bij de praktijk.** Er kan bijvoorbeeld de verwachting bestaan om snel een goedbetaalde baan op een hoger niveau te vinden. Tegelijkertijd komt het ook voor dat ontheemden hun arbeidscontracten vroegtijdig beëindigen vanuit de gedachte dat er voldoende goed betaald werk beschikbaar is.

Werkgevers ervaren daarnaast regelmatig **risico's** bij het aannemen van statushouders, onder meer vanwege onzekerheid over taalvaardigheid, begeleiding en inzetbaarheid. Voor Oekraïense ontheemden speelt bovendien mee dat hun **tijdelijke verblijfsstatus** werkgevers soms terughoudend maakt om te investeren in scholing en ontwikkeling.

> *"Er is behoefte aan intensievere begeleiding bij de eerste stappen naar werk én nadat iemand gestart is. Dat vraagt iets van een werkgever en kost tijd aan het begin"*

Banen sluiten vaak niet aan bij het opleidingsniveau

Veel statushouders en Oekraïense ontheemden **werken onder hun niveau** en/of het aanbod sluit niet aan bij hun werkervaring en ambities. Het gaat hierbij regelmatige om tijdelijke, kleine of seizoensgebonden contracten, in sectoren waar weinig andere kandidaten beschikbaar zijn. **Werkervaring en diploma's** uit het land van herkomst zijn **vaak lastig te vertalen** naar de Nederlandse context. Hierdoor blijft talent onbenut en duurt het langer voordat mensen kunnen instromen op een passend niveau.

> *"We merken dat er nog onvoldoende aandacht is voor diplomawaardering en het benutten van eerder verworven kwalificaties. Daardoor blijft talent onbenut en duurt het langer voordat mensen op hun eigen niveau kunnen instromen"*

Negatieve beeldvorming en vooroordelen beperken kansen voor statushouders

De negatieve beeldvorming rondom nieuwkomers heeft ook invloed op hun kansen op de arbeidsmarkt. **Onbekendheid** met statushouders leidt tot **terughoudendheid** bij werkgevers om iemand aan te nemen. **Vooroordelen** kunnen hierbij ook een rol spelen.

Tegelijkertijd geven gemeenten aan dat deze terughoudendheid verdwijnt wanneer werkgevers statushouders leren kennen. Wanneer iemand een **goede werkhouding** laat zien zijn veel werkgevers bereid hen veel **kansen** te bieden.

Mentale gezondheid en bestaansonzekerheid vragen aandacht

Gemeenten geven aan dat de **mentale en fysieke gezondheid en welzijn** een voorwaarde zijn voor succesvolle en duurzame arbeidsmarkt deelname.
Veel statushouders en Oekraïense ontheemden hebben te maken met stress, **onzekerheid,** en ingrijpende levensveranderingen.

Ook de **zorgen** over familieleden, financiële onzekerheid, gezondheidsproblemen, gebrek aan privacy en druk van het inburgeringstraject kunnen ertoe leiden dat er weinig mentale ruimte overblijft voor werk.

Voor veel statushouders ontstaat na afronding van de inburgering meer ruimte om actief aan de slag te gaan met werk en loopbaanontwikkeling.

Welke praktijkinitiatieven/ervaringen zijn er met de arbeidsdeelname van vluchtelingen? Wat werkt goed? Wat werkt niet?

Combineren van taal en werk

Veel gemeenten zetten in op trajecten waarbij het leren van de taal en werkervaring parallel lopen. Voorbeelden hiervan zijn:

- **Taalstages** waarbij taalontwikkeling en praktijkervaring worden gecombineerd. Hiervoor wordt samengewerkt met onder meer lokale werkgevers, werk-ontwikkelbedrijven en organisaties in bijvoorbeeld de afval- en recyclingsector.

- In **Deventer** worden bij **Circulus taalcafés op de werkvloer** georganiseerd. Hierdoor kunnen medewerkers hun Nederlandse taalvaardigheden ontwikkelen in een werkomgeving en direct oefenen met situaties uit de dagelijkse praktijk.

- In **Dalfsen** zijn er **praktijkgerichte leertrajecten** voor statushouders die in het land van herkomst niet veel onderwijs hebben gevolgd en/of beter leren door te doen in plaats van vanuit klassikaal onderwijs. Deze aanpak sluit beter aan bij hun leerstijl en vergroot de kansen op duurzame participatie en werk.

- **Hardenberg** heeft een project voor **statushouders in zorg & welzijn**, waar ook inburgeraars aan kunnen deelnemen. Dit is een combinatie van werken (eerst stage en vervolgens een betaalde baan) en leren (gecertificeerde module assisteren in zorg & welzijn) waarbij deelnemers 20 dagdelen vakgerichte les krijgen en 4 uur per week werken

- **Raalte** heeft in samenwerking met een sociaal ontwikkelbedrijf is een traject opgezet voor **statushouders in de Z-route**, waarbij participatie, werkervaring en taalontwikkeling worden gecombineerd. Naast de invulling van participatie-uren ontvangen deelnemers extra taalondersteuning en worden medewerkers ingezet als taalcoach op de werkvloer. Het traject duurt één jaar en heeft als doel deelnemers voor te bereiden op vervolgparticipatie of doorstroom naar werk. De uitdaging ligt met name in het organiseren van een passende en doorlopende vervolgstap na afloop van het traject. Omdat dit het eerste jaar van uitvoering betreft, volgt de evaluatie op een later moment.

Persoonlijke begeleiding naar werk

Verschillende gemeenten zijn bezig met persoonlijke ondersteuning in de begeleiding naar werk**.** Voorbeelden:

- Begeleiding door **werkconsulenten** tijdens en na de inburgering, waarbij ondersteuning wordt geboden bij het vinden en behouden van werk.

- In **Olst-Wijhe** ontvangen Oekraïense ontheemden ook **ondersteuning bij sollicitatiegesprekken** en contacten met werkgevers.

- **Gemeente Kampen** heeft **onderzoek** laten doen naar de arbeidsmarktkansen van (hoogopgeleide) statushouders laat zien dat nieuwkomers vooral behoefte hebben aan meer persoonlijke begeleiding in de eerste fase richting werk. Een belangrijke conclusie is dat een **vast aanspreekpunt**, en diegene ook mensen actief ondersteunt bij het zetten van de eerste stappen richting werk, kan bijdragen aan een snellere en duurzamere arbeidsmarktintegratie.

Verbinding tussen werkgevers en nieuwkomers

Gemeenten organiseren verschillende initiatieven om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Voorbeelden zijn:

- **Werkcafés en banenmarkten/ matchevents voor anderstaligen**, waar werkgevers en werkzoekenden elkaar op een laagdrempelige manier kunnen ontmoeten en verkennen welke mogelijkheden er zijn.

- **Werkgevers melden vacatures actief bij deze werkconsulent**, waardoor een directe match tussen vraag en aanbod mogelijk is.

- Zoals ook beschreven in onze visie op samenleven, willen wij **bestaande structuren** aan zowel werkgevers- als werknemerszijde **versterken** in plaats van nieuwe parallelle structuren op te tuigen.

Regionale samenwerking en ontwikkeltrajecten

Er wordt steeds vaker **regionaal** samengewerkt om expertise, begeleiding en kansen op werk te versterken. Voorbeelden zijn:

- **Project Startbanen op regionaal niveau**. Startbanen zijn betaalde banen voor statushouders die direct na huisvesting worden gecombineerd met inburgering. Hierbij is het uitgangspunt is dat mensen niet eerst inburgeren en daarna gaan werken, maar dat werk, taalontwikkeling en participatie vanaf de start parallel verlopen.

- De inzet van een regionale verbinder statushouders binnen de arbeidsmarktregio, gericht op het versterken van de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en andere partners.

Welke concreet aan te bevelen acties heb jij aan SZW/ sociale partners/ provincie Overijssel?

Taal, werk en inburgering combineren

- Investeer vanaf dag één in een **combinatie van taalverwerving, participatie en werk**, ongeacht of iemand asielzoeker, statushouder of Oekraïense ontheemde is. Door taalonderwijs, kennismaking met de Nederlandse cultuur en werkervaring parallel aan te bieden, wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind.

- Maak het mogelijk dat mensen **via** hun **werk inburgeren** waardoor het eenvoudiger is om dit te combineren.

- Stimuleer **doorgroeiperspectief en talentontwikkeling** in plaats van uitsluitend snelle uitstroom naar werk. Duurzame participatie vraagt om kansen om door te groeien naar werk op niveau.

- Zorg voor meer **betaalde parttime werkplekken** zodat dit makkelijker te combineren is met inburgering.

- Ontwikkel en financier **praktijkgerichte taaltrajecten** die aansluiten bij **specifieke sectoren en beroepen** zoals sectoren met personeelstekorten, bijvoorbeeld techniek, zorg, logistiek etc.

- Stimuleer **leerwerkplekken,** stages, werkervaringsplaatsen en traineeships voor nieuwkomers.

Meer ruimte voor maatwerk binnen de Wet Inburgering

- **Voorkom dat snelle uitstroom naar werk ten koste gaat van duurzame integratie**. De Participatiewet en de Wet Inburgering 2021 zouden elkaar moeten versterken in plaats van concurreren. Gemeenten vragen om meer ruimte om maatwerk toe te passen en, waar, prioriteit te geven aan taalontwikkeling, scholing en inburgering. Alleen nodig hierdoor kunnen nieuwkomers duurzaam participeren, passend werk vinden en hun talenten optimaal benutten. Een te sterke focus op snelle participatie vergroot het risico op langdurige achterstanden in taal, opleiding en arbeidsmarktpositie.

- Er zou meer **gestuurd** moeten kunnen worden **op participatie en resultaat,** en minder uitsluitend op het voldoen aan verplichte uren.

- Investeer in **voortrajecten** die nieuwkomers voorbereiden op werk en participatie.

Werkgevers ondersteunen

- **Maak het voor werkgevers aantrekkelijker om statushouders in dienst te nemen door financiële en praktische ondersteuning te bieden.** In de praktijk blijkt dat het opzetten en uitvoeren van succesvolle werk- en ontwikkeltrajecten voor statushouders een aanzienlijke tijdsinvestering vraagt van werkgevers. Dit vraagt niet alleen capaciteit voor coördinatie en projectmanagement, maar ook voor begeleiding op de werkvloer, bijvoorbeeld door leidinggevenden, praktijkbegeleiders of buddy's. Deze begeleiding is belangrijk om taal- en cultuurverschillen te overbruggen en tot duurzame plaatsingen te komen. Gemeenten geven aan dat het zou stimuleren om subsidiemogelijkheden en andere ondersteuningsvormen beschikbaar te stellen die werkgevers compenseren voor deze extra inzet en hen stimuleren om dergelijke trajecten op te zetten maar ook voort te zetten.

- **Versterk de informatievoorziening over bestaande regelingen en ondersteuningsmogelijkheden** om statushouders Oekraïense ontheemden aan te nemen. Veel werkgevers weten onvoldoende welke hulp er beschikbaar is.

Talent beter benutten

- Verbeter landelijke procedures voor **diplomawaardering en erkenning** van eerder verworven kwalificaties.

- Stimuleer **doorgroeimogelijkheden**, scholing en duurzame loopbaanontwikkeling.

- Organiseer **voorlichting** aan zowel werkgevers als statushouders en ontheemden over kansrijke sectoren en beroepen.

Praktische randvoorwaarden verbeteren

- Onderzoek mogelijkheden om werkende statushouders **zo veel mogelijk te huisvesten in de regio waar zij werkzaam zijn**. Als statushouders in een AZC wonen en werk hebben in de woonplaats dan koppelen aan een woning in dezelfde plaats.

- Investeer in (financiering van**) praktische randvoorwaarden** die arbeidsparticipatie mogelijk maken zoals kinderopvang, mobiliteit, fietsvoorzieningen en fiets- en verkeerslessen.

- Zorg ervoor dat zowel de werkgever als nieuwkomers beter op de hoogte zijn over de **rechten, plichten en financiële gevolgen van werk.**

Kennisdeling en regionale samenwerking versterken

- **Ondersteun regionale initiatieven die werkgevers en nieuwkomers met elkaar verbinden.**

- Faciliteer **kennisdeling tussen gemeenten** over succesvolle werkwijzen met betrekking. Er is al veel bekend over wat werkt en wat niet werkt en wat er nodig is. Zorg dat initiatieven die goed werken structureel worden verankerd in beleid en maak budget vrij om deze te blijven uitvoeren.

- **Borg bewezen effectieve aanpakken structureel in beleid en financiering**, zodat deze niet afhankelijk blijven van tijdelijke projecten.

Samenvattend

De gemeenten die hun input gegeven hebben voor deze rapportage richten zich min of meer op dezelfde punten. Waarbij duurzame arbeidsmarktparticipatie van statushouders en Oekraïense ontheemden vraagt om een integrale en aanpak gericht op stabiliteit en duurzaamheid. Een sterke focus op uitstroom naar werk is onvoldoende. De combinatie van taal, participatie in de brede zin, scholing, persoonlijke begeleiding is belangrijk voor succesvolle integratie op de arbeidsmarkt. Ook ruimte voor maatwerk binnen de Wet Inburgering, betere ondersteuning van (potentiële) werkgevers zijn belangrijke praktische randvoorwaarden. Gemeenten vragen aandacht voor structurele investeringen in bewezen effectieve aanpakken en regionale samenwerkingen.
Zo kunnen succesvolle initiatieven worden voortgezet en overgedragen naar andere gemeenten.

4. Aanvullende aandachtspunten van Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland

Het Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland heeft naast de antwoorden op de gestelde vragen ook een aantal andere vragen en zaken meegeven. Deze punten komen niet uit de gemeentelijke uitvraag, maar komen voort uit hun regionale rol.

Rol van de provincie Overijssel

Het Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland is benieuwd welke mogelijkheden, instrumenten en middelen provincies hebben om arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers te stimuleren, zowel generiek als specifiek binnen Overijssel.

Daarbij denken zij bijvoorbeeld aan een overzicht van welke subsidies er al bestaan binnen de provincie gericht op participatie van nieuwkomers. Zoals: https://regelen.overijssel.nl/Producten_en_diensten/Subsidies/Kwaliteit_openbaar_bestuur/Ondersteuning_gemeenten_bij_opvang_asielzoekers_en_statushouders

> *"Een beter inzicht in de rol die provincies kunnen vervullen en de instrumenten die beschikbaar zijn, kan bijdragen aan een sterkere regionale aanpak en samenwerking tussen gemeenten, werkgevers, maatschappelijke partners en de provincie."*

Vroege inzet op werk voor asielzoekers

Het adviestraject vanuit de SER richt zich op statushouders en Oekraïense ontheemden. Tegelijkertijd ziet het Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland dat er steeds meer aandacht is voor **participatie en arbeidsmarktoriëntatie vanaf de start van het asielproces**. Ervaringen met vroege inzet op werk voor asielzoekers zouden eveneens relevant kunnen zijn voor dit advies.

Ze denken daarbij bijvoorbeeld aan de **pilot Buitenkwartier in Hardenberg**, waarin ingezet is op vroege participatie en arbeidsmarktoriëntatie. Zie de volgende video: https://vimeo.com/1156521140/d72feaa6ac?share=copy&fl=sv&fe=ci

5. Aanvulling vanuit het Regionaal Programma Vluchtelingen Twente

Waar het Regionaal Programma Vluchtelingen IJsselland (RPVIJ) de gemeenten in West-Overijssel ondersteund, doet het Regionaal Programma Vluchtelingen Twente dat voor de Twentse gemeenten. Namens het RPVT heeft Bas Noor de gestelde vragen beantwoord, waarbij hij met name aanvullingen heeft gegeven op de punten die eerder door andere partijen waren ingebracht. Bas Noor is Programmacoördinator Regionaal Programma Vluchtelingen Twente.

Welke knelpunten signaleren de regio's mbt dit onderwerp?

Naast de genoemde knelpunten vraagt Bas aandacht voor **vooroordelen.** Hij beschouwt dit als een reëel probleem. Discriminatie wordt wel genoemd, maar dat is zijns inziens van een andere orde. Vooroordelen kunnen voor een groot deel weggenomen worden (onbekend maakt onbemind), discriminatie is hardnekkiger.

Wat Bas merkt in de discussie over asielzoekers en statushouders (en in iets mindere mate voor Oekraïners) is dat **vooroordelen net dat zetje de verkeerde kant op kunnen geven waardoor iemand niet aan het werk komt.** We zien dat ook veel bij opvanglocaties: eerst veel weerstand, onzekerheid en zelfs angst. Maar als een locatie eenmaal open is en het loopt, dan trekken mensen bij en willen zij de nieuwkomers vaak niet meer kwijt. Zo kan dat ook bij werkgevers werken.

Voor Oekraïners geldt dat zowel zij als werkgevers niet weten waar ze aan toe zijn in de duur van hun verblijf en of er (al dan niet vaste) contracten aangeboden kunnen worden. De RTB (Richtlijn Tijdelijke Bescherming) is opnieuw verlengd en dat geeft gemeenten en andere overheden lucht, maar het helpt Oekraïners en werkgevers niet per se, want de onzekerheid duurt ook voort. Gaan mensen terug, kunnen ze terug en willen ze wel terug? Besluiten en duidelijkheid daarover wordt ook vooruitgeschoven. Werkgevers zijn huiverig om (vaste) contracten aan te bieden omdat ook zij niet weten waar ze aan toe zijn.

Welke praktijkinitiatieven/ ervaringen zijn er met de arbeidsdeelname van vluchtelingen? Wat werkt goed? Wat werkt niet?

Wat niet is meegenomen in de uitvraag van de minister, is **de stap die voorafgaat aan het worden van statushouder: het zijn van asielzoeker.** Het grote verlies voor onze maatschappij maar vooral voor de asielzoeker zelf, is dat zij (ook al verbetert dat wel wat) in hun asielprocedure niks (mogen) doen of dat er voor hen niks wordt aangeboden. Dat heeft direct tot gevolg dat asielzoekers na een jarenlange procedure op achterstand raken, voordat zij statushouder worden. En vaak ook geplaatst worden in een andere gemeente dan waar zij hun asielprocedure hebben doorlopen.

Het ‘meedoen vanaf dag één’ waar de VNG-eind 2025 een notitie over heeft geschreven: ‘Van Wachtstand naar Werkstand’ geeft daar in ieder geval gedeeltelijk antwoord op. Gemeenten kunnen daar mee aan de slag. **Laat asielzoekers vast de taal leren en werken waar dat kan en zo alvast integreren waar mogelijk.** Zorg daarnaast voor koppelingen van asielzoekers aan gemeenten wanneer zij een status krijgen (of in een straal van bijvoorbeeld maximaal 15 km) waar zij in een AZC de asielprocedure doorlopen.

Wanneer zij al op die manier in een gemeente/regio aan hun integratie beginnen, wordt het een stuk eenvoudiger voor hen wanneer zij statushouder worden. Ze hoeven dan niet helemaal vanaf ‘nul’ te beginnen. En voor een gemeente is het dan ook een stuk aantrekkelijker: statushouders met werkervaring of misschien zelfs al een baan, doen veel sneller volwaardiger mee in de samenleving en doen veel minder snel een beroep op bijstand of andere voorzieningen.

Dit vraagt wat van het COA, zij verzorgen de koppelingen vanuit AZC’s aan gemeenten. **Het aantal verhuisbewegingen moet omlaag en koppelingen moeten veel meer regionaal plaatsvinden.**

Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan (aan Ministerie SZW, sociale partners en/of de provincie) om de arbeidsdeelname van statushouders en Oekraïners te bevorderen?

Als samenwerkende regio’s in IJsselland en Twente, organiseren we sinds dit jaar symposia, op dit moment twee in 2026. Dat is voor alle bestuurders en ambtelijke ondersteuning in de provincie, om elkaar te leren kennen en kennis uit te wisselen. Dat gaat met name nog over opvang en de spreidingswet, maar dat kunnen we natuurlijk best verbreden naar andere thema’s zoals arbeidsparticipatie en bijvoorbeeld het wegnemen van vooroordelen. **Wat helpt vanuit de provincie is de bestuurlijke kracht en het netwerk bij (grote) werkgevers in de provincie.**

Het heeft nou eenmaal meer cachet als een commissaris of gedeputeerde een uitnodiging doet of een wethouder van een kleine gemeente. Als dat soort bestuurders aanwezig zijn, trekt dat ook weer andere bestuurders aan.

Als regio’s kunnen we veel zelf, maar **we zouden de kracht van de provincie kunnen gebruiken om een extra impuls te geven aan het wegnemen van vooroordelen d.m.v. het verbinden van werkgevers, gemeenten en nieuwkomers in brede zin.**

Voor wat betreft **de knelpunten voor Oekraïners** en de RTB:
Richting het ministerie: **zorg voor duidelijkheid over het vervolg na de RTB** (Richtlijn Tijdelijke Bescherming) en de rechten en de plichten die zowel Oekraïners als werkgevers hebben. De RBT is recent verlengd tot 4 maart 2028.

Meedoen vanaf dag één

Het is belangrijk om het eens te worden dat we meer moeten inzetten op arbeidsinschakeling, scholing en activering in algemene zin van asielzoekers, om hen een vliegende start te geven als zij statushouder worden. En om de conclusie te delen dat het niet helpt wanneer asielzoekers vaak verhuisd worden en als statushouder geplaatst worden bij een andere gemeente, vaak ver weg, dan waar zij de asielprocedure hebben doorlopen.

Dan kan het gesprek hierover met de provincie, het COA en gemeenten (vertegenwoordigd in de regio's door twee voorzitters) plaatsvinden aan de Provinciale Regietafel (PRT). Daar komen de CdK, gedeputeerde (huisvesting statushouders), directieleden van het COA, directieleden van het ministerie van J&V, de twee voorzitters van beide regio's met ambtelijke ondersteuning periodiek samen om over dergelijke thema's te praten.

Arbeidsinschakeling zou daar een onderdeel/thema kunnen zijn, als we dat met elkaar vinden. Dan zou ook de gedeputeerde die economie en sociaal beleid in zijn of haar portefeuille heeft aan kunnen sluiten. Via de PRT kan opdracht worden gegeven aan de regio's om samen met de gemeenten en COA hieraan te gaan werken. Ook hier geldt weer: als vanaf dit niveau uit de provincie iets wordt ingezet, dan gaat het sneller lopen dan wanneer we dat als regio's/ gemeenten zelf gaan doen.

Richting het ministerie geeft Bas aan: **stel regionale middelen beschikbaar voor regio's om te werken aan arbeidsmarktinschakeling en integratie van asielzoekers en statushouders.** Nu is het aan gemeenten zelf of zij daar budget voor vrij maken, maar dat gebeurt vaak niet. Gemeenten hebben geen enkele garantie dat asielzoekers ook in hun gemeente komen wonen en zijn dan bang dat ze 'onrendabel investeren'. Dergelijke middelen koppel je dan aan je inspanningen als regio om samen met het COA te zorgen voor zoveel mogelijk (sub)-regionale koppelingen, zodat de investeringen die je doet uiteindelijk ook landen en ten goede komen aan de regio en de asielzoekers die daar statushouder worden.

Heel praktisch zou dat kunnen middels een subsidieregeling door de provincie. Dat gebeurt nu ook: er is subsidie beschikbaar voor de regio's en gemeenten om extra opvangplekken te realiseren (op dit moment voeren we activiteiten uit die hier betrekking op hebben). Die subsidie komt van het rijk, die dit wegzetten bij de provincies die daar vervolgens een regeling voor opstellen.

6. Input vanuit ondernemersperspectief

De input vanuit ondernemersperspectief is gegeven door Bianca Veneklaas en Martin Kniest. Bianca gaat met name in op de Oekraïense ontheemden en Martin op de inzet van statushouders.
Bianca Veneklaas is lid van de SER Overijssel namens VNO-NCW Midden / HISWA-RECRON en eigenaar van Camping De Holterberg.

Op basis van de gestelde vragen:

- Welke knelpunten signaleren de regio's mbt dit onderwerp?
- Welke praktijkinitiatieven/ervaringen zijn er met de arbeidsdeelname van vluchtelingen*? Wat werkt goed? Wat werkt niet?
- De adviesvraag en de redeneerlijn lezende: welke concrete acties zou de SER kunnen aanbevelen (aan Min SZW, of aan sociale partners zelf) om de arbeidsdeelname van statushouders en Oekraïners te bevorderen?

geeft Bianca Veneklaas het volgende aan:

"Wij hebben zelf een opvang voor Oekraïense mensen naast ons bedrijf op grond die wij verhuren aan de gemeente. Daarnaast is ons schoonmaakteam Oekraïens en ben ik daar werkgever voor."

Uitlichten voordelen juist op de moeilijk vervulbare arbeidsplaatsen

Er zijn veel dingen waar wij weinig invloed op hebben, zoals het erkennen van diploma's en bijvoorbeeld de digitale en taalbarrière wat meer een onderwijs uitdaging is, maar wat wel degelijk een voorwaarde is om iemand aan te kunnen laten sluiten op onze arbeidsmarkt. Wat mij betreft zou je de voordelen van deze mensen in dienst nemen moeten uitlichten. Dit kan juist op arbeidsplaatsen die je moeilijk gevuld krijgt.

Aanmelden bij het UWV

Daarbij is het nogal een **uitdaging om deze mensen bij het UWV aan te melden, dus het proces versimpelen en daarnaast belonen zou wellicht werkgevers kunnen motiveren.** Ik denk dat angst voor het onbekende hier ook een rol speelt 't is zo'n gedoe'.

Tip: één nationaliteit per team zorgt voor loyaliteit

Mijn tip is wel, **zorg voor één nationaliteit per team, dan creëer je ook een fijne werksfeer en loyaliteit naar elkaar toe.** Dat werkt hier perfect, ze zijn echt een team met elkaar, vangen ziekte of andere afspraken samen op, ze hebben echt hun eigen verantwoordelijkheden.

Ik zie hier dat vooral de lokale gemeenschap het omarmt. Daardoor is vrijwel iedereen aan het werk die hier woont. Ook als buren van deze opvang hebben we nergens last van, dit gaat prima. Ze zijn vooral heel dankbaar en mijn indruk is dat ze echt hun best doen, op alle vlakken.

De kracht van sociale cohesie

Als ik het probeer terug te brengen naar iets waar wij regionaal invloed op kunnen hebben is het toch **de kracht van sociale cohesie. Neem de angst voor het onbekende weg en zorg voor de juiste 'marketing' voor draagvlak. Een integrale aanpak met vroege participatie en begeleiding zouden hieraan bij kunnen dragen."**

7. Van onbenut potentieel naar structurele oplossingen met statushouders

Martin Kniest is bekend van de documentaireserie ‘De Wasstraat’. Bij Matz Carwash werkten zestig mensen, van wie meer dan 90 procent met een - nu dus overbrugde - afstand tot de arbeidsmarkt. Onder hen statushouders, ex-verslaafden, Wajongers en mensen met diverse vormen van autisme. Prima werknemers, mits goed begeleid. Martin heeft de wasstraat inmiddels achter zich gelaten, maar blijft zich inzetten om kansen te creëren voor mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkgevers als sleutel tot een inclusieve én krappe arbeidsmarkt

De Nederlandse arbeidsmarkt staat onder voortdurende druk door structurele personeelstekorten die steeds meer sectoren treffen. Tegelijkertijd blijft een grote groep mensen, waaronder statushouders, nieuwkomers en oudkomers, onbenut aan de zijlijn staan. Zij willen werken, maar vinden niet de weg naar werk. Dit is niet alleen een sociaal probleem, maar vooral een gemiste economische kans.

Martin Kniest kijkt ik met een ondernemende blik naar deze paradox. Terwijl werkgevers dringend personeel zoeken, belanden statushouders soms jarenlang in de bijstand. Dit gebeurt niet omdat ze niet willen werken, maar omdat het systeem onvoldoende is ingericht om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Werkgevers krijgen geen toegang tot deze doelgroep en statushouders krijgen geen eerlijke kans om mee te doen. Dat moet anders.

Statushouders: geen doelgroep, maar arbeidspotentieel

Te vaak worden statushouders benaderd als een aparte doelgroep waarvoor “extra beleid” nodig is. Daarmee plaatsen we ze onbedoeld buiten de reguliere arbeidsmarkt. In werkelijkheid gaat het om gemotiveerde mensen met werkervaring, vakmanschap en ambitie. Zij zoeken perspectief, geen uitkering.

De reflex van werkgevers is begrijpelijk: men zoekt medewerkers die direct inzetbaar zijn, de taal spreken en het systeem kennen. Maar deze reflex houdt de schaarste in stand. Door alleen te kijken naar wie vandaag perfect past, laten we het arbeidspotentieel van morgen liggen. De kernvraag is daarom niet: *kunnen statushouders werken?* De echte vraag is:

> *"Hoe organiseren we het zo dat werkgevers dit arbeidspotentieel veilig, duurzaam en succesvol kunnen benutten?"*
>
> *Martin Kniest*

Werkgevers hebben ondersteuning nodig, geen extra lasten

De sleutel tot duurzame instroom ligt bij de werkgever. Niet door extra verantwoordelijkheden toe te voegen, maar door hen te ontzorgen en te faciliteren. Vanuit de praktijk zijn er drie randvoorwaarden die cruciaal zijn voor succes:

1. Begeleiding na plaatsing: dáár wordt het verschil gemaakt

Het grootste misverstand is dat het werk klaar is zodra iemand geplaatst is. In werkelijkheid begint het dan pas. Werkgevers hebben behoefte aan ondersteuning op de werkvloer: bij taal, cultuurverschillen, wederzijdse verwachtingen en ontwikkeling. Goede begeleiding aan beide kanten voorkomt uitval, vergroot het vertrouwen en leidt tot duurzame dienstverbanden.

2. Eén aanspreekpunt en echte ontzorging

Ondernemers willen ondernemen, geen trajecten managen. Versnippering van loketten, regels en verantwoordelijkheden werkt verlammend. Een duidelijke regierol – bijvoorbeeld via regionale werkcentra of de KetenKrachtsamenwerking zorgt voor overzicht en vertrouwen. Gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en het MKB werken hierin samen als één keten.

3. Leren en werken combineren in de praktijk

Integratie en taalontwikkeling gaan sneller als mensen werken. Daarom moeten werkgevers gefaciliteerd worden om leren en werken te combineren, zonder dat dit direct productiviteitsverlies oplevert. Denk aan jobcoaching, ontwikkelpaden, meertalige begeleiding en flexibele instroom. Hier ligt de kracht wanneer al vroeg wordt geïnvesteerd in arbeidsmarktoriëntatie.

De maatschappelijke én economische opbrengst

Investeren in werkgevers is geen kostenpost, maar een versneller.
Wanneer statushouders sneller en duurzaam aan het werk gaan:

- neemt de afhankelijkheid van de bijstand af;
- versnelt taalverwerving en integratie;
- ontstaat binding met de samenleving én met de werkgever;
- wordt de druk op de krappe arbeidsmarkt verlicht.

Om deze resultaten te behalen moeten wij investeren in statushouders die nu vaak langdurig in de bijstand zitten, terwijl zij wél perspectief hebben op werk.

Van pilots naar systeemverandering

De praktijk bewijst dat het werkt, niet als sociaal experiment maar als serieuze arbeidsmarktstrategie. De volgende stap is opschaling: van losse pilots naar een structureel onderdeel van arbeidsmarktbeleid. Zolang we statushouders blijven benaderen als uitzondering, blijven we kansen missen. Dit arbeidspotentieel kunnen we simpelweg niet laten liggen.

Tot slot: is de arbeidsmarkt er klaar voor?

De arbeidsmarkt vraagt om een andere blik: minder denken in risico's, meer in mogelijkheden. Die omslag lukt alleen als werkgevers niet alleen verantwoordelijkheid krijgen, maar ook de middelen, begeleiding en partners om dit goed te doen.

De vraag is dus niet: *zijn statushouders klaar voor de arbeidsmarkt?* De echte vraag is: *is de arbeidsmarkt klaar voor hen en ondersteunen we werkgevers daar voldoende bij?*

Martin Kniest pleit voor een arbeidsmarkt waarin werkgevers centraal staan als motor van inclusie, ondersteund door een sterke keten van gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven en het MKB. Alleen zo maken we van potentieel praktijken van krapte een kans. Daarnaast moeten regelingen en vergoedingen duidelijker gecommuniceerd worden aan de werkgevers. Ook moeten meer handvatten worden geboden om hiermee aan de slag te gaan. Zo kunnen we ervoor zorgen dat de toegang voor de arbeidsmarkt voor elke statushouder, maar zeer zeker ook voor elke werkgever, een vanzelfsprekendheid is.



Op 14 april 2026 werd er bij de Regionale Praktijk Academie (RPA) in Steenwijk stilgestaan bij de kansen voor ongekend talent, waaronder statushouders en Oekraïense ontheemden.



8. Reactie namens de werknemersorganisaties

Voor de FNV is het van belang dat statushouders en Oekraïens ontheemden niet alleen spoedig werk vinden, maar vooral ook kwalitatief goed, duurzaam werk waarin zij hun talenten volop kunnen benutten. Dat is overigens ook het inhoudelijke doel van de wet inburgering 2021.

Doordat we op verschillende plekken bijeenkomsten organiseren voor Oekraïense ontheemden, zien we in de praktijk echter dat nieuwkomers vaak in een 'lock-in' terechtkomen van slecht werk, via uitzendbureaus, flitsbezorging en andere flexconstructies. Ook zien we dat het moeilijk is, juist ook in dergelijke constructies om het leren van de taal en eventuele scholing om in Nederland tot niveau te komen, met werk te combineren.

Daarom brengt de FNV graag het volgende in:

- **Begeleiding vanuit gemeenten of arbeidsmarktregio's**

  De begeleiding naar werk ligt bij gemeenten (bij hen ligt ook de wettelijke verantwoordelijkheid van het maken van een persoonlijk integratieplan, een PIP) of via de arbeidsmarktregio's. Begeleiding moet niet worden uitbesteedt aan uitzendbureaus, omdat mensen hierdoor juist in zo'n constructie voor slecht flexibel werk vast komen te zitten.

- **Combi werk, taal en scholing**

  Meer ruimte voor het combineren van werk, taal en scholing. Dit kan het beste door hier onder werktijd ruimte voor te bieden. Nu is de uitvoering te veel gericht op zo snel mogelijk werken, waardoor mensen in hun ontwikkeling stil komen te staan.

- **Focus op kwaliteit van werk**

  Bij de begeleiding naar werk dreigt er in de praktijk vaak een 'bias': er is veel focus op zo snel mogelijk matchen, omdat dit leidt tot hogere uitstroomcijfers uit de bijstand. Die snelle matching gaat echter vaak gepaard met laag kwalitatief werk. Door ook met kwalitatieve standaarden voor dat passende werk te komen (op basis van iemands behoeften en talenten), kunnen gemeenten beter sturen op kwaliteit van werk.

- **Kwaliteit taalonderwijs**

  Het leren van de Nederlandse taal is een belangrijke randvoorwaarde om volwaardig mee te kunnen doen en perspectief te hebben op de arbeidsmarkt. Veel taalonderwijs (daarvoor geldt marktwerking: het wordt door gemeenten ingekocht bij commerciële taalbedrijven) is echter ondermaats. Daarom willen we stevigere controle op kwaliteit, en idealiter dat taalonderwijs een publieke basisvoorziening wordt.

Naast die generieke punten vraagt de FNV ook aandacht voor knelpunten waar statushouders en Oekraïens ontheemden in de praktijk tegenaanlopen. Een aantal voorbeelden:

- **Toegang tot taalonderwijs**

  Omdat Oekraïens ontheemden niet onder de inburgerginsplicht vallen hebben zij minder toegang tot taalonderwijs.

- **Mentale gezondheid**

  Vluchtelingen hebben vaak traumatische ervaringen gehad. In het land van herkomst, dan wel in de tocht naar Nederland. Voor hun welzijn én duurzame arbeidsparticipatie is het daarom van belang dat er een betere toegang komt tot mentale gezondheidszorg.

- **Kinderopvang**

  We willen dat vrouwen ook kunnen participeren op de arbeidsmarkt, maar zij lopen er vaak tegenaan dat zij niet alleen arbeid en inburgeringsplichten moeten combineren, maar ook de zorg voor het gezin thuis. Toegang tot kinderopvang kan hierbij een belangrijke drempel wegnemen.

- **Toegang tot hoger onderwijs**

  Veel Oekraïense jongeren zouden graag willen studeren. Dat draagt bij aan hun lange termijnperspectief op de arbeidsmarkt én biedt kansen bij het aanpakken van maatschappelijke tekortberoepen. Zij vallen nu echter buiten de Erasmus populatie, waardoor zij zeer hoge kosten voor hun studie moeten betalen.

- **Wantrouwen in overheid**

  Veel asielzoekers hebben onaangename ervaringen met hun asielprocedure en de manier waarop de overheid hen benaderd. Dit kan op een later stadium, wanneer zij hun status hebben verkregen, vaak een demotiverend effect hebben, waardoor de afstand tot de arbeidsmarkt groter is.



“We willen dat vrouwen ook kunnen participeren op de arbeidsmarkt, maar zij lopen er vaak tegenaan dat zij niet alleen arbeid en inburgeringsplichten moeten combineren, maar ook de zorg voor het gezin thuis. Toegang tot kinderopvang kan hierbij een belangrijke drempel wegnemen.”
Vakbond FNV

9. Bijdrage vanuit de landbouwsector, gericht op provinciaal niveau

Eduard de Bruijn is adviseur van de SER Overijssel en directeur – algemeen secretaris van LTO Noord. Hij geeft in zijn reactie aan dat LTO ook landelijk input heeft aangeleverd voor dit adviestraject. Specifiek op provinciaal niveau ziet Eduard dat hierbij in enige mate nog wel maatwerk mogelijk kan zijn:

Statushouders

De grootste kans voor participatie van deze groep op de arbeidsmarkt is eerder in beeld hebben wat iemand kan en wil. Dit kan bijvoorbeeld met een "skillspaspoort" of bijvoorbeeld een NOA-capaciteitentest. Hoe eerder we weten wat iemand kan, hoe gerichter we kunnen werken aan integratie. Dit kan bijvoorbeeld heel praktisch om iemand in de juiste regio te huisvesten waar ook daadwerkelijk passend werk is.
Als Overijssel kun je wellicht explicieter aangeven waar je binnen de provincie specifiek naar op zoek bent.

Daarnaast is taaltraining essentieel in een vroeg stadium. Dit kan nu vaak pas na het verkrijgen van een status. Liefst eerder maar anders bij voorkeur direct op de werkvloer of op een vast moment i.p.v. continu wisselend en onverwachts. Hier hebben werkgevers ook een rol in om dit te faciliteren, maar kan zeker de provincie mede aan bijdragen.

Oekraïners

Over het algemeen zijn de ervaringen met Oekraïners positief. Inzet van overheid heeft ervoor gezorgd dat Oekraïners snel konden participeren op de arbeidsmarkt. Dit neemt af door verschillende oorzaken. Bijvoorbeeld onzekerheid over de richtlijn tijdelijke bescherming en verzorging bij niet werken (onderdak, leefgeld, zorgverzekering).
Op provinciaal niveau kan specifiek bijgedragen worden aan het faciliteren en stimuleren van passende huisvesting voor deze groep.

> *“Hoe eerder we weten wat iemand kan, hoe gerichter we kunnen werken aan integratie.”*
>
> *Eduard de Bruijn*

10. Inbreng vanuit praktijkervaring en onderzoek

Ingrid Oonk (secretaris-directeur SER Overijssel) heeft een gesprek gevoerd met haar voorgangster Aljona Wertheim en Joost van der Weide.

Aljona is oorspronkelijk afkomstig uit Oekraïne en zet zich in voor Oekraïense ontheemden. Aljona en Joost van der Weide werken beide bij het Lectoraat Sociale Innovatie van Hogeschool Windesheim. Zij waren ook betrokken bij het adviestraject rond 'Ongekend talent' van de regionale SER'en in 2025.

Initiatieven, onderzoeken en aandachtspunten

Uit het gesprek op 3 februari 2026 zijn de volgende initiatieven en aandachtspunten naar voren gekomen:

Stichting Ondernemend Oekraïne

Begin 2023 is het idee ontstaan om Oekraïense vluchtelingen in Deventer en omgeving de gelegenheid te bieden om in Nederland hun eigen bedrijf op te richten. Om dit te kunnen faciliteren is in de zomer van 2023 de Stichting 'Ondernemend Oekraïne' opgericht, die de scholings- en begeleidingsactiviteiten ter hand heeft genomen.

De uiteindelijke doelstelling is hierbij **dat** zodra de situatie dit toelaat, **het bedrijf kan worden verplaatst naar Oekraïne, veelal met behoud van de in Nederland opgebouwde klandizie, en daar verder kan worden uitgebouwd.** Dit moet helpen om de wederopbouw van het land te helpen versnellen en de Oekraïners een beter toekomstperspectief te bieden.

De Stichting wordt financieel ondersteund door de gemeente Deventer. De Koninklijke Landmacht ondersteunt de Stichting door het beschikbaar stellen van coaches vanuit het team van reservisten. Ook Hogeschool Saxion is betrokken bij het initiatief.

Op de volgende pagina treft u een artikel aan uit de Telegraaf over het initiatief.

Heroyam

Heroyam is in 2022 opgericht om Oekraïense vluchtelingen in Nederland naar werk te begeleiden. In de afgelopen jaren heeft Heroyam honderden mensen die uit Oekraïne gevlucht zijn geholpen om een baan in Nederland te vinden. Zo is de missie van Heroyam geboren: alle nieuwkomers in Nederland op een menselijke manier aan werk helpen. Dit doen we door onze winst volledig terug te investeren in de ontwikkeling en begeleiding van onze werkende nieuwkomers.

Heroyam koppelt het onbenutte arbeidspotentieel onder vluchtelingen, asielzoekers en statushouders met werkgevers in Nederland. Met intensieve begeleiding voor de werknemer en werkgever zorgen we voor een duurzame arbeidsrelatie en integratie door middel van werk.

Meer info: https://heroyam.com/nl/



DE TELEGRAAF
WOENSDAG 20 NOVEMBER 2024

NIEUWS VAN DE DAG T9

CURSUS ERIK DE BOER UIT DEVENTER HELPT AMBITIEUZE OEKRAÏNERS BIJ HET STARTEN VAN HUN EIGEN ONDERNEMING

'Niets doen is geen optie'

De een verkoopt zeldzame plaatmuziek, de ander wil houten huizen vanuit Oekraïne naar Nederland halen. Een Deventer ondernemer helpt ambitieuze Oekraïners bij het starten van hun eigen bedrijf. Die moeten wel 'verhuisbaar' zijn, voor als de oorlog ten einde komt en de heropbouw kan beginnen.

door **Emile Kossen**

Halyna Balaniuk (43) durft groots te dromen. „De huizencrisis in Nederland oplossen, waarom niet? Althans, ik wil erbij helpen. Ambitieus zijn, daar is volgens mij niks mis mee."

Vlak na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne kwam ze met haar twee doehters naar Nederland. Naar Hanzestad Deventer om precies te zijn. „Ik werkte twaalf jaar als it'er veel voor Nederlandse klanten, dus het voelde als een logische bestemming. Eenmaal hier had ik de tijd om na te denken: wat wil ik eigenlijk doen met mijn leven?"

Balaniuk dacht aan zaken waar ze in haar geboortestreek, de Karpaten in het zuidwesten van Oekraïne, bekend om staan: bomenkap en producten van hout maken. Ze combineerde dat met het grote tekort aan huizen in Nederland. „Hier is hoge nood. In Oekraïne zijn ze trots op hun vakmanschap, maar ze kunnen er meer mee doen."

Vloeiend Nederlands

Dus is ze een bedrijf gestart – Razzom. Oekraïens voor 'samen' – waarbij ze Oekraïense producenten koppelt aan Nederlandse geïnteresseerden. Handig: ze spreekt bijna vloeiend Nederlands.

Ze toont foto's van houten deuren, kozijnen, *tiny houses* en prefab-huizen, allemaal gemaakt in Oekraïne. „Het geeft me bovenal een fijn gevoel dat ik iets zinvols kan doen voor beide landen."

Erik de Boer, de initiatiefnemer van Stichting Ondernemend Oekraïne, hoort het knikkend aan. Hij organiseerde een stoomcursus ondernemen voor een groep ambitieuze Oekraïners, met gastlessen van een notaris, een accountant en anderen uit het zakenleven. Het leidde tot serieuze bedrijfsplannen, inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel en een aantal potentiële investeerders.

„Het zijn heel diverse mensen, maar het is een stel echte ondernemers. Niet lullen maar poetsen", zegt De Boer. Een greep uit het aanbod: een ontbijtrestaurant, een marktplaats voor boeken, een website waar karpervissers aan spullen kunnen komen, een verkoopkanaal voor zeldzame plaatmuziek.

De Boer haalde inspiratie uit Denemarken, waar een nationaal programma maar liefst 1300 Oekraïense ondernemers opleverde. Het initiatief in Deventer wordt mede mogelijk gemaakt door de gemeente, Saxion Hogeschool en reservisten van de landmacht.

'Iets zinvols doen voor beide landen'

Belangrijk onderdeel van de stoomcursus: de bedrijfsplannen moeten 'verhuisbaar' zijn. „We proberen een stukje in de toekomst te kijken. Zodat als de oorlog straks is afgelopen en mensen kunnen terugkeren, hun bedrijven ook in Oekraïne kunnen functioneren. Of, zoals bij Halyna, dat een bedrijf actief kan bijdragen aan de heropbouw van het land."

Ook is er aandacht voor cultuurverschillen. „Soms zijn die enorm. De baas in veel Nederlandse bedrijven is bijvoorbeeld meer zoals een collega, in Oekraïne is de baas... echt de baas. Dat soort dingen zijn belangrijk om te weten als je zaken wilt doen."

Muziekzaak

Mike Skrypnyk (49) is een rustige man en groot fan van metalmuziek en bands als Rammstein. „In Oekraïne speelde ik jarenlang met het idee om mijn eigen muziekzaak te beginnen, waar ik zeldzame platen wil verkopen. Alleen werd vinyl vooral populair in de rest van Europa, nog niet zo in Oekraïne."

Hij vluchtte met zijn vrouw en zijn twee dochters vanuit het zwaar getroffen Marioepol. „In Nederland ben ik vanaf dag één aan het werk gegaan, in eerste instantie als vertaler. Het voelde alsof ik weer vanaf nul moest beginnen, maar niks doen was geen optie. Ik wil geld verdienen om mijn familie te verzorgen." Inmiddels werkt hij fulltime bij een bedrijf dat elektrische producten recyclet.

In zijn vrije uurtjes werkt hij aan zijn online platenzaak. Op den duur hoopt hij van zijn hobby zijn baan te kunnen maken. Voorlopig vanuit Nederland, want zijn huis in Oekraïne staat er niet meer. „Het is lastig om nu langetermijnplannen te maken, misschien dat het er over een paar jaar weer veilig is."

In 2022 stonden meer dan vijfhonderd Oekraïners ingeschreven bij de KvK, de laatste keer dat het die cijfers deelde. Naar verwachting is het aantal Oekraïense ondernemers sindsdien flink gestegen.

De Boer hoopt nog veel meer Oekraïners in ons land op weg te helpen. „De cursus zelf is eenvoudig te kopiëren en we staan ervoor open om initiatieven elders in het land te ondersteunen. Kijk, ondernemen is niet voor iedereen weggelegd, misschien hebben we het over vijf procent van de Oekraïners. Maar dat zijn toch veel mensen, die echt een verschil kunnen maken. Dat is toch prachtig?"

Eerste houten huizen

Halyna heeft het laatste woord. Onlangs bezocht ze een aantal producenten in de Karpaten en ze staat te trappelen om ze te introduceren in de Nederlandse markt. „Ze doen al zaken met landen als Frankrijk, dus waarom niet ook met Nederland? Mijn volgende doel: om komende zomer de eerste houten huizen in Nederland te zien, die zijn gemaakt met producten uit Oekraïne."

BEDRIJF MOET OOK KUNNEN FUNCTIONEREN IN HET THUISLAND

Mike Skrypnyk toont zijn platen die hij verkoopt. In het midden Halyna Balaniuk en initiatiefnemer Erik de Boer (r). FOTO REAS IMMINK

Artikel Telegraaf 20 november 2024 'Niets doen is geen optie. Erik de Boer uit Deventer helpt ambitieuze Oekraïners bij het starten van hun eigen onderneming'.

Onderzoek Arbeidsparticipatie vrouwelijke statushouders

Veel vrouwelijke statushouders hebben moeite om werk te vinden, wat hen kwetsbaar maakt op financieel, sociaal en persoonlijk vlak. Professionals geven aan dat het vaak lastig is om inzicht te krijgen in hun drijfveren, mogelijkheden en belemmeringen. Daarom heeft Windesheim samen met professionals en ervaringsdeskundige vrouwelijke statushouders onderzocht hoe begeleiding beter kan aansluiten op hun behoeften. In dit praktijkgerichte onderzoek hebben we verschillende werkwijzen getest en geëvalueerd.

Het onderzoek laat zien dat **begeleiding vaak onvoldoende aansluit bij de uitdagingen waar vrouwelijke statushouders mee te maken hebben**, zoals een gebrek aan kinderopvang en sociale netwerken. Effectieve ondersteuning vraagt om maatwerk en samenwerking met lokale organisaties. **Het creëren van een veilige omgeving is essentieel**, zodat zij hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en vertrouwen kunnen opbouwen. Ook **het versterken van sociale contacten** speelt een grote rol in hun integratie en persoonlijke groei. Als resultaat van dit onderzoek is er een **e-book** ontwikkeld **met praktische handvatten voor professionals** die deze doelgroep begeleiden.

Meer info: Begeleiden vrouwelijke statushouders | Sociale Innovatie | Windesheim

Participatie met perspectieven – arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders

Het project Participatie met perspectieven richt zich op de arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders. De arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders in Nederland is laag. Dit maakt deze vrouwen sociaal en economisch kwetsbaar en bemoeilijkt integratie in de Nederlandse samenleving. Het hebben van waardig en passend werk draagt bij aan economische zelfstandigheid, maar ook aan persoonlijke ontwikkeling, sociale verbindingen, gezondheid en welzijn. Dit is van belang voor individu én samenleving. **Centrale vraag in dit onderzoek is hoe publieke professionals op passende wijze vrouwelijke statushouders kunnen begeleiden naar duurzaam werk.**

Praktijkvragen hierbij zijn:

- Hoe kun je de kwaliteiten en drijfveren van vrouwelijke statushouders ten aanzien van werk goed in beeld krijgen?
- Hoe kun je vrouwelijke statushouders het beste begeleiden naar werk?
- Hoe creëer je in je eigen organisatie en in de samenwerking met anderen de optimale randvoorwaarden voor het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar werk?

Bij het onderzoek zijn **uiteenlopende partners betrokken** en het heeft **diverse producten opgeleverd waaronder publicaties, een handreiking, kennisplaten, een lesbrief en een eindsymposium**.
Meer info: https://www.han.nl/projecten/2024/arbeidstoeleiding-vrouwelijke-statushouders/

Syrische vluchtelingen aan het werk

In dit project zijn kennis en instrumenten ontwikkeld voor werkgevers die de Syrische vluchtelingen aan de slag willen helpen. Ze zijn op zoek gegaan naar werkzame elementen en factoren die helpen en hinderen bij het begeleiden van de vluchtelingen naar werk en het duurzaam aan het werk houden van deze vluchtelingen.
Dit deden zij door:

- Het samenvatten van de al beschikbare literatuur over de toeleiding van vluchtelingen naar werk en het omgaan met etnische en culturele diversiteit in organisaties.
- Het organiseren van een leernetwerk waarin organisaties die bezig zijn met toeleiding van vluchtelingen naar werk ervaringen kunnen uitwisselen.
- Casestudies bij organisaties: we verzamelden ervaringen voorafgaand aan de plaatsing, over de startfase en hoe het daarna verder gaat. We deden dit vanuit het perspectief van zowel werkgevers als van geplaatste vluchtelingen, de organisaties die de toeleiding organiseerden en collega´s en leidinggevenden van vluchtelingen.
- Het toegankelijk maken van de opgedane kennis.

Meer info: Syrische vluchtelingen aan het werk | Sociale Innovatie | Windesheim

De Duitse aanpak van vluchtelingenintegratie en lessen voor Nederland

Net als Duitsland kampt Nederland met grote tekorten op de arbeidsmarkt. Ook in Nederland wordt gekeken naar de mogelijkheden om vluchtelingen succesvol te integreren in de Nederlandse samenleving.

De Duitse aanpak biedt een aantal krachtige elementen voor succesvolle integratie: vroegtijdige activering, centrale regie met lokale uitvoering, sterke taal- en werktrajecten, en nauwe samenwerking met werkgevers, sociale partners, onderwijsinstellingen en migrantenorganisaties.

Voor Nederland ligt er vooral een kans in het versnellen van de toeleiding naar werk en taalonderwijs, het proactiever betrekken en ontzorgen van werkgevers, en het wegnemen van bureaucratische drempels bij diplomawaardering. Een geïntegreerde en samenhangende aanpak, zoals Duitsland die inzet, kan in Nederland bijdragen aan een duurzamere arbeidsmarkt en maatschappelijke integratie van vluchtelingen.

Meer informatie over deze verkennende studie door Hogeschool Windesheim in opdracht van Start Foundation, september 2025 is te vinden in de separate bijlage.

Refugees' access to decent work in the Netherlands and Lithuania

In dit onderzoek, dat separaat wordt bijgevoegd, wordt vergeleken hoe vluchtelingen toegang krijgen tot waardig werk in Nederland en Litouwen en hoe dat kan bijdragen aan werk dat als zinvol wordt ervaren. Als denkkader gebruiken de auteurs de Psychology of Working Theory. Daarmee laten ze zien dat toegang tot werk niet alleen afhangt van iemands motivatie of vaardigheden, maar vooral van de context: economische beperkingen en marginalisatie (zoals discriminatie en uitsluiting) sturen in sterke mate welke kansen mensen echt hebben.

Die context beïnvloedt ook persoonlijke factoren, zoals de mate waarin iemand keuzevrijheid ervaart in werk en de mogelijkheid heeft om een nieuwe loopbaan op te bouwen. Een terugkerend patroon is dat veel vluchtelingen terechtkomen in tijdelijke, laagbetaalde of niet-passende banen om direct inkomen te hebben, terwijl hun opleiding en ervaring hoger liggen.

Volgens de auteurs is waardig werk een basisvoorwaarde: pas wanneer basiszaken zoals zekerheid, veiligheid, een fatsoenlijk inkomen en ruimte voor autonomie op orde zijn, wordt de stap naar werk dat als zinvol wordt ervaren realistischer.

In Nederland liggen veel drempels in procedures en praktische toegang tot de arbeidsmarkt: trage of complexe registratie, problemen rond BSN en bankrekening, vergunningen en onbekendheid bij werkgevers, verhuizingen tussen opvanglocaties, reistijd en kosten, en de combinatie met zorgtaken. De flexibele arbeidsmarkt vergroot het risico op instabiele banen. In Litouwen spelen taal, diploma-erkenning en bureaucratie een grote rol. Ook daar vinden mensen soms snel werk, maar vaak onder hun niveau en in tijdelijke functies, met extra knelpunten rond kinderopvang, sociale uitsluiting en mentale belasting.

Het onderzoek concludeert dat beide landen baat hebben bij snellere erkenning van vaardigheden en diploma's, het combineren van taal met werk en opleiding, vereenvoudiging van administratie, gerichte ondersteuning van werkgevers, betere randvoorwaarden zoals kinderopvang, en een stevigere aanpak van discriminatie en inclusie op de werkvloer.

> *"Zowel Nederland als Litouwen heeft baat bij snellere erkenning van vaardigheden en diploma's, het combineren van taal met werk en opleiding, vereenvoudiging van administratie, gerichte ondersteuning van werkgevers, betere randvoorwaarden zoals kinderopvang, en een stevigere aanpak van discriminatie en inclusie op de werkvloer."*
> *Onderzoek Refugees' access to decent work in the Netherlands and Lithuania*

11. Advies Ongekend talent. De kracht van verschil: bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt in Overijssel

In 2024 hebben de regionale SER'en met projectsubsidie van de landelijke SER een onderzoek laten uitvoeren rond het thema 'Ongekend talent'. Het onderzoek is uitgevoerd door Hanzehogeschool Groningen en Hogeschool Windesheim. Zij hebben onderzoek gedaan naar het Ongekend talent in de betrokken regio's in Noord-Nederland, Overijssel en Brabant.

Doelstelling onderzoek

De doelstelling van de aanpak was tweeledig:

a. het geven van kwalitatieve en kwantitatieve duiding van het ongekende talent (onbenut arbeidspotentieel) in de betrokken regio's en
b. het ophalen van leerervaringen uit de, samen met de sociaaleconomische raden geselecteerde, best practices voor de benadering en activering van het ongekende talent.

Rapportage Ongekende mogelijkheden

Het onderzoek is opgeleverd in juni 2025 en is getiteld '*Ongekende mogelijkheden. Regionale opgaven voor het onbenutte arbeidspotentieel in een krappe arbeidsmarkt'.* Voorwaarde voor de subsidie was dat uitkomsten van het onderzoek worden gebruikt voor een advies aan de betreffende provincies. De conclusies uit het onderzoek zijn ook voor de landelijke SER van belang, omdat de verschillen per regio en hoe hiermee om te gaan ook relevant zijn voor het landelijk beleid.

Symposium

De resultaten van het onderzoek zijn gedeeld tijdens een symposium op 11 juni 2025. Kim Putters, voorzitter van de SER, opende het symposium. De resultaten van het onderzoek werden gepresenteerd en in een rondetafelgesprek was er aandacht voor de Best Practices in de verschillende regio's. Deze werden verder werden uitgediept tijdens de workshops.

Advies Ongekend talent

Op basis van het rapport en de inzichten vanuit het symposium hebben de regionale SER'en advies uitgebracht aan hun provincies. In Overijssel is het advies 'Ongekend talent. De kracht van verschil: bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt in Overijssel' op 25 november 2025 overhandigd aan de Commissaris van de Koning Andries Heidema.

Advies Ongekend talent. De kracht van verschil: bouwen aan een inclusieve arbeidsmarkt in Overijssel - SER Overijssel

Best Practices

In het rapport *Ongekende mogelijkheden! : Regionale opgaven voor het onbenutte arbeidspotentieel in een krappe arbeidsmarkt | Windesheim* zijn regionale praktijkvoorbeelden uitgelicht.

Een van die best practices is het project Switch naar Techniek.

Switch naar Techniek

Het project laat zien dat duurzame plaatsing van statushouders in de techniek haalbaar is en goede resultaten oplevert, mits het traject integraal is opgezet met technische scholing, taalondersteuning, cultuurbegeleiding, praktijkleren en goede samenwerking. Voor een vervolg is vooral nodig: betere financieringsafspraken, meer flexibiliteit in subsidieregelingen en behoud van de anderstalige jobcoach als vaste schakel.

Aanleiding van het project

Het project is opgezet omdat er grote personeelstekorten zijn in de techniek, terwijl werkgevers vaak terughoudend zijn om statushouders aan te nemen. De belangrijkste reden is onzekerheid over taal, veiligheid op de werkvloer, cultuurverschillen en de haalbaarheid van bijvoorbeeld VCA (Veiligheidscertificaat). Switch naar Techniek heeft daarom het initiatief genomen om samen met gemeenten, onderwijs, taaltraining en andere partners een traject op te zetten richting duurzame plaatsing in de techniek in de regio Zwolle.

Aanpak

De aanpak bestaat uit meerdere onderdelen:

een intake en assessment, technische taaltraining, het reguliere voorschakeltraject van Switch naar Techniek, VCA, begeleiding door een anderstalige jobcoach (met aandacht voor cultuurverschillen), en daarna bemiddeling naar werk met bijvoorbeeld een meeloopdag of stage. De kern van het project is dat niet alleen taal, maar ook cultuur en communicatie op de werkvloer expliciet worden meegenomen.

Ervaringen

de ervaringen over de deelnemers positief. Switch naar Techniek is tevreden over hun motivatie en inzet. Deelnemers waarderen de kans op werk op niveau en perspectief op een duurzame baan, in plaats van werk onder hun niveau. Ook blijkt dat praktijkgericht leren beter werkt dan theorie, mede door de taalbarrière.

Het persoonlijke verhaal over deelnemer en elektricien Orhan Ceyhan is te lezen op de website https://switchnaartechniek.nl/in-no-time-van-azc-naar-een-vaste-baan/

Evaluatie en conclusies doelgroep Statushouders binnen Switch naar Techniek

De evaluatie van het project laat zien dat statushouders succesvol richting duurzame technische banen begeleid kunnen worden als er voldoende aandacht is voor taal én cultuur. Alleen een taalcursus is niet genoeg. Juist begeleiding bij communicatie, omgangsvormen en werkcultuur is nodig om misverstanden en uitval te voorkomen.

De anderstalige jobcoach wordt in de evaluatie zelfs als onmisbaar genoemd.

Een tweede conclusie is dat maatwerk nodig blijft. Statushouders vormen geen uniforme groep. Individuele begeleiding, vertrouwen en goed afstemmen op ieders situatie zijn essentieel.

Een derde conclusie is dat samenwerking tussen partijen noodzakelijk is, maar ook beter georganiseerd moet worden. Het project laat zien dat je verschillende specialismen nodig hebt, maar ook dat verwachtingen, planning en communicatie met gemeenten en partners strakker moeten.

Tot slot is er een duidelijke systeemconclusie. De huidige subsidieregels sluiten volgens de evaluatie onvoldoende aan op de praktijk. Taaltraining en de inzet van een anderstalige jobcoach werden niet of onvoldoende subsidiabel gevonden, terwijl juist die onderdelen cruciaal zijn. Daardoor ontstond een financieel tekort van 5.000 euro.

De evaluatie concludeert dat regels en subsidiemaatregelen te inflexibel zijn voor dit soort innovatieve trajecten.

Na de bovenstaande evaluatie is Switch naar Techniek nog met een aantal groepen statushouders het opleidingstraject ingegaan. Inmiddels zijn zij daarmee gestopt.

Ze geven aan dat het een probleem is om de businesscase rond te krijgen en het blijkt lastig om de statushouders geplaatst te krijgen bij werkgevers. De contactpersoon vanuit het project is graag bereid om hierop een nadere toelichting te geven.

Andere initiatieven op de longlist

Naast de praktijkvoorbeelden die het onderzoek hebben gehaald was er ook een longlist. Daarop stonden onder meer de volgende initiatieven:

Eet & werkcafé Kleurrijk

Kleurrijk is een eet- & werkcafé in hartje Nijverdal met een sociale missie waar verschillende eetculturen sfeer- & smaakmaker zijn. Het café is mede opgezet om nieuwkomers te laten integreren, de taal en de gewoonten te leren. Om nieuwkomers een opstap te geven, elkaar ontmoeten en (verschillende culturen) te leren kennen.

Kleurrijk Podium is een intieme plek waar verhalen, muziek en ideeën samenkomen. Van kleinkunst tot lezingen, van persoonlijke verhalen tot prikkelende presentaties.

Meer info: https://kleurrijk.nu/

Kleurrijk zorgen: Statushouders klaarstomen voor een baan in de zorg

Dankzij Kleurrijk Zorgen kunnen mensen met een migratieachtergrond en grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk in de zorg. Ruim 70 mensen die via de reguliere wegen weinig kans kregen, gaan nu met plezier aan de slag. Dit levert zorgorganisaties meer werknemers op, en zorgt ook voor meer diversiteit in het personeelsbestand. Dat is belangrijk, omdat zorgorganisaties zo beter kunnen inspelen op de zorgvraag vanuit onze multiculturele samenleving.

Het gaat goed met Kleurrijk Zorgen; er worden mooie mijlpalen bereikt. Zo hebben de eerste 10 kandidaten hun welverdiende diploma's (mbo niveau 2 en 3) behaald.
De verwachting is dat tientallen kandidaten dit voorbeeld komend jaar zullen volgen.

Van project naar traject

Inmiddels is er in Apeldoorn een krachtige alliantie opgezet die bestaat uit 20 samenwerkende organisaties: vijf zorgorganisaties, ROC, gemeente, onderzoeksbureaus, fondsenverstrekkers, het Zorgkantoor, adviesbureaus, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn en bedrijven voor werktoeleiding.

Deze organisaties hebben de gezamenlijke intentie uitgesproken om door te gaan. Niet meer in de vorm van een project, maar als traject met een vast karakter dat wordt ingebed in de Apeldoornse (zorg)infrastructuur.

Begin 2023 is er ook een samenwerking gestart in de regio Achterhoek. Zorgorganisaties Azora, Markenheem, het Graafschap College en Zorgkantoor Menzis doen hieraan mee. De doelstelling is om binnen een jaar 15 kandidaten te helpen aan een baan in de zorg.

Meer info: Koploper Kleurrijk Zorgen: Statushouders in de zorg

12. Landelijke onderzoeken en initiatieven

Tijdens de rondvraag is ook een aantal landelijke onderzoeken en initiatieven ingebracht, die relevant kunnen zijn voor het advies:

Opvang met emotionele en praktische ondersteuning verhoogt participatie van Oekraïense vluchtelingen

In dit onderzoek, uitgevoerd door WODC in samenwerking met het Centraal Bureau voor de Statistiek en de Erasmus Universiteit Rotterdam, werd bekeken **welke implicaties verschillende vormen van opvang hebben voor verschillende aspecten van het leven van Oekraïense vluchtelingen in Nederland.** Gekeken werd naar zaken als arbeidsmarktparticipatie, mentale gezondheid, sociale insluiting en verblijfsintenties.

Oekraïners die meer (praktische en emotionele) ondersteuning krijgen in de opvang hebben vaker een baan, zijn mentaal gezonder, en voelen zich meer thuis in Nederland. Wanneer zij eigen voorzieningen hebben, zoals een eigen slaapkamer, keuken en/of badkamer, vergroot dat het thuisgevoel en de mentale gezondheid. Mensen die vaker sociale contacten hebben met Nederlanders hebben vaker werk (en werk op hun niveau) en voelen zich vaker thuis. Of de ondersteuning komt vanuit de gemeentelijke opvanglocatie of vanuit een gastgezin, maakt niet uit.

Meer info: Opvang met emotionele en praktische ondersteuning verhoogt participatie van Oekraïense vluchtelingen | WODC - Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum

Rapport Oekraïense vluchtelingen op de arbeidsmarkt

Regioplan en OpenEmbassy hebben met financiering van Instituut Gak **onderzoek** uitgevoerd **naar de arbeidsmarktparticipatie van Oekraïense vluchtelingen.**

Het onderzoek gaat in op:

- Individuele factoren
- Contextfactoren
- Overkoepelend beeld met knelpunten en succesfactoren
- **Geleerde lessen voor de arbeidsmarktparticipatie van Oekraïners:**
  - Investeren in taalvaardigheid
  - Aandacht voor duurzaamheid van werk
  - Meer duidelijkheid over een (verblijfs-)perspectief
  - Belang van het informele netwerk
  - Ruimte voor differentiatie en oriëntatie

De factsheet met de bevindingen, knelpunten en succesfactoren, vanuit het onderzoek is opgenomen als bijlage.

Meer info:
22131-Eindrapport-Oekraiense-vluchtelingen-op-de-arbeidsmarkt-Regioplan-21dec23.pdf
https://www.openembassy.nl/kennis/rapport-oekraiense-vluchtelingen-op-de-arbeidsmarkt/

Koppeling van Oekraïense ontheemden aan het Nederlandse bedrijfsleven

De RVO heeft een vragenlijst rondgestuurd over de koppeling van Oekraïense ontheemden aan het Nederlandse bedrijfsleven. De RVO wil samen met ondernemers verkennen hoe Oekraïense werknemers kunnen worden aangetrokken en ingezet om hun deelname aan de arbeidsmarkt te vergroten en hen mogelijk ook te betrekken bij de wederopbouwprojecten die nu al gaande zijn of die op termijn in Oekraïne worden gestart.

Sinds de grootschalige Russische invasie in Oekraïne in 2022 vangt Nederland ontheemden uit Oekraïne op. Zij hebben verblijfsrecht op basis van de Europese Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB), die recent is verlengd tot en met 4 maart 2028. Na deze datum kunnen zij in aanmerking komen voor een tijdelijke verblijfsvergunning van drie jaar als overbruggingsperiode totdat terugkeer naar Oekraïne weer mogelijk is.

Het kabinet blijft inzetten op vrijwillige terugkeer. Terugkeer is essentieel voor de wederopbouw van Oekraïne en sluit aan bij de wens van de Oekraïense autoriteiten. Werkgelegenheid en het kunnen voorzien in het eigen levensonderhoud zijn daarbij cruciaal voor een succesvolle terugkeer. Daarom is het belangrijk dat ontheemden zich tijdens hun verblijf in Nederland kunnen blijven ontwikkelen, bijvoorbeeld door deelname aan de arbeidsmarkt. Hiermee wordt een soepele en duurzame terugkeer in de toekomst ondersteund.

Veel Oekraïense ontheemden beschikken over kennis en vaardigheden die van grote waarde kunnen zijn voor bedrijven die actief zijn in Oekraïne of bijdragen aan de wederopbouw van het land. Daarom verkennen wij graag samen met ondernemers wat nodig is om Oekraïense medewerkers, zowel in Nederland als in Oekraïne, effectief in te zetten.

De vragenlijst is op 13 januari 2026 verstuurd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland via rvo.nl@nieuwsservice-rvo.nl

Oekraïnehuizen als schakel tussen ontheemden en de overheid

In Nederland zijn er ruim 20 Oekraïnehuizen. De vertegenwoordigers van Oekraïnehuizen en andere Oekraïense organisaties zijn belangrijk voor het ministerie van Asiel en Migratie (AenM). **Door goed contact te houden, helpen Oekraïners en de overheid elkaar.**

> *“Vital’nya betekent huiskamer in het Oekraïens. Het is de bedoeling dat de Oekraïnehuizen dat gevoel geven aan Oekraïense ontheemden.”*

De vertegenwoordigers van Oekraïense gemeenschappen kunnen de overheid allerlei vragen stellen over beleid, zoals de plannen voor wonen en opvang in de toekomst. Die kunnen vanuit het ministerie beantwoord worden. Als het ministerie merkt dat er over een onderwerp veel vragen zijn, weten ze dat ze daarmee aan de slag moeten. Dit komt naar voren in het *Weblogbericht | 02-02-2026 | Ministerie van JenV.*

Stichting Vital'nya werkt samen met ministerie, provincie en gemeenten. Vital'nya betekent huiskamer in het Oekraïens. Het is de bedoeling dat de Oekraïnehuizen dat gevoel geven aan Oekraïense ontheemden.

"Oekraïnehuizen zijn de schakel tussen ontheemden en de overheid" | Ministeries | Rijksoverheid.nl

Bijlage 1
Oekraïners in Nederland: kansen en aandachtspunten

Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum

Oekraïners in Nederland: kansen en aandachtspunten

Ruim 100.000 Oekraïners opgevangen binnen de Richtlijn Tijdelijke Bescherming (RTB)

Flink deel Oekraïners wil in Nederland blijven...

De oorlog in Oekraïne duurt langer dan gedacht en de Oekraïners aarden in Nederland. **Driekwart** van de Oekraïense vluchtelingen wil de komende tijd dan ook zeker in Nederland blijven. Maar ook als Oekraïne weer veilig is, wil **30% daarvan** zeker hier blijven, en **48%** twijfelt over terugkeer.

46% voelt zich thuis in Nederland
91% heeft vertrouwen in instituties
62% wil meer contact met Nederlanders

...waarschijnlijk ook als de RTB afloopt

Het is nu nog onduidelijk of en hoe Oekraïners in Nederland mogen blijven als de RTB afloopt. Wat het ook wordt: het is de vraag of Oekraïners op grote schaal terug zullen keren. Onderzoek laat zien dat eerdere groepen vluchtelingen in meerderheid in Nederland zijn gebleven (Leerkes & de Hoon, 2019). Van mensen die geen verblijfsrecht (meer) hebben, keert een derde terug (Europese Rekenkamer, 2021). Ook inzetten op terugkeer d.m.v. afspraken met het land van herkomst leidt niet tot een sterke stijging in terugkeer (Leerkes, Maliepaard & Van der Meer, 2022).

Houd rekening met langdurige aanwezigheid van Oekraïners in Nederland

Kansen voor (nog) betere arbeidsparticipatie

Oekraïners wilden en gingen onder RTB meteen aan het werk: Maar zij willen en kunnen meer.



Merendeel werkt, bijna even groot deel als in Oekraïne voor de vlucht

Meer uren

- **13%** is nog op zoek naar werk
- **76%** wil graag voltijds werken

Meer benutting opleidingsniveau

- **50%** werkt in baan waarvoor alleen basisonderwijs nodig is
- **95%** heeft hogere opleiding dan basisonderwijs genoten
- **51%** is universitair opgeleid
- Meest voorkomende beroepen: schoonmaker, lader/losser en inpakker

Aandachtspunten, nu en op langere termijn

Taal zien Oekraïners zelf als grootste obstakel voor vinden van (passend) werk:

- **84%** spreekt niet/nauwelijks Nederlands
- **47%** spreekt niet/nauwelijks Engels
- **43%** heeft behoefte aan Nederlandse taalles

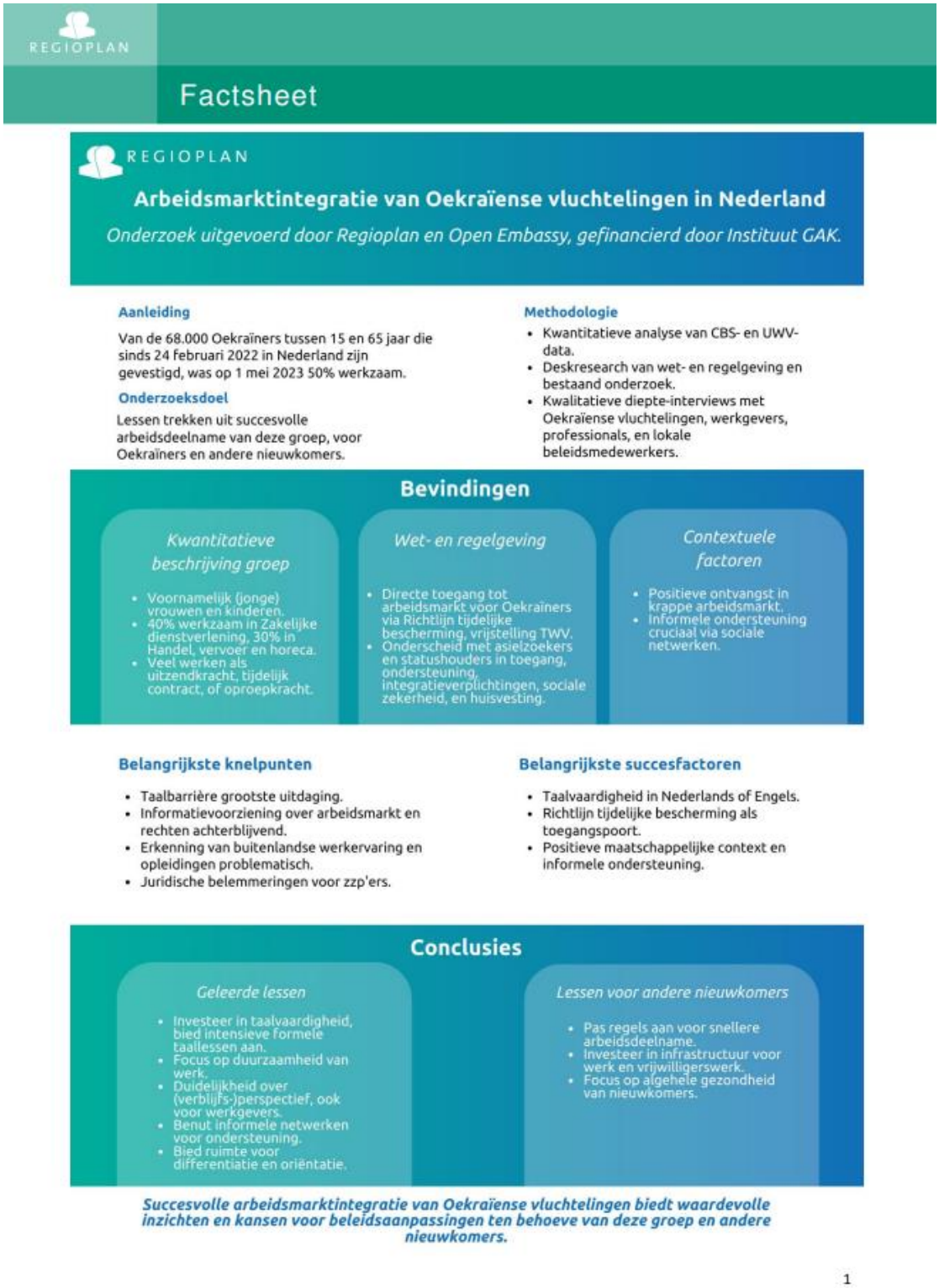
Taalvaardigheid helpt bij het vinden van een betere baan en leidt tot grotere zelfredzaamheid.

Belangrijke andere aandachtspunten:

- **32%** ervaart slechte arbeidsomstandigheden
- **26%** ervaart discriminatie op het werk
- **58%** heeft een matige tot slechte gezondheid
- **Huidige woonsituatie** niet houdbaar op lange termijn.

Bron: WODC-onderzoek **Tijdelijk thuis** (november, 2024).

Bijlage 2
Factsheet Arbeidsmarktintegratie Oekraïense vluchtelingen in Nederland



Bijlage 3
De Duitse aanpak van vluchtelingenintegratie en lessen voor Nederland

Bijlage is separaat bijgevoegd.

Bijlage 4
Refugees' access to decent work in the Netherlands and Lithuania

Bijlage is separaat bijgevoegd.

Bijlage 5
Adviesaanvraag verbetering arbeidsmarktpositie statushouders en Oekraïense ontheemden

Bijlage is separaat bijgevoegd.

Bijlage 6
Achtergronddocument redeneerlijn statushouders en Oekraïense vluchtelingen

Bijlage is separaat bijgevoegd.



SER Overijssel

www.ser-overijssel.nl