

Van Baan naar Baan

Een ervaringsonderzoek naar arbeidsmobiliteit van nieuwkomers



Auteurs

Fatih Aktas | projectleider en onderzoeker

Pepijn Tielens | onderzoeker

Sandrine Lafay | onderzoeker

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvatting	3
Inleiding	7
Methodologie	9
Perspectief van nieuwkomers	12
Huidig werk	13
Wisselen van werk	23
Arbeidsmarktmobiliteit	29
Ondersteuning	38
Conclusie en aanbevelingen	46
Bijlage: Deelnemers	50

Designers

Femke Brand | Kennisdeling

Eva Halverhout | Redactie

Cultural Mediators

Fatih Aktas

Mahad Hussein

Iyad Sandid

Reza Sardari

Samenvatting

Deze rapportage beschrijft hoe nieuwkomers¹ op de Nederlandse arbeidsmarkt de stap naar passender, stabiel en duurzamer werk ervaren. Uit de ervaringen van nieuwkomers komt naar voren dat een eerste baan niet automatisch betekent dat iemand perspectief heeft om door te groeien op de arbeidsmarkt. Nieuwkomers ervaren veel obstakels waardoor ze vast blijven zitten na de eerste stap op de arbeidsmarkt en ze onvoldoende ondersteuning krijgen om stappen te kunnen zetten.

Deze onderzoeksrapportage agendeert arbeidsmarktmobiliteit als een ontbrekende schakel in beleid rond nieuwkomers en werk. Door surveydata en ervaringskennis te combineren, ontstaat een beter beeld van wat er gebeurt nadat nieuwkomers de arbeidsmarkt hebben betreden. Dit onderzoek laat zien dat de vraag niet meer alleen is: hoe helpen we nieuwkomers aan werk? De volgende vraag is minstens zo belangrijk: hoe zorgen we ervoor dat werk ook leidt tot ontwikkeling, bestaanszekerheid en perspectief? Op dit moment wordt dit nog onvoldoende meegenomen in beleid en uitvoering bij landelijke, regionale en lokale partijen die zich bezighouden met arbeidstoeleiding. Naarmate meer nieuwkomers snel aan het werk gaan, creëert dit een niche op de arbeidsmarkt waarin een bepaalde groep uiteindelijk niet in de juiste baan terechtkomt, wat zowel financieel als maatschappelijk nadelige gevolgen kent.

Belangrijkste bevindingen

Uit het onderzoek komen vijf overkoepelende bevindingen naar voren.

1. De eerste baan is vaak een ingang tot de arbeidsmarkt, maar geen eindstation

- Voor veel nieuwkomers is werk een belangrijke stap naar inkomen, zelfstandigheid en deelname aan de samenleving.
- Tegelijkertijd sluit het huidige werk vaak niet aan bij eerdere opleiding of werkervaring. De eerste baan wordt regelmatig aangenomen vanuit noodzaak en biedt niet altijd vanzelf perspectief op verdere ontwikkeling.

2. Veel nieuwkomers willen op den duur wisselen van baan en toewerken naar meer perspectief

- Een groot deel van de werkende respondenten wil van baan wisselen of kijkt naar andere mogelijkheden.
- Zij zoeken vooral beter betaald werk, meer zekerheid, doorgroeimogelijkheden en werk dat beter aansluit bij hun opleiding en ervaring.

3. Arbeidsmarktmobiliteit blijft achter bij arbeidsmarkttoeleiding

¹ In het kader van dit onderzoek wordt de term nieuwkomers gebruikt om migranten te omschrijven. Meer specifiek gaat het om mensen die naar Nederland zijn gevlucht en hier aan het inburgeren zijn of in afwachting zijn van hun asielprocedure (resp. statushouders en asielzoekers)

- Veel respondenten ervaren baanwisseling als moeilijk. Taal, een klein netwerk, beperkte Nederlandse werkervaring, onvoldoende erkenning van buitenlandse diploma's en ervaring en een gebrek aan ondersteuning vormen belangrijke obstakels.
- Hierdoor ontstaat het risico op een 'lock-in': mensen vinden wel werk, maar blijven vervolgens langer dan gewenst hangen in instapwerk, tijdelijk werk of werk onder hun niveau.

4. Ondersteuning wordt minder zichtbaar zodra mensen eenmaal werken

- Slechts een kleine groep respondenten geeft aan ondersteuning te kunnen krijgen bij het wisselen van baan.
- Juist na de eerste stap naar werk ontstaan nieuwe vragen over (de risico's van) het wisselen van baan. Ook is er behoefte aan taalondersteuning, netwerkopbouw en persoonlijke loopbaanbegeleiding.

5. Informele netwerken zijn onmisbaar, maar moeten worden verbonden met formele ondersteuning

- Vrienden, familie, collega's, communities en persoonlijke referenties spelen een belangrijke rol bij het vinden van informatie en nieuwe kansen.
- De uitdaging is om om informele netwerken beter te verbinden met formele begeleiding, werkgeverscontacten, taalondersteuning en loopbaanadvies.

We zien dat de vraag niet alleen is of nieuwkomers werk vinden, maar vooral of dat werk bijdraagt aan duurzame participatie, bestaanszekerheid en ontwikkeling. Arbeidsmarkttoeleiding is de eerste stap; arbeidsmarktmobiliteit vraagt om andersoortige inzet.

Kern-aanbevelingen

De belangrijkste aanbevelingen op een rijtje:

1. Maak arbeidsmobiliteit een expliciet doel, naast arbeidsmarkttoeleiding

- Neem arbeidsmarktmobiliteit mee in arbeidsmarktbeleid voor nieuwkomers (of breder), bijvoorbeeld in de ontwikkeling van Regionale Werkcentra.
- Neem mee in begeleiding of mensen kunnen doorgroeien, of hun werk aansluit bij opleiding en ervaring, en of zij perspectief ervaren op een volgende stap.
- Investeer al in de voorwaarden om van baan te wisselen voor of tijdens iemands eerste baan, bijvoorbeeld in de (lange) asielperiode.

2. Ontwikkel begeleiding voor werkende nieuwkomers

- Zorg dat ondersteuning niet stopt zodra iemand werkt, maar bied informatie over het wisselen van baan en ondersteuning in taalverwerving, netwerkopbouw en loopbaancoaching. Neem deze informatie- en ondersteuningsvoorzieningen mee in de ontwikkeling van Regionale Werkcentra.
- Biedt werkgevers handvatten om ondersteuning te bieden en het gesprek aan te gaan over loopbaanmogelijkheden.

3. Verbind taal, werk en doorgroei sterker met elkaar

- Combineer taalontwikkeling met vaktaal, praktijkgerichte cursussen, certificaten, stages en werk-leertrajecten.

- Ga na als werkgever zelf of als organisatie die met werkgevers werkt (gemeente, maatschappelijke organisatie, UWV) of taaleisen in vacatures onnodige barrières opwerpen of noodzakelijk zijn.

4. Waardeer buitenlandse ervaring en informeer werkgevers en nieuwkomers

- Werkgevers hebben niet altijd weet welke ervaring iemand meebrengt en er ontbreekt informatie over kwalificaties, zowel voor werkgevers om ervaring in te schatten als voor nieuwkomers om passende functies te vinden. Een persoonlijk portfolio ontwikkeld met uitvoeringsorganisaties en werkgevers in de sector kan helpen om opleiding, ervaring, vaardigheden, taalniveau en ambities zichtbaar te maken, en aan te laten sluiten bij wat een werkgever moet weten.

5. Bouw bruggen tussen formele begeleiding en informele netwerken

- Gemeenten en partners (arbeidsmarktregio's, werkgevers, UWV, taalaanbieders, maatschappelijke organisaties) kunnen de kracht van netwerken beter benutten door samen te werken met sleutelpersonen, werkgevers, communities en mensen die nieuwkomers kunnen introduceren. Formele ondersteuning wordt sterker wanneer zij aansluit op vertrouwen, netwerk en persoonlijke relaties.
- Biedt aanvullende ondersteuning op basis van het netwerk dat iemand al heeft. Zet als werkgever bijvoorbeeld in op de ontwikkeling van informele netwerken via collega's.

Relevantie voor huidige context

In beleid en praktijk wordt vaak nog uitgegaan van het idee dat zodra een nieuwkomer de arbeidsmarkt betreedt, de arbeidsmarkt uiteindelijk zorgt voor passend werk. Juist nu er meer aandacht is voor arbeidstoeleiding, is de vraag over arbeidsmarktmobiliteit relevanter geworden, om te voorkomen dat een grote groep mensen langdurig blijft hangen in een baan die niet passend is ('lock-in'), met alle nadelige gevolgen voor maatschappelijke waarde en arbeidspotentieel van dien. Dat vereist inzet op zowel landelijk als lokaal beleid en van werkgevers zelf.

Ten slotte maakt de huidige context van het Migratiepact deze vraag nog urgenter. Vanwege de toegenomen verblijfsonzekerheid lijken nieuwkomers sneller richting niet-passend werk te bewegen, zo blijkt uit eerste signalen. Daarnaast is het onzeker welke kansen werkgevers nieuwkomers zullen bieden wanneer zij niet weten of iemand mag blijven. Dit terwijl de rol van werkgevers in arbeidsmarktmobiliteit juist cruciaal is.

🗣️ *Het is normaal voor migranten om lager te starten, maar er moeten ook kansen zijn om door te groeien.* - Man, 42, Turkije, B1-route²

² Door het rapport heen worden quotes gebruikt van expertpool deelnemers. Deze quotes zijn vanuit de taal die tijdens de sessie gesproken is (Arabisch, Farsi, Turks, Engels) vertaald naar het Nederlands.

Methodologie

Het onderzoek is uitgevoerd door OpenEmbassy in opdracht van de Goldschmeding Foundation. Centraal staat niet alleen de vraag óf nieuwkomers werk vinden, maar vooral wat er gebeurt nadat zij eenmaal aan het werk zijn: sluit het werk aan bij hun opleiding, ervaring en ambities, kunnen zij doorgroeien en welke ondersteuning hebben zij nodig om van baan naar baan te bewegen?

In het onderzoek is dit uitgevoerd aan de hand van de volgende methodieken:

- **Een meertalige survey onder 113 respondenten.** Van deze respondenten gaven 82 aan dat zij werken of recente werkervaring hebben in Nederland. Deze groep vormde de basis voor de verdiepende vragen over huidig werk, baanwisseling, ervaren obstakels en ondersteuningsbehoeften.
- **Een kwalitatieve expertpool³ met 14 deelnemers,** georganiseerd in verschillende taalgroepen. In de gesprekken zijn de survey resultaten verdiept aan de hand van ervaringen met huidig en passend werk, doorgroeimogelijkheden, taal, erkenning van diploma's en werkervaring, netwerken en ondersteuning.
- **Een thematische analyse waarin de survey en de expertpool met elkaar zijn verbonden.** Door cijfers en ervaringen naast elkaar te leggen, wordt zichtbaar welke patronen spelen en hoe nieuwkomers deze in de praktijk ervaren. Zo ontstaat inzicht in wat werk betekent voor hun loopbaanperspectief en welke factoren de stap naar passender en duurzamer werk bevorderen of belemmeren.

³ Een expertpool is een door OpenEmbassy ontwikkelde methodiek voor focusgroepen met nieuwkomers. Nieuwkomers zijn hier in de experts van hun eigen ervaring, en worden als zodanig behandeld. Zie voor meer informatie het hoofdstuk Methodologie.

Inleiding

Steeds meer nieuwkomers in Nederland gaan direct aan het werk, maar zij vinden niet altijd werk dat goed past bij hun opleiding, ervaring of ambities. Wat zijn hun ervaringen in de stap naar een volgende baan? Deze rapportage over arbeidsmarktmobiliteit maakt onderdeel uit van de onderzoeksproces die OpenEmbassy uitvoert voor de Goldschmeding Foundation binnen het programma Inclusieve Arbeidsmarkt.

Context en achtergrond

In het kader van asiel & inburgering is er steeds meer aandacht voor de rol van werk in relatie tot integratie. De toegang tot werk is verbeterd sinds de 24-wekeneis na een gerechtelijke procedure is komen te vervallen. Sindsdien zijn meer mensen tijdens de asielprocedure gaan werken en is er meer aandacht voor arbeidsbemiddeling vanuit het maatschappelijk middenveld en uitzendbureaus. Sinds de Wet inburgering 2021 is er meer aandacht voor de begeleiding naar werk van statushouders in het kader van de inburgering. Vanuit de wet wordt meer focus gelegd op dualiteit, al blijkt de praktijk van werken en inburgeren nog weerbarstig. Recentelijk wordt hier ook meer op ingezet, onder andere door diverse pilots rondom startbanen: instapbanen die statushouders in staat stellen om te werken en in te burgeren.

Vanuit beleid wordt onderkend dat de meeste eerste banen geen eindstation zijn voor nieuwkomers. Zogeheten 'broodbanen' moeten een opstapje zijn voor een uiteindelijke 'droombaan'. Dat kan direct een volgende baan zijn, of wellicht dat hier jaren en vele banen overheen gaan. Er is echter nog weinig bekend over of en hoe de stap van een 'broodbaan' naar een 'droombaan' gezet kan worden.

Dit onderzoek sluit dan ook aan bij de toenemende kennis over nieuwkomers en werk, daar er nog weinig onderzoek is gedaan naar de arbeidsmarktmobiliteit van nieuwkomers. Nu er meer aandacht is vanuit Den Haag om nieuwkomers snel aan het werk te krijgen, is het des te relevanter om te weten hoe het nieuwkomers vergaat wanneer ze eenmaal de arbeidsmarkt hebben betreden en zich willen doorontwikkelen.

Deze rapportage heeft als doel eerste inzichten te geven en betrokken stakeholders inzicht te geven in wat er nodig is in beleid en uitvoering wanneer nieuwkomers wisselen van baan. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat **de ervaringen van nieuwkomers zelf het vertrekpunt vormen**. Door hun perspectieven op te halen en serieus te nemen als kennisbron, ontstaat beleid dat beter aansluit bij hun dagelijkse leefwereld.

Onderzoeksfocus en opzet van het onderzoek

Het onderzoek richt zich op de overgang van een baan naar een volgende baan. Dit kan bijvoorbeeld de overgang van een eerste naar een tweede baan zijn, maar ook van een tweede naar een derde baan, enzovoort. Om deze reden zijn uitsluitend nieuwkomers die op het moment van deelname een baan hebben, meegenomen in het onderzoek. Nieuwkomers die nog geen werk hebben, vallen buiten de onderzoekspopulatie en zijn daarom niet meegenomen in de resultaten.

Voor het onderzoek zijn de volgende instrumenten ingezet:

1. Een **meertalige survey** onder 82 nieuwkomers⁴ met werk om kwantitatieve inzichten te verzamelen die inzichten geven over de bredere groep nieuwkomers.
2. Een **expertpoolbijeenkomst** van 14 nieuwkomers om de kwantitatieve resultaten te verdiepen en betekenis te geven vanuit hun eigen ervaring.

Structuur van het rapport – Leeswijzer

Het rapport bestaat uit vijf hoofdstukken:

1. **Inleiding:** beschrijft de aanleiding, focus en opzet van het onderzoek.
2. **Methodologie:** licht onderzoeksapproach toe, inclusief bronnen en betrokkenen.
3. **Resultaten per thema:** laat zien hoe nieuwkomers verschillende aspecten van de zoektocht naar een nieuwe baan ervaren.
4. **Conclusies en aanbevelingen:** presenteert de overkoepelende bevindingen en formuleert eerste handelingsperspectieven.
5. **Bijlagen:** Deelnemersinformatie

⁴ In totaal hebben 113 nieuwkomers de survey ingevuld, maar 31 respondenten gaven aan geen werk te hebben en kwamen daarmee niet in aanmerking voor het invullen van de gehele survey.

Methodologie

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het onderzoek is opgezet en uitgevoerd. Het doel van de methodologie is om inzicht te geven in hoe we gegevens hebben verzameld, wie betrokken waren, en hoe de resultaten zijn geanalyseerd en geïnterpreteerd.

Onderzoek en dataverzameling

Om zowel cijfers als ervaringen te verzamelen, combineren we twee complementaire bronnen: een survey en een expertpool. Samen geven zij een rijk beeld van wat goed werkt, wat beter kan en hoe nieuwkomers dat zelf ervaren.

Kwantitatief onderzoek: Verschilsensitieve survey

De survey is opgesteld op basis van de verschillende fasen die iemand doorloopt om vanuit de huidige baan naar een volgende baan te gaan en is toegankelijk gemaakt voor verschillende doelgroepen. De vragenlijst is meertalig (Nederlands, Engels, Arabisch, Farsi, Turks en Tigrinya) en houdt rekening met verschillen in taalniveau en geletterdheid (verschilsensitieve aanpak). De vertalingen zijn door OpenEmbassy collega's opgesteld en gecontroleerd om zo ook de context en het begrip van de situatie waar werkende nieuwkomers zich in bevinden mee te nemen in de vertaling.

- **Doel:** breed inzicht krijgen in de ervaringen en behoeften van nieuwkomers op het gebied van het wisselen van baan.
- **Distributie:** via online kanalen en sleutelpersonen uit het OpenEmbassy netwerk
- **Periode van afname:** april 2026
- **Respons:** 113 respondenten, waarvan 82 met werk

Representativiteit

Bij het interpreteren van de resultaten is het belangrijk om de samenstelling van de groep respondenten in perspectief te plaatsen. Omdat er geen cijfers beschikbaar zijn over de totale populatie van werkende nieuwkomers is het niet mogelijk om iets te zeggen over de representativiteit van de survey. Op basis van het aantal respondenten kunnen we wel stellen dat de antwoorden een indicatie geven over hoe het nieuwkomers vergaat op de arbeidsmarkt.

→De kenmerken van de deelnemers worden verder toegelicht in [Bijlage: Deelnemers](#)

Kwalitatief onderzoek: Expertpool

De expertpool is een groep nieuwkomers (experts) die actief meedenkt en ervaringen deelt over het thema. Deelnemers kunnen meedoen in de taal van hun voorkeur en OpenEmbassy regelt cultural mediators die kunnen vertalen én geleefde ervaring hebben als nieuwkomer in Nederland.

Tijdens een bijeenkomsten van drie uur, die startte met gezamenlijk eten, gingen deelnemers in gesprek over thema's uit de survey. Na afloop houden we contact met de deelnemers in een WhatsApp groep onder andere om hen op de hoogte te houden van het onderzoek.

- **Doel:** verdieping en duiding van de cijfers vanuit geleefde ervaring.
- **Werkwijze:** open gesprekken, thematische analyse en clusteren van inzichten.
- **Aantal deelnemers:** 14 deelnemers

→De kenmerken van de deelnemers worden verder toegelicht in [Bijlage: Deelnemers](#)

Analyse en interpretatie

De analyse is uitgevoerd door onderzoekers van OpenEmbassy volgens een vaste, systematische werkwijze. Doel van de analyse is om de gegevens uit de onderzoeksbronnen – survey en expertpool – met elkaar te verbinden en te vertalen naar bruikbare inzichten en handelingsperspectieven.

Analyse-aanpak

De analyse bestaat uit drie opeenvolgende stappen:

1. **Combineren van bronnen**
De **surveydata** geven een kwantitatief beeld van ervaringen en trends; de **expertpool** biedt kwalitatieve verdieping en laat het *waarom* achter de cijfers zien.
2. **Triangulatie en duiding**
Bevindingen uit verschillende bronnen worden met elkaar vergeleken om patronen, overeenkomsten en verschillen zichtbaar te maken. Waar nodig zijn inzichten uit beleidsdocumenten, eerdere onderzoeken en landelijke datasets toegevoegd om resultaten te duiden.
3. **Afleiding van aanbevelingen**
Op basis van de gecombineerde inzichten worden thema's en verbeterpunten geïdentificeerd. Deze zijn geordend op drie niveaus: **beleid, uitvoering en samenwerking**.

De aanbevelingen worden op verschillende plekken in dit rapport weergegeven:

- **Aan het eind van elk subhoofdstuk:** samenvattende conclusies en aanbevelingen per thema.
- **In hoofdstuk *Conclusies en aanbevelingen*:** integrale analyse van alle resultaten en de belangrijkste strategische aanbevelingen.
- **In de Managementsamenvatting:** de kerninzichten en prioriteiten voor beleid en uitvoering.

Limitaties

Op basis van de onderzoeksopzet en de beschikbare data dienen de volgende beperkingen bij de interpretatie van de resultaten in acht te worden genomen:

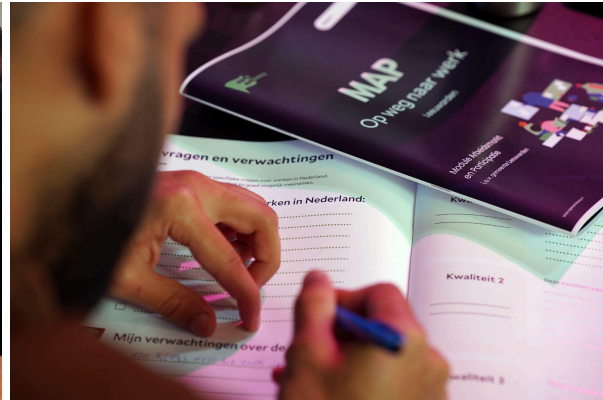
- **De representativiteit van de survey kan niet worden vastgesteld.** Er zijn geen betrouwbare cijfers beschikbaar over de totale populatie werkende nieuwkomers. Laat staan het aantal nieuwkomers dat op dit moment kan en wil wisselen van baan. De surveyresultaten kunnen daarom niet worden gegeneraliseerd naar alle werkende

nieuwkomers in Nederland. De uitkomsten geven vooral inzicht in patronen en ervaringen binnen de bereikte groep en bieden aanknopingspunten voor beleid, uitvoering en vervolgonderzoek.

- **Bepaalde groepen zijn sterker vertegenwoordigd dan andere.** Bij de verspreiding van de survey is niet gericht gestuurd op een evenwichtige vertegenwoordiging naar bijvoorbeeld opleidingsniveau, sector, gender, leeftijd, woonplaats of gezinssituatie. Daardoor kunnen ervaringen van bepaalde groepen relatief sterker zichtbaar zijn in de resultaten. Voor mogelijk vervolgonderzoek kan gekozen worden voor een sectorale aanpak of meer focus op bijvoorbeeld praktisch of theoretisch opgeleiden.
- **Niet alle achtergrondkenmerken van respondenten zijn volledig geregistreerd.** Met name voor leeftijd, gender, land van herkomst en leerroute ontbreken bij een deel van de respondenten gegevens. Uitsplitsingen naar deze kenmerken zijn daarom gebaseerd op kleinere groepen en moeten als verkennend worden geïnterpreteerd.
- **De wijze van verspreiding kan invloed hebben op wie met de survey is bereikt.** De survey is voornamelijk verspreid via online kanalen, sleutelpersonen en bestaande netwerken van OpenEmbassy. Hierdoor kunnen nieuwkomers die digitaal vaardiger zijn, meer contact hebben met maatschappelijke organisaties of sterker verbonden zijn met bestaande netwerken relatief vaker zijn bereikt. Nieuwkomers met beperkte digitale vaardigheden, een lager taalniveau, weinig tijd of een kleiner netwerk kunnen daardoor minder zichtbaar zijn in de resultaten. Binnen de huidige scope van het onderzoek was geen ruimte om hier extra aandacht aan te besteden.

Perspectief van nieuwkomers

Ervaringen op basis van de survey en de expertpool



Huidig werk

Werken is voor veel nieuwkomers een belangrijke stap in Nederland. Werk biedt inkomen en ritme. Goed en passend werk biedt sociale contacten, kansen om de taal te oefenen, het gevoel dat je ertoe doet en verbetert mentaal welzijn. Dit hoofdstuk laat zien dat de eerste of huidige baan niet altijd direct aansluit bij wat iemand wil.

Inleiding

Uit gesprekken met nieuwkomers blijkt dat de stap naar werk vaak wordt gezet vanuit een combinatie van motivatie en noodzaak. Mensen willen zelfstandig zijn, bijdragen aan de maatschappij, inkomen verdienen en hun leven in Nederland opbouwen. Tegelijkertijd spelen financiële druk, verantwoordelijkheden om jezelf en een gezin te onderhouden en druk vanuit instanties (bijvoorbeeld gemeenten) een rol. Daardoor komen nieuwkomers regelmatig terecht in werk dat beschikbaar is, maar niet altijd past bij hun opleiding, ervaring of ambities.

Wanneer de eerste baan vooral een broodnodige oplossing is, maar geen perspectief biedt op groei, ontstaat het risico dat mensen blijven hangen in laagbetaald of onzeker werk. Daarom kijken we in dit hoofdstuk niet alleen naar óf mensen werken, maar ook naar de kwaliteit en betekenis van dat werk.

Binnen dit hoofdstuk kijken we naar twee vragen:

1. Hoe ziet de huidige werksituatie van nieuwkomers eruit en wat bewoog hen om te werken?
2. Hoe ervaren mensen hun baan en in hoeverre sluit het huidige werk aan bij hun ervaring, opleiding en toekomstperspectief?

Naar een eerste (brood)baan

Hoe ziet de huidige werksituatie van nieuwkomers eruit en wat bewoog hen om te werken?

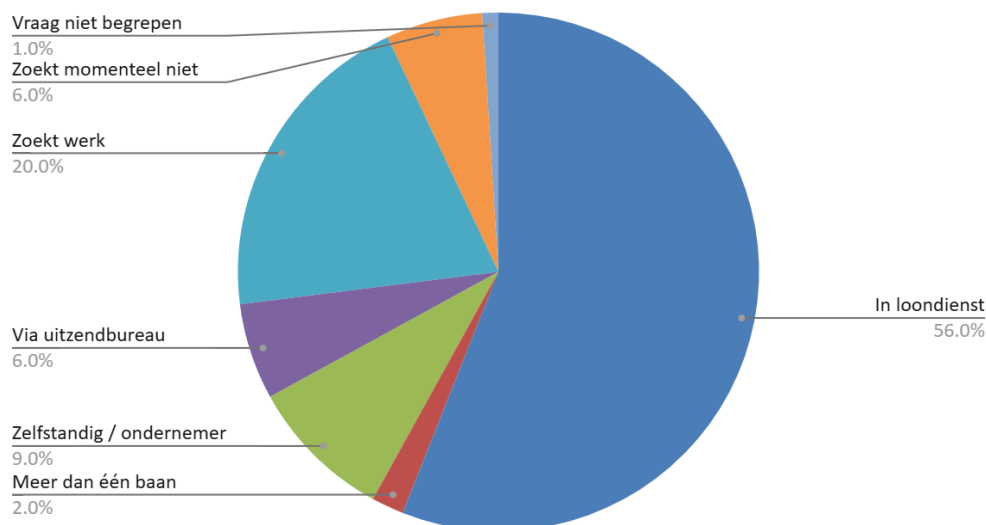
Survey

De survey laat zien dat van de 113 respondenten:

- 82 mensen werken of recente werkervaring hebben in Nederland.⁵
- De meeste werkende respondenten werken in loondienst (56%). Daarnaast werkt 9% als zelfstandige of ondernemer, 6% via een uitzendbureau, en 2% heeft meer dan één baan.

⁵ De 82 respondenten die dit hebben aangegeven hebben de rest van de survey ingevuld. De overige respondenten zijn omgeleid naar het einde van de survey omdat de focus in dit onderzoek ligt op mensen die al een baan hebben.

Werkstatus van de respondenten



Figuur 1. Werkstatus van de respondenten

De survey laat zien dat van de 82 werkende respondenten⁶, bijna de helft (49%) momenteel werkt in een eerste baan in Nederland. De andere helft heeft al één of meerdere baanwisselingen meegemaakt. De meerderheid van de werkende respondenten werkt 32 uur per week of meer. Werk is daarmee voor veel respondenten een groot onderdeel van het dagelijks leven.

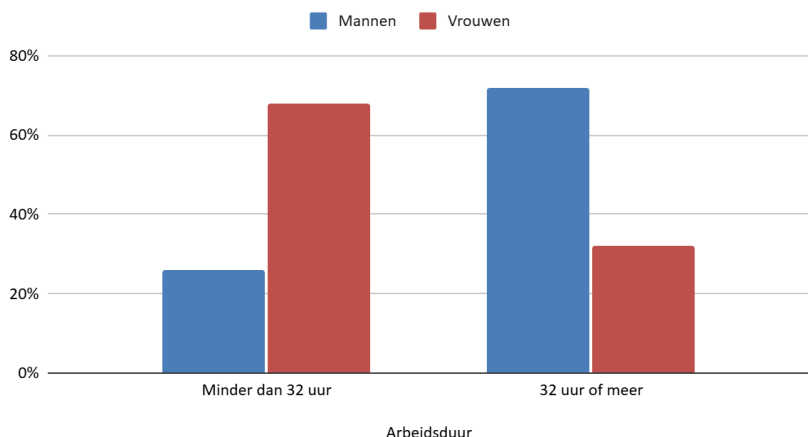
Hoeveelste baan in Nederland	%
Eerste baan in Nederland	49%
Twee of meer banen gehad	51%

Tabel 1. Werkervaring onder werkende respondenten

Aantal uur per week	%
Werkt minder dan 32 uur per week	39%
Werkt 32–40 uur per week	48%
Werkt meer dan 40 uur per week	12%

Tabel 2. Arbeidsduur per week onder werkende respondenten

⁶ Vanaf hier betreft de totale survey populatie telkens 82 respondenten.

Arbeidsduur van werkende respondenten, naar gender**Figuur 2. Arbeidsduur van werkende respondenten, naar gender**

Tenslotte laat bovenstaand figuur een duidelijk verschil zien in arbeidsduur tussen vrouwelijke en mannelijke respondenten. De meerderheid van de vrouwen werkt minder dan 32 uur per week, tegenover een kwart van de mannen. Bij een arbeidsduur van 32 uur of meer is het beeld omgekeerd: dit geldt voor een derde van de vrouwen en ruim twee derde van de mannen. Deze cijfers komen overeen met de cijfers van CBS Nederland. Gemiddeld werken vrouwen 30 uur per week, en mannen 40 uur per week.⁷

De survey biedt geen uitsluitsel over de oorzaken van dit verschil. Mogelijke verklaringen zullen grotendeels overeenkomen met de redenen waarom vrouwen in het algemeen minder uren per week werken zoals onder andere: zorgtaken en het huishouden, mogelijkheden vanuit werkgevers, gezondheid of persoonlijke voorkeur. In het kader van dit onderzoek is dit niet nader onderzocht. De uitkomsten maken wel zichtbaar dat het hebben van werk niet voor iedereen dezelfde arbeidsmarktpositie betekent. Arbeidsduur kan immers invloed hebben op inkomen, bestaanszekerheid, werkervaring en mogelijkheden om door te groeien.

Deze cijfers zeggen nog weinig over de kwaliteit, passendheid of duurzaamheid van dat werk. De eerste baan is voor veel mensen een belangrijke start, maar niet altijd een bewuste of passende loopbaankeuze. Daarom is het belangrijk dat we niet alleen kijken naar de vraag óf iemand werkt, maar ook naar de kwaliteit en omvang van het werk. In het volgende deelhoofdstuk gaan we hier verder op in.

Expertpool

In de expertpool geven deelnemers aan dat:

- De eerste baan vaak voortkomt uit financiële noodzaak;
- Druk vanuit de gemeente of de wens om snel zelfstandig te zijn hebben invloed op de keuze om werk te accepteren;
- Werk wordt vaak gevonden via informele contacten en uitzendbureaus;
- Werk vaak wordt gevonden sectoren waar het makkelijker is om een instapbaan te vinden;

⁷ Centraal Bureau voor de Statistiek *Emancipatiemonitor 2024* via:
<https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken/>

- Snel starten met werk leidt niet vanzelf tot meer zekerheid, passend werk of ontwikkeling binnen een baan.

Snel aan het werk: financiële druk en druk vanuit de gemeente

Voor veel deelnemers is de eerste baan vooral een noodzakelijke stap. Mensen willen zelfstandig worden, uit de afhankelijkheid van een uitkering komen en zichzelf en hun gezin kunnen onderhouden. Voor sommige deelnemers reikt die financiële verantwoordelijkheid verder dan het eigen huishouden in Nederland. Zij hebben familie in het buitenland die zij financieel willen of moeten ondersteunen. Een deelnemer gaf bijvoorbeeld aan te zijn gaan werken om geld naar familie te kunnen sturen. Zeker tijdens of kort na de asielprocedure kan deze financiële verantwoordelijkheid een grote rol spelen. Tegelijkertijd is er vaak weinig tijd en ruimte om te onderzoeken welk werk echt past. De keuze is dan niet: *welk werk past bij mij?* Maar: *welk werk kan ik nu krijgen?*

🗣️ *Vanwege financiële problemen moest ik snel aan het werk, omdat de uitkering van de gemeente niet genoeg was.* - Man, 35, Iran, B1 route

Daarbij benoemen deelnemers dat werken voor hen ook echt moet lonen. Wanneer het salaris laag is en het verschil met sociale zekerheid klein blijft, wordt werk niet automatisch ervaren als vooruitgang. Dit laat zien dat financiële druk twee kanten heeft: mensen willen graag zelfstandig zijn en inkomen verdienen, maar een instapbaan moet ook voldoende inkomen bieden om een alternatief te zijn voor sociale zekerheid. Voor mensen die nog in de asielopvang verblijven, kan daarnaast de manier waarop inkomsten uit werk samenhangen met de eigen bijdrage voor de opvang van invloed zijn op de mate waarin werken financieel loont. De eigen bijdrage is in de expertpool niet afzonderlijk besproken en daar kunnen geen verdiepende inzichten over gedeeld worden.

Ten slotte benoemen enkele deelnemers dat zij druk hebben ervaren vanuit de gemeente, partners in de inburgering of de uitvoering van de Participatiewet om snel werk te accepteren dat zij zelf niet als passend ervaren. De boodschap die zij hierbij ervaren, is: *“Neem eerst maar werk aan.”* Dit kan helpen om mensen in beweging te brengen, maar kan er ook toe leiden dat zij werk onder hun niveau accepteren.

🗣️ *Ik heb het gevoel dat gemeenten mij onder druk zetten om zomaar een baan aan te nemen, zonder dat ik echt een keuze heb.* - Man, 45, Turkije, B1-route

De vraag die we later in dit rapport zullen beantwoorden, is of werk onder niveau wel een emanciperend effect heeft en een opstap kan zijn naar beter passend werk.

Eerste baan biedt niet altijd direct perspectief

De eerste baan geeft mensen een inkomen, ritme en Nederlandse werkervaring. Deelnemers waarderen deze ervaring, omdat zij hierdoor kennis opdoen van de Nederlandse werkcontext, hun netwerk kunnen uitbreiden en de taal in de praktijk kunnen oefenen. Voor sommigen helpt een eerste baan daarmee om beter te begrijpen hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt en om ervaring op te bouwen die bij een volgende stap van waarde kan zijn.

Tegelijkertijd is een eerste baan niet direct een brug naar passend werk wanneer er geen ontwikkelpad aan gekoppeld is. Deelnemers geven aan dat de mogelijkheden bij hun eerste stappen op de Nederlandse arbeidsmarkt vaak beperkt zijn tot bepaalde sectoren. Wie begint in schoonmaak, logistiek of productie, bouwt wel werkervaring op, maar niet altijd ervaring die helpt om terug te keren naar het eigen vakgebied. Een eerste baan kan daarmee een belangrijke opstap zijn, maar biedt niet vanzelf een route naar werk dat beter aansluit bij iemands opleiding, ervaring en ambities.

“Als vluchteling heb je niet veel keuze. Vaak kom je vooral terecht in de schoonmaak of logistiek” - Man, 28, Syrië, B1-route

Daarmee ontstaat een spanning: werk helpt om mee te doen, inkomen te verdienen en Nederlandse werkervaring op te bouwen, maar biedt niet automatisch perspectief op passend werk of verdere professionele ontwikkeling.

Analyse

De survey laat basisinformatie over huidig werk van nieuwkomers zien; de expertpool laat zien waarom zij vaak in hun eerste of huidige baan terechtkomen. De stap naar werk wordt vaak ingegeven door behoefte aan inkomen, zelfstandigheid of juist vanuit externe druk. Daarmee is de eerste baan voor veel mensen vooral een broodnodige start.

Het belangrijkste inzicht is dat de start niet los gezien kan worden van het perspectief dat daarop volgt. Omdat instapwerk zo verschillend kan uitpakken, is de inhoud van een eerste baan niet geheel onbelangrijk. In de gesprekken zien we dat sommige banen wel inkomen en ritme geven, maar weinig taalcontact, weinig aansluiting bij eerdere ervaring en soms veel reistijd of fysieke belasting. Een eerste baan helpt dus vooral wanneer vanaf het begin wordt meegedacht over wat iemand leert, welke ervaring meetelt voor een volgende stap en welke voorwaarden — taal, vervoer, rooster, certificaat of begeleiding — nodig zijn om niet vast te lopen.

Ervaringen op werk

Hoe ervaren mensen hun baan en in hoeverre sluit het huidige werk aan bij hun ervaring, opleiding en toekomstperspectief?

Survey

De survey laat zien dat van de 82 respondenten die werken:

- Er een gemengd beeld is van hoe tevreden mensen zijn met hun huidige werk:
 - 40% van de werkende respondenten is tevreden of zeer tevreden met het huidige werk.
 - 39% geeft een neutraal antwoord: zij zijn niet tevreden, maar ook niet ontevreden.
 - 21% is ontevreden of zeer ontevreden.
- 51% geeft aan dat het huidige werk niet aansluit bij eerdere opleiding of werkervaring.
- 34% wil het huidige werk op lange termijn blijven doen.

De cijfers over wat nieuwkomers van hun huidige werk vinden, laten een gemengd beeld zien. Een deel van de respondenten is tevreden met het huidige werk, maar tegelijkertijd is er ook een grote groep die neutraal of ontevreden is. Wanneer we dit vergelijken met landelijke cijfers ligt de

tevredenheid van nieuwkomers veel lager dan die van de totale beroepsbevolking. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat circa 78,6% van de werkenden (zeer) tevreden is met hun werk. Wel zien we dat het percentage tevredenheid voor mensen die buiten Europa zijn geboren lager ligt (70%).⁸

Tevredenheid met werk	%
Tevreden of zeer tevreden met huidig werk	40%
Neutraal over huidig werk	39%
Ontevreden of zeer ontevreden	21%

Tabel 3. Tevredenheid met baan onder werkende respondenten

Bij de waardering van het huidige werk is het verschil naar gender minder eenduidig. Mannen zijn vaker tevreden of zeer tevreden met hun huidige werk dan vrouwen: 44% tegenover 32%. Vrouwen geven daarentegen vaker een neutraal antwoord: 52% tegenover 33% van de mannen.

Voor de aansluiting met eerdere opleiding en ervaring blijft beperkt. De tevredenheid met het huidige werk zegt nog niet in hoeverre het werk ook past bij iemands professionele achtergrond. De helft van de respondenten heeft ten minste enige aansluiting met de eerdere achtergrond, maar dit is voor een even grote groep niet het geval. Het is daarbij niet zo dat wanneer werk niet aansluit, het per definitie geen goede baan is. Nieuwkomers kunnen ook werk hebben in een andere sector, omdat ze dat willen of omdat omscholing noodzakelijk is.⁹ Werk vinden betekent in ieder geval niet automatisch dat mensen ook werk vinden waarin hun eerdere kennis en ervaring worden benut.

Passend werk	%
Huidig werk sluit niet aan bij eerdere opleiding of ervaring	51%
Huidig werk sluit goed aan bij eerdere opleiding of ervaring	28%
Huidig werk sluit een beetje aan bij eerdere opleiding of ervaring	20%
Weet niet of het huidige werk aansluit	1%

Tabel 4. Aansluiting eerdere werkervaring onder werkende respondenten

⁸ Centraal Bureau voor de Statistiek *Verdeling Arbeid en Vrije Tijd 2025*

via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/monitor-brede-welvaart-en-de-sustainable-development-goals/verdeling-verdeling-arbeid-en-vrije-tijd>

⁹ Soms is omscholing noodzaak, omdat er geen markt in Nederland is voor het werk dat een nieuwkomer heeft gedaan. Een andere reden kan zijn dat het werk dat iemand in land van herkomst heeft gedaan erg lastig is om in Nederland weer op te pakken, denk bijvoorbeeld aan politie-agent (Nederlands paspoort is vereist) of advocaat (hoge taaleis en geen civiel effect).

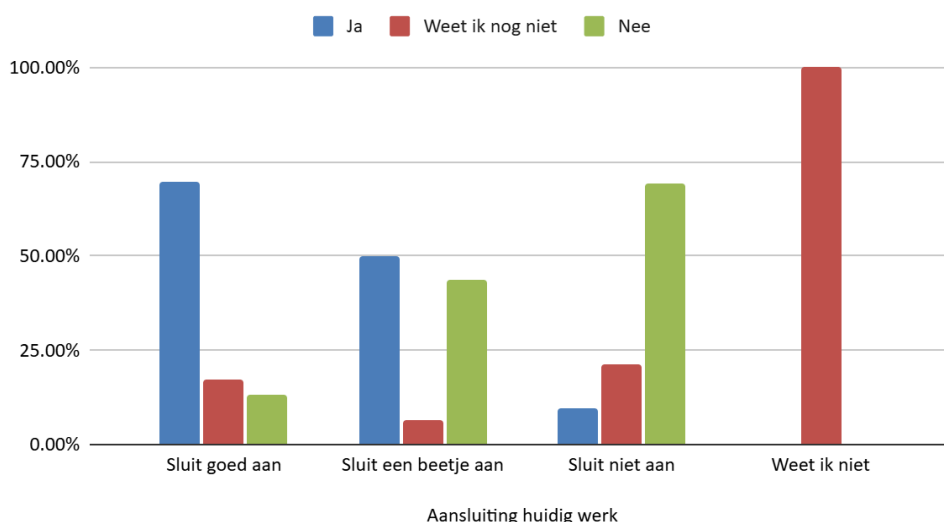
Aansluitend op tevredenheid en passendheid hebben we respondenten gevraagd of zij hun huidige werk op lange termijn willen blijven doen. Opvallend is dat de groep die het huidige werk wil verlaten daarmee groter is dan de groep die ontevreden is over het werk (21%). Dit laat zien dat tevredenheid en toekomstperspectief niet hetzelfde zijn: iemand kan het huidige werk op dit moment acceptabel of zelfs prettig vinden, maar het toch niet zien als een passende baan voor de langere termijn. In combinatie met de beperkte aansluiting met opleiding en eerdere ervaring wijst dit erop dat het huidige werk voor een aanzienlijk deel van de respondenten eerder een tussenstap dan een eindbestemming is.

Wens om te wisselen van baan	%
Wil huidig werk op lange termijn blijven doen	34%
Weet nog niet of dit werk op lange termijn passend is	18%
Wil huidig werk niet op lange termijn blijven doen	48%

Tabel 5. Wens om te wisselen van baan onder werkende respondenten

Zoomen we in op gender dan is het aandeel dat het huidige werk niet op lange termijn wil blijven doen vrijwel gelijk: 48% onder vrouwen en 47% onder mannen. Leeftijd lijkt een belangrijkere indicator om van baan te wisselen. Van de 25–34-jarigen wil slechts 18% het huidige werk op lange termijn blijven doen. Dit aandeel bedraagt 35% onder de 35–44-jarigen en 44% onder respondenten van 45 jaar en ouder. Vooral de jongste groep lijkt het huidige werk daarmee vaker als een tussenstap te beschouwen.¹⁰

Wanneer we de aansluiting van het huidige werk combineren met de vraag of respondenten dit werk op langere termijn willen blijven doen, wordt deze samenhang nog duidelijker.



Figuur 3. Verdeling van de wens om huidig werk op lange termijn te blijven doen op basis van op de X-as uitgezet in hoeverre werk aansluit bij eerdere werkervaring.

¹⁰ De leeftijdsgegevens zijn niet van alle respondenten correct verwerkt, daarom kan de vergelijking op basis van leeftijd slecht voor 52 respondenten worden gemaakt.

De figuur laat een duidelijke samenhang zien tussen de aansluiting van het huidige werk en de wens om dit werk op langere termijn te blijven doen. Het onderstreept dat passendheid van werk een belangrijke indicator is om ook te blijven werken. Daarmee is het niet alleen belangrijk voor de waardering van het huidige werk, maar ook voor de duurzaamheid van het werk. Vooral de combinatie van beperkte aansluiting en een lage wens om in de huidige baan te blijven, wijst erop dat de eerste of huidige baan voor veel nieuwkomers eerder een tijdelijke tussenstap dan een eindbestemming is.

Expertpool

In de expertpool geven deelnemers aan dat:

- Werk belangrijk is voor inkomen, ritme, zelfstandigheid en sociale erkenning.
- Huidig werk vaak wordt gewaardeerd, maar niet altijd aansluit bij opleiding, ervaring of ambities.
- Huidig werk verschillend wordt ervaren: sommige deelnemers zijn tevreden met de rust, structuur of eerste werkervaring; anderen ervaren hun werk als tijdelijk, fysiek zwaar, sociaal geïsoleerd of los van hun professionele identiteit.
- Lage lonen, beperkte doorgroeimogelijkheden en onzekerheid over contracten beïnvloeden hoe mensen hun werk ervaren.
- Sommige deelnemers ervaren discriminatie of ongelijke behandeling op de werkvloer in hun huidige werk.
- Niet-passend werk kan leiden tot stress, verlies van motivatie of twijfel over de toekomst.

Werken is meedoen, maar niet altijd helemaal

Voor deelnemers betekent werk meer dan alleen inkomen. Werk geeft structuur, contact met collega's, Nederlandse werkervaring en het gevoel dat je mee kunt doen en bijdragen.

Tegelijkertijd ervaren deelnemers dat zij in hun huidige werk niet altijd worden gezien op basis van hun volledige kennis, opleiding of eerdere beroepservaring. Het huidige werk biedt dan wel toegang tot de arbeidsmarkt, maar niet altijd de erkenning als (buitenlandse) professional.

Dit speelt vooral wanneer mensen onder hun niveau werken. Ze geven aan instapwerk te accepteren, omdat zij inkomen nodig hebben of Nederlandse werkervaring willen opbouwen, maar hebben ook het gevoel dat hun eerdere loopbaan weinig meetelt. Daardoor bestaat een gevoel van dankbaarheid voor het werk dat mensen hebben naast de teleurstelling over de beperkte aansluiting die mensen ervaren.

🗣️ Wanneer ik van baan probeer te wisselen en solliciteer, word ik afgewezen voor meer senior functies omdat ik niet genoeg jaren relevante werkervaring in Nederland heb. Mijn eerdere werkervaring in Turkije wordt niet erkend, en dat voelt niet eerlijk. - Man, 35, Turkije, B1-route

Ook het salaris dat mensen voor hun werk ontvangen, speelt een rol in de ervaren erkenning. Daarnaast geven mensen aan dat werk sowieso moet lonen en een duidelijke stap vooruit moet zijn ten opzichte van een uitkering. Niet-passend werk raakt daarmee niet alleen het loopbaanperspectief van mensen, maar kan ook invloed hebben op hun welzijn en motivatie. Deelnemers beschrijven dat werk dat weinig aansluit bij hun kennis, ervaring of ambities kan leiden tot gevoelens van stilstand, isolatie en twijfel over de betekenis van het werk. Wanneer

mensen weinig perspectief op ontwikkeling ervaren, kan dit er uiteindelijk toe leiden dat zij stoppen of opnieuw op zoek gaan naar ander werk.

“ ik besloot niet door te gaan, omdat ik me eenzaam voelde, geen vooruitgang boekte en mijn tijd verspilde. - Man, 29, Iran, B-1-route

Ten slotte benoemen deelnemers ervaringen van ongelijke behandeling of discriminatie in hun huidige werk. Dit gaat niet altijd om expliciete afwijzing, maar kan ook betrekking hebben op subtiele vormen van uitsluiting, zoals niet worden gegroet, genegeerd of niet serieus genomen worden door leidinggevendenden of collega's. Dergelijke ervaringen raken aan de sociale veiligheid op de werkvloer en beïnvloeden de mate waarin iemand zich als volwaardige collega gezien en gewaardeerd voelt.

“ Soms word ik op de werkvloer door mensen, bijvoorbeeld een teamleider, genegeerd of niet gegroet. Dat voelt voor mij als een vorm van discriminatie. - Man, 41, Turkije, B1-route

Wanneer mensen zich niet gezien voelen, ongelijk behandeld worden of weinig ruimte krijgen om zich te ontwikkelen, wordt de wens om te wisselen van baan sterker. Sommige deelnemers ervaren dat zij niet alleen op hun vaardigheden worden beoordeeld, maar ook op hun migratieachtergrond.

“ Wanneer ik mijn migratieverhaal vertelde, ontstond er een vraagteken; omdat ik transparant was, ontstond er wantrouwen vanuit de ander. - Vrouw, 40, Turkije, B1-route

Analyse

De survey laat zien dat veel respondenten werken, maar dat hun ervaringen met huidig werk verdeeld zijn. Een deel is tevreden, maar een grote groep is neutraal of ontevreden. Vooral de beperkte aansluiting met opleiding en eerdere werkervaring laat zien dat huidig werk vaak nog geen passend werk is. De kruisverdeling laat bovendien zien dat respondenten die weinig of geen aansluiting ervaren, aanzienlijk minder vaak verwachten dit werk op langere termijn te blijven doen.

De expertpool maakt duidelijk waarom: mensen accepteren werk vaak uit noodzaak, maar ervaren daarna lage beloning, beperkte doorgroeimogelijkheden, stress of ongelijke behandeling. Daarmee is de huidige baan voor veel nieuwkomers wel een startpunt, maar nog geen eindstation.

Niet-passend werk kan daarnaast invloed hebben op motivatie en welzijn. Deelnemers beschrijven dat werk dat weinig aansluit bij hun opleiding, ervaring of ambities na verloop van tijd kan leiden tot stress, frustratie en het gevoel stil te staan. Vooral wanneer er weinig perspectief is op ontwikkeling of doorgroei, ontstaat twijfel over de vraag of het zinvol is om in de huidige baan te blijven. Voor sommige deelnemers was dit uiteindelijk een reden om te stoppen of opnieuw naar ander werk te zoeken.

Huidig werk: overkoepelende inzichten

Synthese van resultaten: de gecombineerde resultaten uit de survey en expertpool laten zien dat werk voor veel nieuwkomers een belangrijke stap is richting zelfstandigheid, inkomen en deelname aan de samenleving. Respondenten die toegang hebben tot werk, werken een groot deel van de week en ook in loondienst¹¹.

Tegelijkertijd laat dit hoofdstuk zien dat het werk dat respondenten nu doen vaak nog geen passend of duurzaam werk is. De eerste baan ontstaat regelmatig vanuit financiële noodzaak, druk om snel zelfstandig te worden of verwachtingen vanuit de gemeente. Daardoor sluit het werk niet altijd aan bij opleiding, eerdere werkervaring of toekomstambities.

Een terugkerend thema is dat de eerste baan voor veel nieuwkomers een dubbel karakter heeft. Enerzijds vormt deze een belangrijke ingang tot de Nederlandse arbeidsmarkt, anderzijds kan de eerste baan een plek worden waar mensen in blijven hangen wanneer een vervolgroute naar taalontwikkeling, certificering, begeleiding of doorgroei ontbreekt. Deze patronen laten zien dat arbeidsmarkttoeleiding niet stopt bij het vinden van een eerste baan, maar dat er vaak juist na deze eerste stap verdere ondersteuning nodig is om werk duurzaam, passend en ontwikkelingsgericht te maken.

Aanbevelingen:

- **Centraal beleid:**
 - Zorg ervoor dat werk loont voor mensen. Dit geldt allereerst voor mensen die gebruikmaken van sociale zekerheid (uitkeringen en toeslagen): de stap naar werk moet bijdragen aan financiële stabiliteit en zekerheid. Specifiek voor nieuwkomers in de asielprocedure geldt dat werken ook financieel moet lonen in combinatie met de REBA-regeling.
 - Ontwikkel een systeem waarin opleiding en eerdere werkervaring van nieuwkomers, maar ook vaardigheden en skills op een eenduidige en voor werkgevers herkenbare manier worden vastgelegd. Laat dit systeem aansluiten bij de informatie die werkgevers in verschillende sectoren nodig hebben om de vaardigheden en kwalificaties van mensen te kunnen beoordelen en hen gericht aan te nemen.
- **Lokaal beleid en uitvoering:**
 - Erken op lokaal beleidsniveau dat nieuwkomers graag willen doorgroeien en dat hier ruimte voor moet zijn in beleid en ondersteuning.
- **Werkgevers:**
 - Kijk verder dan de eerste ervaring van iemand die als nieuwkomer naar Nederland is gekomen. De kans is groot dat deze baan niet strookt met iemands ambitie, maar is aangenomen uit noodzaak.
 - Zet in op inclusie op de werkvloer ten behoeve van het behoud van werknemers.

¹¹ Het betreft hier geen representatieve survey en daarom kan er niets gezegd worden over de arbeidsrelatie en de werkweek van alle nieuwkomers.

Wisselen van werk

Voor veel nieuwkomers is de eerste baan een noodzakelijke start, maar niet altijd een duurzame eindbestemming. In dit hoofdstuk kijken we waarom werkende nieuwkomers van baan willen wisselen en wat zij zoeken in een volgende baan.

Inleiding

De wens om van baan te wisselen ontstaat niet alleen uit ontevredenheid. Respondenten zoeken vooral perspectief: beter betaald werk, meer zekerheid, meer ontwikkelmogelijkheden en werk dat beter aansluit bij hun opleiding en ervaring. Voor sommige deelnemers betekent wisselen een stap richting hun eerdere beroep. Voor anderen gaat het eerst om betere werktijden, minder fysieke belasting, meer stabiliteit of meer ruimte om Nederlands te leren.

Daarom is het belangrijk om niet alleen te kijken naar de toegang tot werk, maar ook naar de volgende stap: kunnen mensen van hun huidige baan doorgroeien naar werk dat beter past, stabiel is en meer perspectief biedt? Dit raakt direct aan thema's als duurzame participatie, bestaanszekerheid en kansengelijkheid. Wanneer mensen wel werken, maar blijven hangen in laagbetaald, onzeker of niet passend werk, blijft arbeidsmarktmobiliteit beperkt.

Binnen dit hoofdstuk kijken we naar de volgende vraag:

Wanneer en waarom willen nieuwkomers van baan wisselen en wat zoeken zij in een volgende baan?

Wisselen van werk

Wanneer en waarom willen nieuwkomers van baan wisselen en wat zoeken zij in een volgende baan?

Survey

De survey op basis van 82 werkende respondenten laat zien dat:

- Er verschillen zijn in de behoefte aan snelheid waarmee mensen van baan willen wisselen.
 - 35% van de werkende respondenten wil zo snel mogelijk van baan veranderen.
 - 24% wil over een jaar of later van baan wisselen.
 - 18% weet nog niet of zij willen wisselen.
 - 22% heeft geen plannen om van baan te veranderen.
- 30% zoekt actief naar ander werk. Daarnaast kijkt 43% soms naar andere mogelijkheden.
- Met name salaris en doorgroeimogelijkheden worden aangegeven als redenen om te wisselen.

Deze cijfers laten zien dat een groot deel van de werkende respondenten in beweging is. Voor veel mensen is het huidige werk niet de eindbestemming. Zij zoeken niet alleen ander werk, maar vooral werk dat beter betaald is, meer zekerheid biedt en beter aansluit bij hun opleiding, ervaring en ambities.

Termijn om te wisselen van baan	%
Wil zo snel mogelijk van baan veranderen	35%
Wil over ongeveer een jaar of later wisselen	24%
Weet nog niet of diegene wil wisselen	18%
Heeft geen plannen om te wisselen	22%

Tabel 6. Gewenste termijn om van baan te wisselen onder werkende respondenten

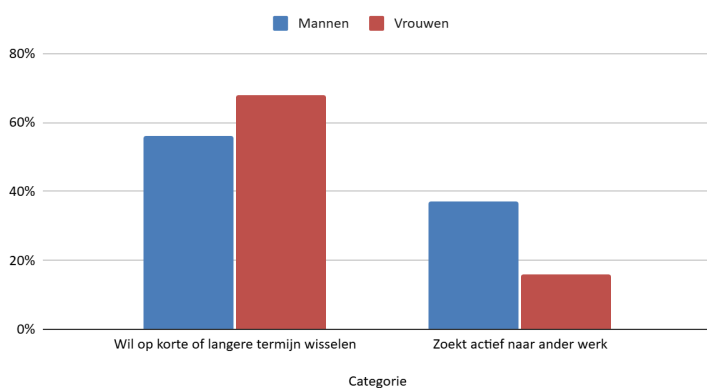
Zoekgedrag	%
Zoekt actief naar ander werk	30%
Kijkt soms naar andere mogelijkheden	43%
Zoekt niet actief naar ander werk	27%

Tabel 7. Zoekgedrag onder werkende respondenten

De resultaten laten zien dat het wisselen van baan bij meerdere respondenten speelt. De meerderheid wil op korte of langere termijn van baan wisselen. Tegelijkertijd oriënteert driekwart zich in meer of mindere mate op een volgende stap, ten minste door af en toe naar vacatures te kijken.

Opvallend is dat de groep die zich op andere mogelijkheden oriënteert groter is dan de groep die expliciet aangeeft te willen wisselen. Dit suggereert dat de wens tot mobiliteit niet altijd direct wordt omgezet in een concreet plan of actief zoekgedrag. Het huidige werk is voor veel respondenten dus geen vanzelfsprekend eindstation, maar de mate waarin zij daadwerkelijk stappen zetten richting ander werk verschilt.

Wens om van baan te wisselen en actief zoekgedrag



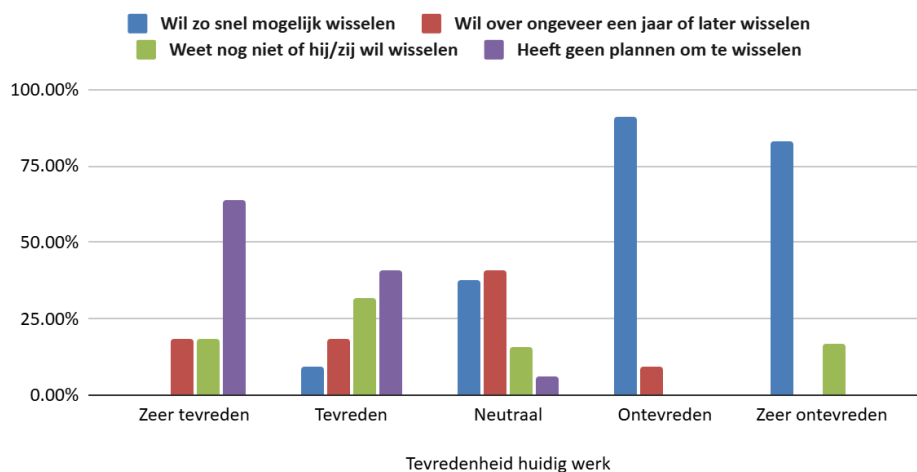
Figuur 4. Wens om van baan te wisselen en actief zoekgedrag, naar gender

De figuur laat een verschil zien tussen de wens om van baan te wisselen en het daadwerkelijk zoeken naar ander werk. Vrouwelijke respondenten geven vaker dan mannen aan dat zij op korte of langere termijn willen wisselen, maar zoeken aanzienlijk minder vaak actief. Dit wijst niet op minder ambitie onder vrouwen. Het suggereert eerder dat zij meer drempels ervaren om hun wens om te wisselen om te zetten in concrete zoekactiviteiten. Voor begeleiding is het daarom niet voldoende om alleen te vragen óf iemand ander werk wil. Minstens zo belangrijk is de vraag wat iemand nodig heeft om deze wens daadwerkelijk om te zetten in zoeken, solliciteren en overstappen. De uitsplitsing naar gender laat een belangrijk verschil zien tussen de wens om te wisselen en het daadwerkelijk zoeken naar ander werk.

Ook naar leeftijd is een verschil zichtbaar tussen mobiliteitswens en zoekgedrag. Van de 25–34-jarigen zoekt 59% actief naar ander werk, tegenover 29% van de 35–44-jarigen en 11% van de respondenten van 45 jaar en ouder. De wens om op korte of langere termijn te wisselen blijft echter ook in de oudere groepen aanwezig: 76% onder 25–34-jarigen, 59% onder 35–44-jarigen en 56% onder 45-plussers. Het verschil zit dus niet alleen in de ambitie om te wisselen, maar vooral in de mate waarin mensen deze wens in actief zoekgedrag kunnen omzetten.

Wanneer we de gegevens uit het vorige hoofdstuk over huidige banen afzetten tegenover de plannen om te wisselen, zien we het volgende:

Tevredenheid met het huidige werk en plannen om van baan te wisselen



Figuur 5. Verdeling van de termijn waarop mensen willen wisselen op basis van op de X-as uitgezette tevredenheid met huidige werk

De figuur laat zien dat plannen om van baan te wisselen sterk samenhangen met ontevredenheid, maar daar niet uitsluitend voorkomen. Onder de ontevreden/zeer ontevreden respondenten wil bijna iedereen zo snel mogelijk wisselen. Tegelijkertijd zijn er ook onder tevreden en neutrale respondenten mensen die op korte of langere termijn willen wisselen. Dit ondersteunt de bevinding dat baanwisseling niet alleen voortkomt uit directe ontevredenheid, maar ook uit de behoefte aan wat er meer mogelijk is in perspectief, beloning, zekerheid en ontwikkelmogelijkheden in een andere baan.

Aan respondenten is ook de meerkeuzevraag voorgelegd wat de belangrijkste redenen zijn voor mensen om te wisselen van baan. De belangrijkste redenen die mensen aangeven om van baan te willen wisselen zijn:

Aanleiding om te wisselen	%
(te) laag salaris	68%
Gebrek aan doorgroeimogelijkheden	50%
Past niet bij eerdere werkervaring	41%
Past niet bij eerder gevolgde opleiding	38%
Te veel onzekerheid (geen vast contract)	37%
Te weinig exposure aan Nederlandse taal	33%
Niet goed te combineren met privéleven	24%

Tabel 8. Aanleidingen om te wisselen van baan onder werkende respondenten

De tabel laat zien dat de wens om van baan te wisselen vooral samenhangt met perspectief, passendheid en zekerheid. Een te laag salaris wordt het vaakst genoemd, gevolgd door een gebrek aan doorgroeimogelijkheden. Daarnaast speelt de aansluiting met de professionele achtergrond een belangrijke rol, zowel in werkervaring als opleiding. Ook onzekerheid over het contract en beperkte mogelijkheden om Nederlands te oefenen op het werk zijn voor een aanzienlijke groep redenen om verder te kijken. De uitkomsten laten daarmee zien dat de wens om te wisselen niet door één factor wordt bepaald, maar vaak voortkomt uit een combinatie van inkomen, ontwikkelmogelijkheden, passendheid en bestaanszekerheid.

Expertpool

In de expertpool geven deelnemers aan dat:

- De eerste baan wordt vaak aangenomen vanuit noodzaak, maar daarna start de zoektocht voor mensen naar duurzamer werk.
- Veel deelnemers zijn bereid om lager te starten, zolang er maar perspectief is op doorgroei.
- Zekerheid over inkomen, contract, arbeidsvoorwaarden en werknemersrechten zijn belangrijke randvoorwaarden om de stap naar ander werk te durven zetten.
- Ervaringen met discriminatie of ongelijke behandeling op de werkvloer kunnen aanleiding zijn om naar ander werk te zoeken.

Van noodsituatie naar duurzamer werk

Zoals we in het vorige hoofdstuk zagen, beschrijven deelnemers de eerste baan vaak als een oplossing voor een urgente situatie. Mensen hebben inkomen nodig, willen zelfstandig worden en willen niet afhankelijk blijven van ondersteuning. Na die eerste stap verschuift de vraag. Niet alleen: *Hoe kom ik aan werk?*, maar vooral: *Welk werk helpt mij verder?*

Deelnemers zoeken in een volgende baan vooral meer perspectief. Dit betekent niet dat zij verwachten direct in hun ideale functie terecht te komen. Veel deelnemers zijn bereid om op een lager niveau te starten, zolang duidelijk is dat zij zich kunnen ontwikkelen en kunnen doorgroeien. Naast een beter salaris noemen zij vooral meer zekerheid, erkenning van hun opleiding en eerdere werkervaring, en werk dat beter aansluit bij hun professionele achtergrond en ambities.

🗣️ *Het is normaal voor migranten om lager te starten, maar er moeten ook kansen zijn om door te groeien.* - Vrouw, 35, Turkije, B1-route

De behoefte verschuift daarmee van snel beschikbaar werk naar werk waarop iemand verder kan bouwen. Een volgende baan wordt niet alleen aantrekkelijker wanneer deze beter betaalt, maar ook wanneer deze meer stabiliteit en ontwikkelmogelijkheden biedt en beter aansluit bij eerdere kennis en ervaring. Een baanwisseling is voor deelnemers daarmee vooral een stap richting een duurzamer loopbaanperspectief.

Analyse

De survey en expertpool laten samen zien dat de wens om van baan te wisselen niet alleen voortkomt uit ontevredenheid met het huidige werk. Respondenten zoeken vooral perspectief: een beter salaris, meer doorgroei mogelijkheden, meer zekerheid en werk dat beter aansluit bij hun opleiding en eerdere ervaring. De kwalitatieve gesprekken laten daarbij zien dat nieuwkomers niet per definitie verwachten direct hun ideale baan te vinden. Een lagere instap kan acceptabel zijn, zolang er zicht is op ontwikkeling en een volgende stap.

Baanwisseling gaat daarmee niet simpelweg over het verlaten van een huidige baan, maar over de mogelijkheid om verder te bouwen aan een loopbaan in Nederland. De wens om die stap te zetten is bij veel respondenten aanwezig. Of zij die stap ook daadwerkelijk kunnen maken, hangt echter af van de drempels en kansen die zij onderweg tegenkomen. Die staan centraal in het volgende hoofdstuk over arbeidsmarktmobiliteit.

Wisselen van werk: overkoepelende inzichten

Synthese van resultaten: de gecombineerde resultaten uit de survey en expertpool laten zien dat de huidige baan voor veel nieuwkomers geen eindstation is. Een groot deel van de werkende respondenten wil van baan wisselen of oriënteert zich op andere mogelijkheden. Daarbij gaat het niet alleen om ontevredenheid met het huidige werk. Respondenten zoeken vooral beter betaald werk, meer doorgroei mogelijkheden, meer zekerheid en werk dat beter aansluit bij hun opleiding en eerdere ervaring.

De expertpool laat zien dat nieuwkomers daarbij niet per definitie verwachten direct hun ideale baan te vinden. Lager instappen kan voor deelnemers acceptabel zijn, zolang er perspectief is op ontwikkeling en doorgroei. De behoefte verschuift daarmee van snel beschikbaar werk naar werk waarmee iemand verder kan bouwen aan een duurzame loopbaan in Nederland.

Deze resultaten laten zien dat het belangrijk is om ook wanneer iemand al werkt aandacht te houden voor diens loopbaanperspectief. De vraag is niet alleen of iemand

werk heeft, maar ook of het huidige werk nog past en welke volgende stap iemand op termijn wil zetten.

Aanbevelingen:

- **Centraal beleid:**
 - Neem doorgroei en arbeidsmobiliteit expliciet mee in beleid rond instapbanen en startbanen. Een eerste baan moet niet alleen toegang tot werk bieden, maar waar mogelijk ook perspectief op verdere ontwikkeling.
- **Lokaal beleid en uitvoering:**
 - Bespreek als gemeente of uitvoeringsorganisatie met nieuwkomers die al werken regelmatig of hun huidige baan nog passend is, welke ambities zij hebben en of zij op korte of langere termijn een volgende stap willen zetten.
 - Houd bij instapbanen en startbanen rekening met toekomstperspectief, bijvoorbeeld door mogelijkheden voor ontwikkeling, taalverwerving, relevante werkervaring en netwerkopbouw te creëren.
- **Werkgevers:**
 - Ga met werknemers in gesprek over hun ontwikkelwensen en mogelijkheden om binnen de organisatie door te groeien. Wanneer interne doorgroei niet mogelijk is, kan ook ondersteuning bij een volgende stap buiten de organisatie waardevol zijn. Wanneer meerdere werkgevers in jouw sector dit doen, volgt er later wellicht een goed getrainde werknemer die elders ervaring op heeft gedaan en direct bij jou aan de slag kan.

Arbeidsmarktmobiliteit

Arbeidsmarktmobiliteit gaat onder andere over de mogelijkheid om vanuit een baan over te stappen naar ander werk dat bijvoorbeeld beter past bij iemands opleiding, ervaring, gezondheid- of gezinssituatie en toekomstambities. Voor nieuwkomers is het maken van een overstap niet vanzelfsprekend. De overstap naar ander werk vraagt vaak om taalvaardigheid, een netwerk, erkenning van ervaring, kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en vertrouwen in het proces.

Inleiding

Uit de survey en expertpool blijkt dat de overstap naar passend werk vaak ingewikkeld blijft. Mensen willen vooruit, maar lopen daarbij tegen verschillende drempels aan, zoals taalvaardigheid, een klein netwerk, een gebrek aan Nederlandse werkervaring, beperkte erkenning van buitenlandse diploma's en werkervaring, de manier van online solliciteren en discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit noemen we de *lock-in*¹²: nieuwkomers blijven vastzitten in een baan en kunnen de stap naar een volgende baan niet maken.

Wanneer nieuwkomers wel werken, maar weinig mogelijkheden hebben om door te groeien, ontstaat het risico dat zij blijven hangen in werk onder hun niveau. Arbeidsmarktmobiliteit is daarmee ook een vraagstuk over kansengelijkheid, participatie en bestaanszekerheid. Niet alleen de vraag of iemand werk heeft, maar ook de vraag of iemand zich kan ontwikkelen naar werk dat beter past, zou centraal moeten staan.

Binnen dit hoofdstuk richten we ons op twee vragen:

1. Welke obstakels ervaren nieuwkomers bij het wisselen van baan?
2. Welke factoren vergemakkelijken de arbeidsmobiliteit van nieuwkomers?

Obstakels

Welke obstakels ervaren nieuwkomers bij het wisselen van baan?

Survey

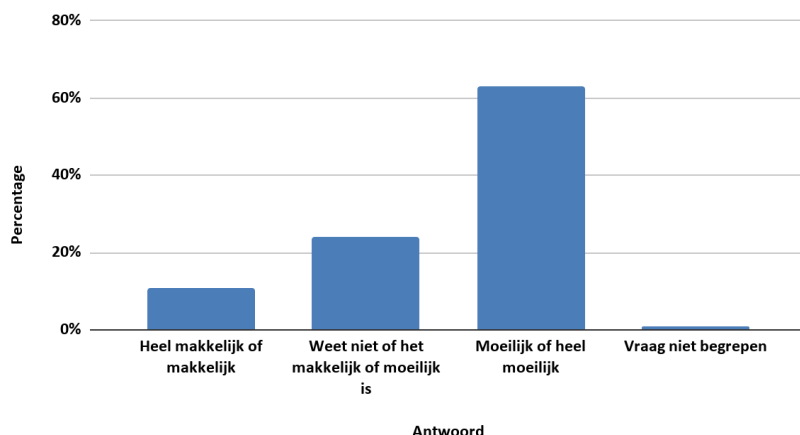
De 82 respondenten uit de survey delen het volgende over de obstakels bij het wisselen van baan:

- Moeilijkheidsgraad om van baan te wisselen:
 - 63% vindt het moeilijk of heel moeilijk om van baan te wisselen in Nederland.
 - Slechts 11% vindt het makkelijk of heel makkelijk om van baan te wisselen.
 - 24% weet (nog) niet of het wisselen van baan makkelijk of moeilijk is.
- De belangrijkste ervaren drempels zijn onvoldoende Nederlandse taalvaardigheid, een te klein netwerk en te weinig Nederlandse werkervaring.

¹² De term *lock-in* is gemunt door de SER in de meest recente publicatie: Sociaal Economische Raad, *Van Aankomst naar Toekomst, naar volwaardige arbeidsdeelname van nieuwkomers* (september 2026), p. 16.

Deze cijfers laten zien dat arbeidsmarktmobiliteit voor veel respondenten niet vanzelfsprekend is. Zelfs wanneer mensen al werken, ervaren zij veel obstakels om door te stromen naar ander of beter passend werk (*lock-in*).

Ervaren moeilijkheid van baanwisseling



Figuur 6. Ervaren moeilijkheid van baanwisseling

Naast de vraag hoe moeilijk of makkelijk nieuwkomers het wisselen van baan ervaren hebben we ook gevraagd welke factoren de wissel van baan bemoeilijken:

Ervaren obstakel bij baanwisseling	%
Ik spreek onvoldoende Nederlands	63%
Ik heb geen / een te klein netwerk in Nederland	50%
Ik heb te weinig werkervaring in Nederland	37%
Ik krijg geen steun van werkgever, gemeente of coach	26%
Ik heb te weinig tijd	17%
Ik ervaar discriminatie	17%
Ik spreek onvoldoende Engels	16%
Ik heb geen diploma of certificaat dat officieel wordt erkend	13%
Ik heb weinig of geen zelfvertrouwen	12%
Er is weinig vraag naar mensen in mijn vakgebied	11%
Ik ben onvoldoende digitaal vaardig	9%
Ik weet niet waar ik vacatures kan vinden of hoe ik moet solliciteren	7%
Ik voel me niet gezond	2%

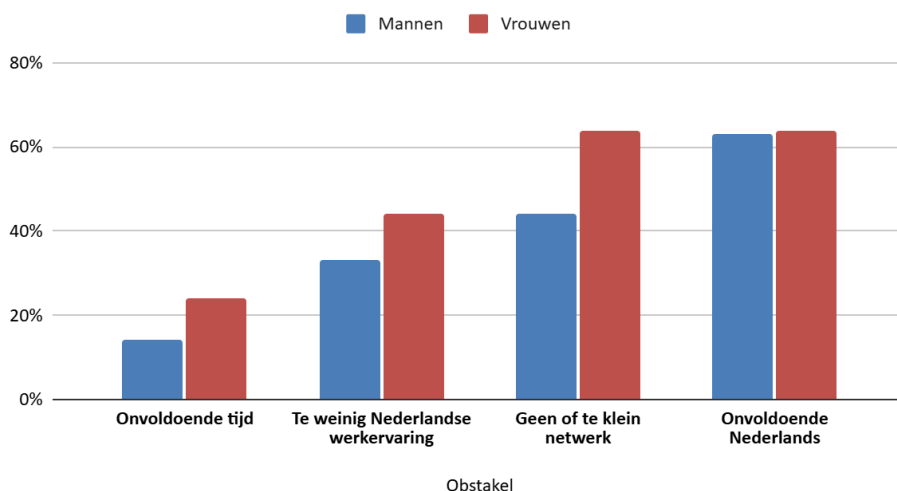
Ik wil niet van baan wisselen

2%

Tabel 9. Ervaren obstakels bij baanwisseling onder werkende respondenten

De tabel laat zien dat onvoldoende Nederlands het meest wordt genoemd als obstakel bij baanwisseling. Daarna volgen geen of een te klein netwerk in Nederland en te weinig Nederlandse werkervaring. Ook een gebrek aan steun van werkgever, gemeente of coach speelt voor sommige respondenten een rol. Deze uitkomsten laten zien dat arbeidsmobiliteit niet door één factor wordt belemmerd, maar door een combinatie van taal, netwerk, ervaring en ondersteuning.

Belangrijkste obstakels bij baanwisseling

**Figuur 7. Belangrijkste obstakels bij baanwisseling, naar gender**

Onvoldoende Nederlands wordt door mannen en vrouwen vrijwel even vaak genoemd. De verschillen worden vooral zichtbaar bij netwerk, Nederlandse werkervaring en beschikbare tijd. Vrouwelijke respondenten noemen deze obstakels vaker: een klein netwerk, te weinig Nederlandse werkervaring en onvoldoende tijd. Dit laat zien dat taalondersteuning voor beide groepen belangrijk is, maar dat voor vrouwen mogelijk aanvullende aandacht nodig is voor netwerkopbouw, toegang tot werkgevers en de tijd en ruimte om een wissel van baan voor te bereiden. Een algemene aanpak die uitsluitend op taal is gericht, doet onvoldoende recht aan de verschillende combinaties van drempels.

De leeftijdsuitsplitsing laat eveneens verschillende soorten drempels zien. Onder de 25–34-jarigen noemt 76% een klein netwerk en 53% te weinig Nederlandse werkervaring. Bij respondenten van 45 jaar en ouder ligt de nadruk vaker op zekerheid en het risico van een overstap: 56% noemt meer baanzekerheid of een vast contract als reden om te willen wisselen. Binnen deze groep ervaart 72% baanwisseling als moeilijk of zeer moeilijk. Deze signalen wijzen erop dat jongere respondenten vooral toegang en ervaring nodig hebben, terwijl bij oudere respondenten zekerheid, erkenning en het beperken van risico's zwaarder kunnen wegen.

Expertpool

In de expertpool geven deelnemers aan dat:

- Buitenlandse diploma's en werkervaring niet altijd op waarde worden geschat.

- Taal belangrijk is, maar soms ook als voorwendsel wordt gebruikt om competenties niet serieus te nemen.
- Online solliciteren en digitale platforms een grote afstand tot de werkgever creëren.
- De Nederlandse functietitels, sectorlogica en beroepsroutes niet altijd begrijpelijk zijn.
- Discriminatie en ongelijke behandeling de stap naar ander werk moeilijker maken.
- Onzekerheid over inkomen, contracten en voorzieningen baanwisseling risicovol maken.

Beperkte aandacht voor ervaring

Voor veel deelnemers is het moeilijk om hun eerdere opleiding en werkervaring te vertalen naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Zelfs wanneer diploma's formeel erkend zijn, betekent dit niet automatisch dat werkgevers deze ook als gelijkwaardig beschouwen. Daardoor moeten mensen opnieuw beginnen, lager instappen of werk accepteren dat niet past bij hun professionele achtergrond. Zoals we eerder zagen is er zeker bereidheid en begrip om in te stappen in een baan die minder past, maar is perspectief op doorontwikkeling in dezelfde of een andere baan noodzakelijk om te voorkomen dat nieuwkomers vast blijven zitten in de eerste baan. Meerdere deelnemers geven aan dat hun diploma's via Nuffic zijn erkend, maar dat zij desondanks terughoudendheid bij werkgevers ervaren.

Ook Nederlandse werkervaring wordt vaak zwaarder gewogen dan ervaring uit het land van herkomst. Voor deelnemers voelt dit alsof hun eerdere loopbaan minder zichtbaar of minder waardevol wordt. Dit belemmert niet alleen de toegang tot passend werk, maar tast ook het zelfvertrouwen aan.

“Als recruiters mijn eerdere werkervaring in Turkije zouden erkennen. Wanneer ik van baan probeer te wisselen en solliciteer, word ik afgewezen voor sommige meer senior functies omdat ik niet genoeg jaren relevante werkervaring in Nederland heb. Dat voelt niet eerlijk. - Vrouw, 38, Turkije, B1-route

Ervaren afstand tot de werkgever

Deelnemers erkennen dat taal belangrijk is om te kunnen werken, communiceren en doorgroeien. Tegelijkertijd ervaren sommigen dat taal ook als algemene reden wordt gebruikt om hen niet aan te nemen of geen doorgroei mogelijkheden te bieden, zelfs wanneer zij inhoudelijk geschikt zijn voor het werk. Dit roept de vraag op in hoeverre een bepaald taalniveau daadwerkelijk noodzakelijk is voor een functie, en wanneer taal een uitsluitingsmechanisme wordt. Daarnaast is het belangrijk te onderzoeken welke ruimte binnen het werk kan worden geboden voor taalontwikkeling, net zoals andere werknemers ruimte krijgen om hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

“Taal wordt als barrière genoemd, maar volgens mij wordt het vaak als voorwendsel gebruikt. - Vrouw, 42, Turkije, B1-route

Naast taaleisen kan ook de manier waarop mensen toegang krijgen tot werkgevers de overstap naar ander werk beïnvloeden. Deelnemers ervaren online sollicitatieplatforms als afstandelijk en geven aan dat zij via deze route weinig ruimte krijgen om hun achtergrond, ervaring en kwaliteiten toe te lichten. Dit beeld sluit aan bij het onderzoek *Wegen naar Werk*, waarin mensen die zelfstandig online solliciteerden vaak weinig succes hadden en soms veel afwijzingen ontvingen.¹³ Persoonlijke netwerken, directe ontmoetingen en bemiddeling naar werkgevers blijken

¹³ OpenEmbassy & Platform31, *Wegen naar Werk*, 2025, p. 46.

daarentegen belangrijke manieren om de afstand tot werkgevers te verkleinen. Een ontmoeting en gesprek kan daardoor een ander beeld geven dan een eerste selectie op basis van een online sollicitatie.¹⁴

🗣️ Platforms zoals LinkedIn zijn heel mechanisch en afstandelijk. - Man, 40, Turkije, B1-route

Een deelnemer illustreert hoe onbekendheid met Nederlandse functietitels de zoektocht naar passend werk kan bemoeilijken:

🗣️ Ik wist niet wat een praktijkverpleegkundige betekende; dat heb ik via een vriend gehoord. - Vrouw, 42, Turkije, B1-route

Tot slot benoemen deelnemers discriminatie en ongelijke behandeling als obstakel bij het zetten van een volgende stap. Zoals eerder beschreven gaat dit niet alleen om expliciete afwijzing, maar ook om subtiele vormen van uitsluiting op de werkvloer en tijdens sollicitaties. Zulke ervaringen kunnen het vertrouwen om opnieuw te solliciteren verminderen en daarmee de arbeidsmobiliteit beperken.

Analyse

De survey en expertpool laten zien dat de ervaren moeilijkheid van baanwisseling niet alleen samenhangt met individuele factoren zoals taal, digitale vaardigheden of zelfvertrouwen. Ook de context waarin iemand een overstap maakt, speelt een belangrijke rol. Beperkte erkenning van eerdere opleiding en werkervaring, onvoldoende toegang tot werkgevers en beroepsroutes en onzekerheid over inkomen, voorzieningen en andere praktische gevolgen kunnen de ruimte om van baan te wisselen beperken.

Arbidsmobiliteit is daarmee niet alleen een individuele verantwoordelijkheid. Het vraagt ook om een arbeidsmarkt en ondersteuningssysteem waarin eerdere ervaring beter wordt herkend, informatie over functies en beroepsroutes toegankelijk is en praktische en institutionele belemmeringen zoveel mogelijk worden verkleind

Kansen

Welke factoren vergemakkelijken de arbeidsmobiliteit van nieuwkomers?

Survey

De survey laat zien dat er ook verschillende factoren zijn die het wisselen van baan makkelijker maken. Zo zien we in onderstaande figuur dat baanwisseling als makkelijker wordt ervaren wanneer nieuwkomers beschikken over praktische vaardigheden, kennis van de arbeidsmarkt, een ondersteunend netwerk en voldoende persoonlijke ruimte.

Factor die baanwisseling makkelijker maakt	%
Ik spreek voldoende Engels	46%

¹⁴ OpenEmbassy & Platform31, *Wegen naar Werk*, 2025, p. 20 en p. 28.

Ik heb een officieel erkend diploma of certificaat	45%
Ik heb zelfvertrouwen	45%
Ik heb werkervaring in Nederland	41%
Ik spreek voldoende Nederlands	35%
Ik ben digitaal vaardig	34%
Ik weet waar ik vacatures kan vinden en hoe ik moet solliciteren	32%
Ik voel me gezond	28%
Mijn netwerk helpt mij	26%
Er is veel vraag naar mensen in mijn vakgebied	18%
Ik heb genoeg tijd	17%
Ik krijg hulp van een werkgever, gemeente of coach	7%
Ik krijg dezelfde kansen als iedereen	4%

Tabel 10. Factoren die baanwisseling makkelijker maken

De tabel laat zien dat respondenten verschillende hulpbronnen en vaardigheden hebben die baanwisseling kunnen vergemakkelijken. Voldoende Engels wordt het vaakst genoemd, terwijl Nederlands bij obstakels juist het grootste struikelblok is. Taal in brede zin (Nederlands en Engels) kan dus zowel een belemmering als een kans zijn. Engels wordt gevolgd door een erkend diploma of certificaat en zelfvertrouwen en Nederlandse werkervaring. Mogelijk speelt er wel mee welke werkervaring iemand al in Nederland heeft opgedaan, daar we in hoofdstuk 1 ook zagen dat eerdere werkervaring heel sturend kan zijn voor de verdere loopbaan. Opvallend is dat slechts een klein deel aangeeft hulp te krijgen van een werkgever, gemeente of coach. Dit onderstreept wat al vaker vanuit gemeenten wordt aangegeven, dat ondersteuning niet mogelijk is zodra iemand uit “het systeem” is, en dat deze rol niet automatisch wordt opgepakt door een werkgever. Tenslotte zien respondenten ook dat zij anders worden behandeld dan andere werkenden. Overkoepelend suggereren deze resultaten dat arbeidsmobiliteit momenteel vooral wordt ondersteund door persoonlijke vaardigheden en opgebouwde hulpbronnen, terwijl formele ondersteuning en ervaren kansengelijkheid veel minder zichtbaar zijn.

Expertpool

In de expertpool geven deelnemers aan dat:

- Praktijkgerichte cursussen en certificaten helpen om van baan te wisselen.
- Stage, werk-leertrajecten en leerwerkplekken zijn belangrijk om passende ervaring in Nederland op te bouwen.
- Informele netwerken, referenties en communities toegang geven tot kansen.
- Een Nederlandse coach, collega of referent vertrouwen kan creëren richting werkgevers.
- Banenmarkten en directe ontmoetingen met werkgevers concreter werken dan algemene informatie.

- Een persoonlijk plan of portfolio helpt om ervaring, doelen en vervolgstappen zichtbaar te maken.

Passende ervaring in de praktijk

Een belangrijke kans richting een baan die bij je past, ligt volgens deelnemers in praktijkgericht leren. Deelnemers geven aan dat cursussen, certificaten en werk-leertrajecten vooral helpen wanneer ze direct gekoppeld zijn aan een sector of een concrete werkplek. Niet alleen leren, dus, maar leren in combinatie met werkervaring. Dit is niet enkel de verwachting van deelnemers, maar enkele deelnemers gaven ook aan dat dit hen daadwerkelijk heeft geholpen.

“ Een praktijkgerichte cursus op locatie heeft mij enorm geholpen om de overstap naar een ander vakgebied te maken. - Man, 33, Syrië, Z-route

Ook stages en werk-leertrajecten worden gezien als manier om werkgevers te laten zien wat iemand kan. Voor mensen met buitenlandse ervaring kan een stage of tijdelijke praktijkplek helpen om vertrouwen op te bouwen en Nederlandse werkervaring toe te voegen aan het cv. Het biedt zo een overbrugging vanuit een beschrijving van iemands eerdere ervaring naar het daadwerkelijk kunnen ondervinden wat een professional met een nieuwkomersachtergrond te bieden heeft.

“ Het systeem zou stage en taalcursus moeten combineren om de instroom op de arbeidsmarkt te versnellen Vrouw, 36, Iran, B1-route

Ontmoetingen

Daarnaast spelen netwerken en referenties een grote rol. Deelnemers benoemen dat formele sollicitaties vaak weinig opleveren, terwijl een persoonlijke introductie of referentie juist een eerste kans kan creëren.

“ Persoonlijke referenties geven mensen in ieder geval een kans. - Man, 50, Turkije, B1-route

Concrete ontmoetingen met werkgevers worden daarom gewaardeerd. Banenmarkten, werkexpo's en netwerkmomenten maken het makkelijker om vragen te stellen, eisen te begrijpen en direct contact te leggen.

“ Casemanagers zouden mensen in contact moeten brengen met bedrijven op basis van hun vaardigheden en cv. - Man, 44, Iran, B1-route

Tot slot helpt planmatigheid. Wanneer mensen weten welke stappen nodig zijn, welke risico's er zijn en welke ondersteuning beschikbaar is, durven zij makkelijker te bewegen.

“ Omdat ik een plan had, kon ik doorzetten en de moeilijkheden doorstaan. - Vrouw, 36, Iran, B1-route

Analyse

De kansrijke voorbeelden uit de expertpool hebben één gemeenschappelijk kenmerk: er wordt een directe en tastbare link gelegd met werk en werkgevers. Cursussen werken beter wanneer ze gekoppeld zijn aan een sector, stage of werkgever. Banenmarkten werken beter wanneer er direct contact is met bedrijven. Een cv krijgt meer betekenis wanneer iemand ook kan optreden als referent.

Welke ondersteuning nieuwkomers nodig hebben om deze kansen daadwerkelijk te benutten en de overstap naar ander werk te maken, staat centraal in het volgende hoofdstuk.

Arbeidsmarktmobiliteit: overkoepelende inzichten

Synthese van resultaten: De gecombineerde resultaten uit de survey en expertpool laten zien dat arbeidsmarktmobiliteit voor veel nieuwkomers moeilijk blijft. Een ruime meerderheid van de werkende respondenten ervaart baanwisseling als moeilijk of heel moeilijk. De belangrijkste obstakels zijn taal, een klein netwerk, beperkte Nederlandse werkervaring, onvoldoende ondersteuning en beperkte erkenning van diploma's en eerdere ervaring.

Tegelijkertijd laten de resultaten zien dat er duidelijke kansen zijn. Respondenten en deelnemers benoemen taal op de werkvloer, praktijkgerichte cursussen, erkende certificaten, netwerk, persoonlijke referenties, coaching en directe werkgeverscontacten als factoren die mobiliteit kunnen versterken.

De rode draad is dat arbeidsmobiliteit niet vanzelf ontstaat nadat iemand werk heeft gevonden. Voor nieuwkomers vraagt doorgroei om expliciete ondersteuning en om een arbeidsmarkt die talent, ervaring en leerpotentieel beter herkent. Deze patronen tonen dat de overstap naar passender werk niet alleen een individuele verantwoordelijkheid is, maar ook een gezamenlijke opgave voor gemeenten, werkgevers, taalaanbieders, UWV en maatschappelijke organisaties.

Aanbevelingen:

- **Centraal beleid:**
 - Besteed expliciet aandacht aan de arbeidsmarktmobiliteit van nieuwkomers, door hier hetzelfde gewicht aan te geven als aan arbeidsmarkttoegang. Ga er niet van uit dat een broodbaan vanzelf leidt tot een droombaan.
 - Onderzoek hoe formele erkenning van diploma's en vaardigheden beter aansluit bij de informatie die werkgevers nodig hebben in verschillende sectoren.
 - Ontwikkel een landelijke aanpak waarbij professionals in contact kunnen komen met nieuwkomer-professionals en uiteindelijk een aanbeveling kunnen doen in hun eigen netwerk van professionals en werkgevers.
 - Besteed aandacht aan de aanpalende randvoorwaarden in beleid die arbeidsmarkttoeleiding en -mobiliteit mogelijk maken. Denk onder andere aan verhuizingen voor asielzoekers en onzekerheid over

verblijfsrecht, waardoor nieuwkomers minder kunnen bewegen op de arbeidsmarkt.

- **Lokaal beleid en uitvoering:**

- Biedt vraaggerichte ondersteuning wanneer iemand wil wisselen van baan, die bijvoorbeeld af kan hangen van iemands leeftijd, gender en behoefte. Focus in ieder geval op taal en netwerkopbouw.
- Informeer werkgevers over de rol van taal bij het aannemen van nieuwkomers en de middelen die aangewend kunnen worden om taal op het werk te stimuleren.
- Zet samen met werkgevers en taal- en onderwijsinstellingen in op stages, duale trajecten en leerwerkplekken voor passende ervaring van nieuwkomers in Nederland.
- Zet lokaal in op professionals die nieuwkomers, met name degene zonder uitgebreid netwerk, kunnen ondersteunen bij de overstap naar passender werk, onder andere door hun netwerk en kennis beschikbaar te stellen.

- **Werkgevers:**

- Laat je als werkgever informeren over erkenning van diploma's en vaardigheden wanneer iemand niet in Nederland heeft gewerkt of is opgeleid.
- Laat iemand met een soortgelijke functie meekijken of een taaleis een uitsluitingsmechanisme is of dat het noodzakelijk is.
- Richt functietaken zo in dat taalontwikkeling wordt gestimuleerd en niet iemand ervan weerhoudt om te werken. Kies ervoor om bepaalde talige taken niet direct tot iemands takenpakket te rekenen, maar iemand hierin te laten groeien.
- Zet in op objectieve werving en selectie, en alternatieve manieren van solliciteren, die meer zijn gefocust op ontmoeting, bijvoorbeeld via werkexpo's. Met name door technologische ontwikkelingen en de bias die hierin zit, is fysieke ontmoeting relevanter om divers talent aan te trekken.
- Zet in op collega's die indien gewenst nieuwkomers kunnen ondersteunen als referent voor kansen binnen/buiten de organisatie.

Ondersteuning

Ondersteuning van anderen speelt een cruciale rol bij de stap van werk naar passender werk. Voor nieuwkomers is die ondersteuning niet altijd vanzelfsprekend, en (formele) ondersteuning die wordt geboden richt zich vaak op een eerste baan of komt te vervallen zodra iemand “uit de kaartenbak” is.

Inleiding

Uit de survey en expertpool blijkt dat veel nieuwkomers wel willen doorgroeien of van baan willen wisselen, maar dat ondersteuning daarbij vaak beperkt of onduidelijk is. De begeleiding is in veel gevallen vooral gericht op het vinden van een eerste baan. Wanneer iemand eenmaal werkt, is minder duidelijk wie verantwoordelijk is voor de volgende stap: de gemeente, werkgever, UWV, taalaanbieder, jobcoach, opleiding of het eigen netwerk.

Binnen dit hoofdstuk richten we ons op de volgende vragen:

1. Welke ondersteuning hebben nieuwkomers nodig bij het vinden van een nieuwe baan?
2. Welke formele en informele ondersteuning kunnen nieuwkomers aanboren om door te groeien naar passender werk?

Ondersteuningsbehoefte

Welke ondersteuning hebben nieuwkomers nodig bij het vinden van een nieuwe baan?

Survey

De survey onder 82 respondenten laat het volgende zien:

- Meest voorkomende ondersteuningsbehoefte
 - 68% mist hulp met het leren van de taal nadat ze aan het werk zijn
 - 49% mist hulp bij het opbouwen van een netwerk om een betere baan te vinden
 - 34% mist loopbaanbegeleiding om passend werk te vinden
 - Voor het sollicitatieproces zelf is de minste ondersteuning nodig (van CV tot sollicitatiegesprek)

Benodigde ondersteuning	%
Taalondersteuning / Nederlands op de werkvloer	68%
Hulp bij het opbouwen van een netwerk	49%
Loopbaanadvies of coaching	34%
Informatie over opleiding of trainingen	27%
Hulp bij het vinden van vacatures	23%
Training voor sollicitatiegesprekken	18%
Hulp met cv en motivatiebrief	15%
Ondersteuning bij erkenning van diploma's en eerdere werkervaring	13%

Tabel 11. Benodigde ondersteuning onder werkende respondenten

De resultaten wijzen erop dat arbeidsmobiliteit niet wordt belemmerd door een gebrek aan sollicitatievaardigheden, maar door bredere voorwaarden zoals taalontwikkeling, toegang tot relevante contacten, persoonlijke begeleiding en duidelijke informatie over mogelijke vervolgstappen. Opvallend is dat ondersteuning bij de erkenning van diploma's en eerdere werkervaring relatief weinig wordt genoemd, terwijl dit in de kwalitatieve gesprekken wel als belangrijk obstakel naar voren komt. Het behoeft aanvullend onderzoek om meer te leren over de ervaring van mensen in de kwalificatie van diploma's en vaardigheden.

Bij de belangrijkste basisbehoeften zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen relatief klein. Dit ondersteunt een gemeenschappelijke basisaanpak waarin taal, netwerk en persoonlijke loopbaanbegeleiding voor alle werkende nieuwkomers beschikbaar zijn.

Binnen die basis is wel differentiatie nodig. Vrouwen noemen vaker behoefte aan hulp bij het vinden van vacatures, en iets vaker training voor sollicitatiegesprekken. Mannen noemen vaker ondersteuning bij de erkenning van diploma's en eerdere werkervaring. Een effectieve ondersteuningsroute bestaat daarom niet uit volledig gescheiden trajecten, maar uit een toegankelijke basisvoorziening met flexibele onderdelen die aansluiten bij de concrete positie en behoefte van de persoon. Op basis van leeftijd zijn er geen noemenswaardige verschillen in de resultaten te vinden.

Expertpool

In de expertpool geven deelnemers aan dat:

- Er behoefte is aan duidelijke ondersteuning bij wat een baanwisseling betekent voor inkomen, uitkering, toeslagen, contracten en rechten.
- Er behoefte is aan loopbaanadvies, uitleg over beroepsroutes en hulp bij het maken van een realistisch stappenplan.
- Taalonderwijs en werkbegeleiding beter op elkaar kunnen aansluiten.

Behoefte aan zekerheid en duidelijke informatie

Voor deelnemers is de stap naar ander werk niet alleen een praktische keuze, maar ook een financiële en juridische afweging. Zij hebben behoefte aan duidelijke informatie over wat een overstap betekent voor inkomen, sociale voorzieningen, toeslagen, contracten en rechten. Vooral wanneer niet duidelijk is wat er gebeurt als een nieuwe baan niet lukt, kan de overstap risicovol voelen.

🗣️ Van baan wisselen is moeilijk, omdat je sociale voorzieningen wegvallen als je werkloos wordt en je ze opnieuw moet aanvragen. - Man, 33, Iran, B1-route

Deelnemers hebben daarom niet alleen behoefte aan vacatures of ondersteuning bij het solliciteren, maar ook aan begeleiding waarmee zij de gevolgen en risico's van een baanwisseling vooraf kunnen overzien. Duidelijke en toegankelijke informatie kan helpen om een volgende stap met meer zekerheid te zetten.

Persoonlijke ondersteuning

Algemene hulp bij het maken van een cv, een workshop of een doorverwijzing naar vacatures is voor veel deelnemers niet genoeg. Zij hebben behoefte aan iemand die hun professionele achtergrond begrijpt, hun competenties kan vertalen naar Nederlandse functies, werkgevers kan benaderen als referent en weet wanneer er specialistische ondersteuning nodig is. Deze ondersteuning hoeft niet per se direct vanuit de gemeente te komen, maar zou ook op een andere manier georganiseerd kunnen worden.

Analyse

De survey laat zien dat er een kloof is tussen de ondersteuning waar mensen behoefte aan hebben en de ondersteuning die ze kunnen krijgen. De expertpool maakt duidelijk waarom dit problematisch is: juist de overstap naar ander werk vraagt om informatie, vertrouwen en begeleiding. Zonder duidelijke ondersteuning blijven mensen afhankelijk van toevallige contacten of eigen zoekvaardigheden.

(in)formele ondersteuning

Welke formele en informele ondersteuning kunnen nieuwkomers aanboren om door te groeien naar passender werk?

Survey

De survey laat zien dat respondenten vooral behoefte hebben aan ondersteuning die hen helpt om zelf sterker te bewegen op de arbeidsmarkt:

- Toegang tot ondersteuning
 - Slechts 11% van de werkende respondenten geeft aan ondersteuning te kunnen krijgen om van baan te wisselen.
 - 67% geeft aan geen ondersteuning te kunnen krijgen.
 - 22% weet niet of zij ondersteuning kunnen krijgen.
- Wie kan je ondersteunen?

- Ondersteuning bij het wisselen van baan komt met name vanuit het eigen informele netwerk van vrienden en familie (38%).
- 35% kan een beroep doen op de gemeente voor ondersteuning.
- Voor ruim een kwart (26%) is er niemand om hen te ondersteunen in het wisselen van baan.
- Voor slechts 11% kan een huidige of oud-werkgever of school ondersteuning bieden. Ondersteuning van directe (oud-)collega's komt vaker voor.

De onderstaande cijfers laten zien dat formele ondersteuning bij baanwisseling voor veel respondenten niet zichtbaar of niet beschikbaar is. Dit is opvallend, omdat een groot deel van de respondenten wel aangeeft te willen wisselen of open te staan voor ander werk.

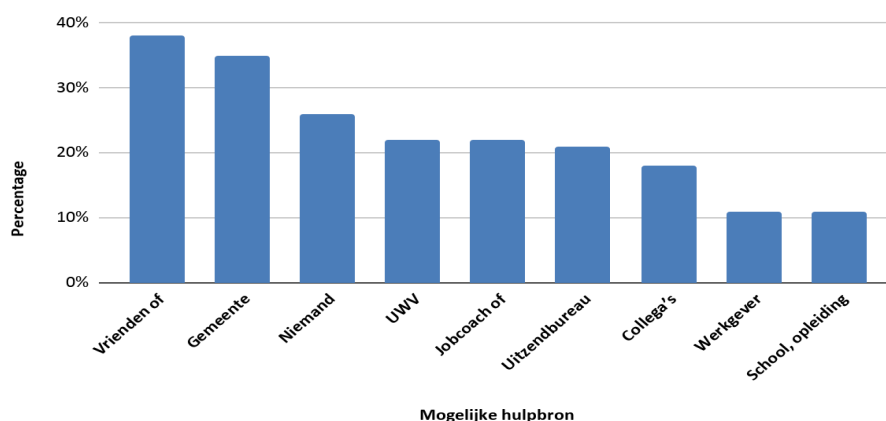
Toegang tot ondersteuning	%
Ja, ik kan ondersteuning krijgen	11%
Nee, ik kan geen ondersteuning krijgen	67%
Weet ik niet	22%

Tabel 12. Toegang tot ondersteuning onder werkende respondenten

Twee derde geeft aan geen ondersteuning te kunnen krijgen en een deel weet het niet. Dit wijst erop dat de ondersteuningsroute voor werkende nieuwkomers beperkt zichtbaar, onvoldoende toegankelijk of niet duidelijk georganiseerd is. Juist wanneer mensen een volgende stap willen zetten, is voor velen onduidelijk waar zij terecht kunnen.

Wanneer respondenten wordt gevraagd wie hen kan helpen bij het vinden van ander werk, noemen zij verschillende formele en informele partijen die hen kunnen helpen.

Mogelijke hulpbronnen bij het vinden van ander werk



Figuur 8. Mogelijke hulpbronnen bij het vinden van ander werk

De figuur laat zien dat vrienden of familie de belangrijkste hulpbron bij het vinden van ander werk zijn, gevolgd door de gemeente. Tegelijkertijd geeft een kwart van de werkende respondenten aan

dat niemand hen kan helpen. Werkgevers en scholen of opleidingen spelen slechts een beperkte rol. Dit wijst erop dat nieuwkomers bij het zoeken naar ander werk sterk leunen op informele netwerken, terwijl formele ondersteuning niet altijd zichtbaar is. Vooral het relatief hoge aandeel respondenten dat geen enkele hulpbron ziet, onderstreept de behoefte aan een duidelijkere en beter toegankelijke ondersteuningsroute voor werkende nieuwkomers die een volgende stap willen zetten. Tenslotte valt op dat de respondenten die de survey hebben ingevuld allemaal werkervaring hebben in Nederland, terwijl de ondersteuning vanuit werkgevers zelf slecht door een heel klein percentage wordt genoemd. Dit onderstreept de 'lock-in'. Vanuit werkgevers is vanuit het perspectief van nieuwkomers, zeker niet altijd aandacht voor wat de mogelijke vervolgstappen zijn voor individuele werknemers

Expertpool

In de expertpool geven deelnemers aan dat:

- Formele begeleiding stopt of minder toegankelijk is zodra iemand werkt.
- Gemeenten belangrijk zijn, maar niet altijd de specialistische kennis hebben om mensen naar passend werk te begeleiden.
- Werkgevers, jobcoaches, gemeenten en taalaanbieders meer samen zouden moeten werken om doorgroei mogelijk te maken.
- Informele netwerken zijn bepalend of iemand een kans krijgt.
- Vrienden, familie, collega's en mensen uit de community helpen bij informatie, vacatures en vertrouwen om de stap te zetten om te wisselen.
- Persoonlijke referenties zijn belangrijk om voorbij de eerste selectie te komen.
- Werkgevers kunnen een grote rol spelen in taalontwikkeling en doorgroei op de werkvloer.
- Banenmarkten, werkexpo's en directe ontmoetingen met werkgevers werken concreter dan alleen online solliciteren.
- Een combinatie van formele begeleiding en informele steun wordt als het meest effectief ervaren.

Formele ondersteuning

Uit de expertpool blijkt dat formele ondersteuning bij arbeidsmobiliteit niet altijd aansluit bij de fase waarin iemand zich bevindt. Deelnemers ervaren dat begeleiding afneemt naarmate zij zelfstandiger worden, terwijl juist na de eerste stap naar werk nieuwe vragen ontstaan over doorgroei, beroepsroutes en passend werk. Ook wordt genoemd dat gemeenten wel een belangrijke rol hebben, maar niet altijd beschikken over de specialistische arbeidsmarktkennis die nodig is om iemands opleiding, ervaring en ambities te vertalen naar concrete vervolgstappen. In een van de groepen gaven deelnemers bijvoorbeeld aan dat de gemeentelijke begeleiding onvoldoende aansloot bij hun professionele profiel en dat zij regelmatig werden doorverwezen naar functies onder hun niveau. Zij zagen daarom ook een rol voor gespecialiseerde organisaties wanneer die expertise binnen de gemeente ontbreekt.

“De gemeente geeft niet de juiste informatie en wijst je niet de juiste weg. Soms weet zelfs de casemanager niet welke informatie hij of zij moet geven.” - Man, 44, Iran, B1-route

De ervaringen laten daarnaast zien dat niet alleen de inhoud van ondersteuning van belang is, maar ook de vindbaarheid en samenhang ervan. Voor werkende nieuwkomers is niet altijd duidelijk bij welke partij zij terechtkunnen met vragen over een volgende stap. De gemeente,

UWV, werkgever, jobcoach, taalaanbieder en opleiding kunnen ieder een deel van de ondersteuning bieden, maar voor deelnemers ontbreekt vaak een herkenbare route waarin duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is. Dit sluit aan bij de survey, waarin 67% aangeeft geen ondersteuning te kunnen krijgen bij baanwisseling en 22% niet weet of ondersteuning beschikbaar is.

Informele ondersteuning

In de gesprekken wordt informele steun niet alleen genoemd als extra hulp, maar als toegangspoort tot de arbeidsmarkt. Via vrienden, WhatsApp-groepen, collega's, geloofsgemeenschappen en community netwerken krijgen deelnemers praktische informatie over functies, certificaten, werkgevers en sollicitaties. Tegelijkertijd laat dit ook een ongelijkheid zien: wie zo'n netwerk niet heeft, blijft sneller afhankelijk van online sollicitaties of algemene instanties. Zo zagen we dat een aanzienlijk deel van de respondenten uit de survey niemand heeft om ondersteuning van te ontvangen.

🗣️ *Via vrienden en de community krijg ik veel ideeën en kansen. De queer community helpt mij om in contact te komen met mensen.* - Man, 27, Syrië, B1-route

Referenties spelen daarbij een grote rol. Deelnemers geven aan dat het moeilijk is om via een cv of online sollicitatie te laten zien wat zij kunnen. Een persoonlijke aanbeveling kan dan helpen om toch een eerste gesprek of kans te krijgen.

🗣️ *Een Nederlandse coach, goede en open communicatie en jezelf goed kunnen uitdrukken maken het makkelijker.* - Man, 29, Turkije, B1-route

Ook directe ontmoetingen met werkgevers worden als waardevol ervaren. Banenmarkten en werkexpo's maken de arbeidsmarkt concreter. Mensen kunnen vragen stellen, werkgevers ontmoeten en beter begrijpen wat er nodig is voor een bepaalde functie.

🗣️ *De Werk Expo waar bedrijven aanwezig waren, was erg nuttig voor nieuwkomers.* - Man, 44, Iran, B1-route

Tenslotte ligt er een belangrijke rol bij werkgevers zelf, aldus nieuwkomers. De werkvloer kan een plek zijn waar mensen Nederlands leren, vaktaal oefenen, zelfvertrouwen opbouwen en doorgroeien. Maar dat gebeurt niet vanzelf. Daarvoor is een werkgever nodig die ruimte maakt voor begeleiding, taalontwikkeling en interne kansen. Zoals we zagen in de survey, wordt die ondersteuning nog niet altijd geboden.

🗣️ *Taalcursus en werk zouden tegelijkertijd moeten starten..* - Vrouw, 36, Iran, B1-route

Analyse

De survey en expertpool laten samen zien dat effectieve ondersteuning bij baanwisseling uit drie samenhangende elementen bestaat: informatie, begeleiding en netwerk. Nieuwkomers hebben allereerst begrijpelijke informatie nodig over de mogelijke gevolgen van een overstap voor inkomen, contracten, toeslagen, reiskosten en rechten. Daarnaast is persoonlijke begeleiding belangrijk om eerdere opleiding en werkervaring te vertalen naar Nederlandse functies, inzicht te krijgen in beroepsroutes, opleidingen en certificaten en een realistisch stappenplan te maken. Tot slot is toegang tot relevante netwerken en werkgevers van belang om informatie, vertrouwen en concrete kansen te krijgen.

Juist de combinatie van deze vormen van ondersteuning bepaalt of iemand een volgende stap niet alleen kan bedenken, maar deze ook daadwerkelijk durft en kan zetten. Een loopbaanplan helpt bijvoorbeeld weinig wanneer iemand de financiële risico's van een overstap niet kan inschatten of geen toegang heeft tot werkgevers. Tegelijkertijd mag toegang tot passend werk niet afhankelijk zijn van toevallige persoonlijke contacten.

Formele ondersteuning hoeft daarbij niet door één partij te worden geleverd. Wel is er behoefte aan een herkenbare route waarin duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is, bijvoorbeeld de gemeente, UWV, werkgever, jobcoach, taalaanbieder of opleiding. De belangrijkste opgave is om deze ondersteuning beschikbaar te houden wanneer iemand al werkt en een volgende stap wil zetten, en formele begeleiding daarbij beter te verbinden met informele netwerken en werkgeverscontacten.

Ondersteuning: overkoepelende inzichten

Synthese van resultaten: De gecombineerde resultaten uit de survey en expertpool laten zien dat ondersteuning bij baanwisseling voor veel nieuwkomers beperkt, versnipperd of onduidelijk is. Slechts een kleine groep respondenten geeft aan ondersteuning te kunnen krijgen om van baan te wisselen, terwijl veel respondenten wel behoefte hebben aan taalondersteuning, netwerk, persoonlijke begeleiding en betere informatie over kansen.

Een terugkerend thema is dat ondersteuning vaak stopt waar arbeidsmobiliteit begint. Er is veel aandacht voor de eerste stap naar werk, maar minder voor de vraag hoe iemand daarna kan doorgroeien naar passender, stabielere of beter betaald werk. Juist in die fase hebben nieuwkomers informatie nodig over risico's, rechten, contracten, inkomen en vervolgstappen.

Daarnaast blijkt dat informele kanalen onmisbaar zijn. Vrienden, familie, collega's, communities, referenties en directe werkgeverscontacten helpen mensen om kansen te vinden en vertrouwen op te bouwen. Deze patronen tonen aan dat ondersteuning bij baanwisseling niet alleen formeel of informeel moet zijn, maar juist een combinatie van beide vraagt. Daarom is de beleidsopgave niet om informele steun te vervangen, maar om de kracht ervan structureel te verbinden met formele begeleiding.

Aanbevelingen:

- Centraal beleid

- Investeer in mogelijkheden voor werkgevers om taal op de werkvloer te organiseren.
 - Biedt toegankelijke en bij voorkeur meertalige informatie (omdat het complexe informatie betreft) over de risico's en aandachtspunten bij het wisselen van baan. Verspreid deze informatie actief via kanalen die nieuwkomers al gebruiken.
 - Neem in de ontwikkeling van regionale werkcentra het thema arbeidsmarktmobiliteit van nieuwkomers (of breder) expliciet mee in het mandaat van de werkcentra.
- **Lokaal beleid en uitvoering:**
 - Organiseer ondersteuning voor de arbeidsmarktmobiliteit voor nieuwkomers via bijvoorbeeld de regionale werkcentra in de arbeidsmarktregio's, wanneer iemand al werk heeft en niet meer in de kaartenbak zit van de gemeente. Zet in op (vak)taalonderwijs, netwerkopbouw en persoonlijke coaching.
 - Breng in een vroege fase, bijvoorbeeld tijdens de inburgering in kaart welk netwerk nieuwkomers hebben en wat de missing links zijn om werk te kunnen vinden.
- **Werkgevers:**
 - Investeer in mogelijkheden voor taal op de werkvloer, passend bij de (vak)taalbehoefte van werknemers, zoals je als werkgever ook investeert in ontwikkeling van andere vaardigheden van werknemers.
 - Erken als werkgever dat werknemers op den duur binnen of buiten de organisatie willen doorgroeien en ga het gesprek aan hoe je dit als werkgever kunt faciliteren.

Conclusie en aanbevelingen

Dit onderzoek laat zien dat arbeidsmarkttoeleiding niet automatisch betekent dat er sprake is van arbeidsmarktmobiliteit. Veel nieuwkomers vinden een eerste baan, maar de stap naar passender, stabielere en duurzamer werk blijft groot. Nadat mensen werk hebben gevonden, ontstaan nieuwe uitdagingen en een eerste baan is vaak nog een *'lock-in'*.

De bijdrage van dit onderzoek is niet hoe nieuwkomers werk vinden, maar hoe de volgende stap van werk naar passend werk wordt gemaakt. Deze stap blijkt vaak nog (te) groot en ondersteuning wordt als onvoldoende ervaren. We weten wat kan werken: wie de juiste mensen kent, praktijkervaring opdoet, een werkgever treft die meedenkt of toegang krijgt tot een goede coach, komt makkelijker verder. Wie die steun niet heeft en geen/weinig mogelijkheden heeft om de taal te ontwikkelen op werk, loopt het risico om langdurig onder niveau te blijven werken. Dat is een vervelende situatie voor een individu, maar uiteindelijk ook nadelig voor het collectief. Een arbeidsmarkt die nieuwkomers de mogelijkheid biedt om stappen te zetten levert meer maatschappelijke waarde op, zorgt ervoor dat arbeidspotentieel (aanwezige kennis en expertise) optimaal benut kan worden, zorgt voor, meer tevreden werknemers en bespaart kosten op de lange termijn, bijvoorbeeld in de zorg.

De belangrijkste conclusies zijn:

1. De eerste baan is vaak een ingang tot de arbeidsmarkt, maar geen eindstation

Uit de survey blijkt dat het huidige werk van nieuwkomers vaak niet aansluit bij eerdere opleiding of werkervaring. Ook wil slechts een deel van de respondenten het huidige werk op lange termijn blijven doen. De expertpool laat zien waarom: mensen accepteren vaak werk dat beschikbaar is, omdat zij inkomen nodig hebben, Nederlandse werkervaring willen opbouwen, of externe druk ervaren. Dat werk is waardevol als startpunt, maar kan ook beperkend zijn wanneer er geen route is naar groei.

2. Veel nieuwkomers willen wisselen, maar de stap is groot

Een groot deel van de werkende respondenten wil van baan wisselen of kijkt rond naar andere mogelijkheden. De redenen zijn duidelijk: beter betaald werk, meer zekerheid, meer doorgroeimogelijkheden en werk dat beter past bij opleiding en ervaring. Baanwisseling is daarmee geen luxe, maar een manier om van noodzaak naar perspectief te bewegen. Tegelijkertijd is de kloof tussen het huidige werk en passender werk vaak groot.

3. Arbeidsmarktmobiliteit blijft achter bij arbeidsmarkttoeleiding

De cijfers laten zien dat veel respondenten baanwisseling moeilijk vinden. Taal, een klein netwerk, beperkte Nederlandse werkervaring, onvoldoende erkenning van buitenlandse diploma's en gebrek aan ondersteuning vormen belangrijke obstakels. De expertpool maakt duidelijk dat deze drempels elkaar versterken. Mensen vinden wel werk, maar blijven daarna vaak hangen in instapwerk, tijdelijk werk of werk onder hun niveau. Dit fenomeen noemen we een *'lock-in'*.

4. Ondersteuning stopt zodra mensen de arbeidsmarkt betreden

Slechts een kleine groep respondenten geeft aan ondersteuning te kunnen krijgen bij baanwisseling. Voor veel mensen is onduidelijk waar zij terecht kunnen wanneer zij al werken,

maar een volgende stap willen zetten. Juist in die fase hebben nieuwkomers behoefte aan duidelijke informatie over contracten, inkomen, toeslagen, rechten, risico's en opleidingsmogelijkheden. Ook hebben zij behoefte aan taalondersteuning, netwerk, persoonlijke begeleiding en loopbaanadvies.

5. Informele netwerken zijn onmisbaar, maar dienen aangevuld te worden met formele ondersteuning

Vrienden, familie, collega's, communities en persoonlijke referenties spelen een grote rol bij het vinden van kansen. Vaak krijgen mensen via informele contacten informatie die zij via formele routes niet vinden: welke functies er bestaan, welke werkgevers openstaan, welke opleiding nodig is, of hoe zij zichzelf kunnen presenteren. Tegelijkertijd mag toegang tot passend werk niet afhankelijk zijn van toeval. Informele steun moet daarom beter verbonden worden met formele begeleiding en de organisatie van netwerkondersteuning en taalonderwijs.

De uitsplitsingen naar gender en leeftijd veranderen de hoofdconclusie van het onderzoek niet, maar maken deze wel preciezer. De ambitie om vooruit te komen is breed aanwezig, maar de route van huidig werk naar passend werk verschilt. Vrouwen spreken relatief vaak de wens uit om te wisselen, maar zetten deze wens minder vaak om in actief zoekgedrag en ervaren vaker beperkingen rond netwerk, Nederlandse werkervaring en tijd. Jongere respondenten zoeken vaker actief, maar missen vooral toegang tot netwerk en Nederlandse ervaring. Oudere respondenten oriënteren zich eveneens op een volgende stap, maar ervaren de overstap vaker als moeilijk en risicovol. Dit onderstreept dat arbeidsmobiliteit niet kan worden versterkt met één standaardaanbod voor alle werkende nieuwkomers. Een gemeenschappelijke basis van taal, netwerk en loopbaanbegeleiding is nodig, maar daarbinnen moet ruimte zijn om aan te sluiten bij arbeidsduur, levensfase, ervaring, beschikbare tijd en de risico's die iemand bij een baanwisseling ervaart.

Betekenis voor beleid en uitvoering

Deze bevindingen zijn relevant voor ministeries, gemeenten, arbeidsmarktregio's, werkgevers, taalaanbieders, UWV, maatschappelijke organisaties en initiatieven rond nieuwkomers en werk. Geen van deze partijen kan arbeidsmobiliteit alleen organiseren; juist de overgang van eerste baan naar passend werk vraagt om gedeelde verantwoordelijkheid.

In beleid en uitvoering ligt de nadruk nog vaak op de eerste stap: mensen begeleiden naar werk. Dat is belangrijk, maar onvoldoende. Als de eerste baan geen perspectief biedt op ontwikkeling, blijft het risico bestaan dat nieuwkomers langdurig werken onder hun niveau. Daarmee gaat talent verloren, en blijven bestaanszekerheid, welzijn en duurzame participatie kwetsbaar. Dit vraagt om een volgende laag in de ondersteuning. Niet pas wanneer iemand werkloos wordt, maar juist wanneer iemand werkt en klaar is voor een volgende stap. Arbeidsmobiliteit moet een vast onderdeel worden van het gesprek over werk, inburgering en participatie.

Tenslotte wordt de aandacht voor arbeidsmarktmobiliteit steeds urgenter. Vanuit de landelijke overheid wordt veel ingezet op de arbeidstoeleiding van nieuwkomers: *een baan is beter dan geen baan*.¹⁵ Op zichzelf is dit devies niet verkeerd en kan instapwerk goed zijn als dit gepaard gaat met perspectief. Tegelijkertijd zien we dat een eerste baan sturend kan zijn voor de rest van iemands loopbaan, wanneer er onvoldoende kennis is bij werkgevers om hier doorheen te kijken. Juist

¹⁵ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid *Startnotitie Werk en Meedoen Nieuwkomers* (5 juni 2026).

omdat werk voor nieuwkomers uit noodzaak wordt geboren, is het des te relevanter om deze bevindingen mee te nemen in nieuw beleid. We zien dat een baan zonder perspectief een ‘lock-in’ kan zijn. Juist nu nieuwkomers sneller aan het werk gaan, wordt ook de aandacht voor hun vervolgstappen vanuit hun eerste baan belangrijker. Er wordt tot op heden nog geen specifieke aandacht besteed aan beleid dat ziet op arbeidsmarktmobiliteit.

Naast de aandacht voor arbeidsmarkttoeleiding zien we dat aanpalend beleid een sterk effect heeft op hoe nieuwkomers zich op de arbeidsmarkt bewegen. De inwerkingtreding van het Migratiepact gaat gepaard met meer druk op nieuwkomers om snel aan het werk te gaan en geld te verdienen, blijkt uit eerste signalen.¹⁶ Omdat een Nederlandse permanente verblijfsvergunning niet meer tot de mogelijkheden behoort, zien veel mensen de verblijfsvergunning voor EU langdurig ingezetenen als alternatief. Omdat hier een inkomenseis aan verbonden is, lijkt de noodzaak te groeien om snel aan het werk te gaan, in plaats van te investeren in duurzaam en passend werk via inburgering en andere voorzieningen.

Daarbij is het op het moment van schrijven nog niet bekend of de ontvankelijkheid van werkgevers om nieuwkomers aan te nemen zal veranderen, wanneer ze er pas van uit kunnen gaan wanneer iemand een Nederlands paspoort heeft dat diegene ook in Nederland mag blijven. Wellicht dat dit geen effect heeft op initiële arbeidstoeleiding, omdat voldoende werkgevers tijdelijke banen aanbieden die bijvoorbeeld anders door arbeidsmigranten uitgevoerd zouden worden. Maar de arbeidsmarktmobiliteit van nieuwkomers en de mogelijkheid om door te groeien naar beter passende banen, komt mogelijk verder onder druk te staan als hun verblijfsperspectief onzekerder wordt.

Overkoepelende aanbevelingen

Naast de aanbevelingen die zijn gegeven per hoofdstuk volgen hier een aantal overkoepelende aanbevelingen.

1. Maak arbeidsmobiliteit een expliciet doel, naast arbeidsmarkttoeleiding

Neem arbeidsmarktmobiliteit mee in arbeidsmarktbeleid voor nieuwkomers (of breder), bijvoorbeeld in de ontwikkeling van Regionale Werkcentra. Stuur niet alleen op het vinden van de eerste baan, maar ook op de kwaliteit, passendheid en duurzaamheid van werk. Neem mee in begeleiding of mensen kunnen doorgroeien, of hun werk aansluit bij opleiding en ervaring, en of zij perspectief ervaren op een volgende stap. Investeer al in de voorwaarden om van baan te wisselen voor of tijdens iemands eerste baan, bijvoorbeeld in de (lange) asielperiode.

2. Ontwikkel begeleiding voor werkende nieuwkomers

Zorg dat ondersteuning niet stopt zodra iemand werkt. Werkende nieuwkomers hebben juist begeleiding nodig bij vragen over baanwisseling, inkomen, contracten, toeslagen, rechten, reiskosten, opleidingen en risico's. Daarnaast hebben ze ondersteuning nodig in taalverwerving, netwerkopbouw en loopbaancoaching. Neem deze informatie- en ondersteuningsvoorziening mee in de ontwikkeling van Regionale Werkcentra of biedt werkgevers handvatten om ondersteuning te bieden en het gesprek aan te gaan over loopbaanmogelijkheden.

¹⁶ OpenEmbassy heeft in juni 2026 een flitspeiling georganiseerd onder nieuwkomers over het Migratiepact, waaruit onder andere blijkt dat mensen omwille van verblijfsrecht snel voldoende willen verdienen om in aanmerking te komen voor een EU langdurig ingezetenen verblijfstitel. Zie:

<https://www.openembassy.nl/kennis/nieuwkomers-over-het-migratiepact-flitspeiling/>. Deze eerste signalen komen daarnaast ook naar voren in de online voorlichting die OpenEmbassy organiseert met de IND en Vluchtelingenwerk, uit recente onderzoeken (bijvoorbeeld de evaluaties van het MDT programma van NewBees).

3. Verbind taal, werk en doorgroei sterker met elkaar

Taalondersteuning moet niet alleen plaatsvinden vóór werk, maar ook op en rond de werkvloer. Combineer taalontwikkeling met vaktaal, praktijkgerichte cursussen, certificaten, stages en werk-leertrajecten. Zo wordt taal geen blokkade, maar een onderdeel van professionele ontwikkeling. Ga na als werkgever zelf of als organisatie die met werkgevers werkt (gemeente, maatschappelijke organisatie, UWV), of taaleisen in vacatures onnodige barrières opwerpen of noodzakelijk zijn.

4. Waardeer buitenlandse ervaring en informeer werkgevers en nieuwkomers

Buitenlandse diploma's, eerdere werkervaring en professionele identiteit verdwijnen nu te vaak naar de achtergrond. Werkgevers hebben niet altijd weet welke ervaring iemand meebrengt en er ontbreekt informatie over kwalificaties, zowel voor werkgevers om ervaring in te schatten als nieuwkomers om passende functies te vinden. Een persoonlijk portfolio ontwikkeld met werkgevers in de sector en uitvoeringsorganisaties kan helpen om opleiding, ervaring, vaardigheden, taalniveau en ambities zichtbaar te maken, en aan te laten sluiten bij wat een werkgever moet weten.

5. Bouw bruggen tussen formele begeleiding en informele netwerken

Informele netwerken, communities, collega's en referenties zijn cruciaal voor toegang tot kansen. Gemeenten en partners (arbeidsmarktregio's, werkgevers, UWV, taalaanbieders, maatschappelijke organisaties) kunnen deze kracht beter benutten door samen te werken met sleutelpersonen, werkgevers, communities en mensen die nieuwkomers kunnen introduceren. Formele ondersteuning wordt sterker wanneer zij aansluit op vertrouwen, netwerk en persoonlijke relaties. Biedt aanvullende ondersteuning op basis van het netwerk dat iemand al heeft. Zet als werkgever in op de ontwikkeling van informele netwerken via collega's.

Slotconclusie

Dit onderzoek laat zien dat de vraag niet meer alleen is: hoe helpen we nieuwkomers aan werk? De volgende vraag is minstens zo belangrijk: hoe zorgen we ervoor dat werk ook leidt tot ontwikkeling, bestaanszekerheid en perspectief?

Veel nieuwkomers zijn gemotiveerd om te werken en vooruit te komen. Zij accepteren vaak een eerste baan om zelfstandig te worden en hun leven in Nederland op te bouwen. Maar zonder ondersteuning bij een volgende stap kan die eerste baan ook een plek worden waar mensen blijven hangen. De opgave voor beleid, uitvoering en werkgevers is daarom om verder te kijken dan de eerste baan. Werk moet niet alleen toegang geven tot de arbeidsmarkt, maar ook ruimte bieden voor ontwikkeling en doorgroei.

Arbeidsmarkttoeleiding is daarmee een eerste stap. Arbeidsmarktmobiliteit is nodig om ervoor te zorgen dat talent en ervaring beter worden benut en nieuwkomers duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt krijgen. Daarmee draagt aandacht voor arbeidsmobiliteit bij aan de bredere ambitie van het Platform Nieuwkomers en Werk: een inclusieve arbeidsmarkt waarin nieuwkomers niet alleen kunnen instromen, maar zich ook verder kunnen ontwikkelen.

Bijlage: Deelnemers

Om het onderzoek in perspectief te plaatsen omvat dit hoofdstuk een overzicht van het bereikte aantal respondenten in het onderzoek.

Categorie	Kenmerk	Survey	Expertpool
Totaal	Aantal deelnemers	82 (113)	14
Gender	Verdeling	57 mannen; 25 vrouwen	9 mannen; 5 vrouwen
Leeftijd	Geregistreerde leeftijden	25–34 jaar: 17; 35–44 jaar: 17; 45–54 jaar: 15; 55+: 3 Niet bekend: 30	35–40 jaar: 4 40–45 jaar: 9; 50+ jaar: 1
Land van herkomst	Verdeling	Turkije: 37; Syrië: 21; Iran: 7; Jemen: 6; Overige landen: 11	Turkije: 7; Iran: 3; Jemen: 2; Syrië: 2
Leerroute	Formele inburgeringsroute	Niet systematisch geregistreerd; de survey bevat wel informatie over de fase van inburgering, maar niet voor iedereen een formele leerroute	B1 route: 10; Z route: 4

Analyse op kenmerken

De bereikte groep is divers wat betreft gender, leeftijd en land van herkomst. Tegelijkertijd zijn niet alle achtergrondkenmerken volledig of op dezelfde manier geregistreerd. Hierdoor kunnen de uitkomsten niet zonder meer als representatief voor alle nieuwkomers in Nederland of binnen een specifieke gemeente worden beschouwd. De gegevens zijn vooral geschikt om patronen binnen de bereikte groep zichtbaar te maken en deze met de ervaringen uit de expertpool te verdiepen.

Representatieve kenmerken:

- Gender**
 Zowel mannen als vrouwen zijn in het onderzoek vertegenwoordigd. Binnen de groep waarvan het gender bekend is, zijn mannen duidelijk in de meerderheid. Dit maakt een vergelijking naar gender mogelijk, bijvoorbeeld voor arbeidsduur, de wens om van baan te wisselen en ervaren obstakels. De verschillen moeten echter voorzichtig worden geïnterpreteerd, omdat de groepen niet even groot zijn.
- Leeftijd**
 Het onderzoek bereikt deelnemers uit verschillende leeftijdsgroepen. Binnen de survey

zijn vooral respondenten tussen 25 en 54 jaar vertegenwoordigd. De expertpool bestaat voornamelijk uit deelnemers tussen ongeveer 35 en 49 jaar. Leeftijd kan daarom worden gebruikt voor verkennende analyses, maar de resultaten zijn beperkt generaliseerbaar. Bij 30 surveyrespondenten die werken ontbreekt een geldige leeftijdsregistratie en de leeftijdscategorieën van de survey en expertpool sluiten niet volledig op elkaar aan.

- **Land van herkomst**

De deelnemers komen uit verschillende landen. De grootste groepen zijn afkomstig uit Turkije en Syrië, gevolgd door Iran en Jemen. Deze herkomstgroepen komen zowel in de survey als in de expertpool terug. Daardoor kunnen algemene patronen uit de survey worden verbonden met meer concrete ervaringen uit de kwalitatieve gesprekken. De verdeling geeft daarom een beeld van de bereikte deelnemers, maar niet noodzakelijk van de totale populatie nieuwkomers.

- **Leerroute**

Voor de expertpool is bekend dat tien deelnemers de B1-route volgen en vier deelnemers de Z-route. In de survey is de formele leerroute niet systematisch geregistreerd. Hierdoor kan geen betrouwbare vergelijking tussen de survey en expertpool of tussen verschillende leerroutes worden gemaakt. De informatie uit de expertpool kan wel worden gebruikt om verschillen in ervaringen tussen deelnemers uit de B1-route en Z-route kwalitatief te verkennen.

Voor deze kenmerken laten de cijfers een verhouding zien die aansluit bij het totaal aantal nieuwkomers, waardoor de resultaten een goed beeld geven van de situatie in deze groepen.

Betekenis voor de interpretatie

Voor verschillende achtergrondkenmerken is de representativiteit beperkt. Dit komt deels doordat gegevens ontbreken en deels doordat sommige groepen sterker zijn vertegenwoordigd dan andere. Bovendien is de samenstelling van de deelnemers niet vergeleken met een afgebakende gemeentelijke populatie. De resultaten kunnen daarom niet rechtstreeks worden vertaald naar alle nieuwkomers in Nederland.

De kracht van dit onderzoek ligt niet in statistische representativiteit, maar in de combinatie van kwantitatieve breedte en kwalitatieve verdieping. De survey maakt bredere patronen zichtbaar, terwijl de expertpool helpt om te begrijpen waarom deze patronen ontstaan en hoe deelnemers deze in de praktijk ervaren.

Mogelijke verklaringen voor de beperkte representativiteit

De beperkte representativiteit hangt waarschijnlijk samen met de manier waarop deelnemers zijn bereikt en met de praktische uitvoering van het onderzoek.

Bereikbaarheid

Niet alle groepen zijn via een digitale of schriftelijke vragenlijst even gemakkelijk te bereiken. Nieuwkomers met een lager taalniveau, beperkte digitale vaardigheden, intensieve zorgtaken of weinig contact met maatschappelijke organisaties kunnen minder snel deelnemen.

Werving via bestaande netwerken

De survey en expertpool zijn mede verspreid via netwerkpartners, cultural mediators en bestaande communitynetwerken. Deze aanpak maakt het mogelijk om deelnemers in hun eigen taal te bereiken en vertrouwen op te bouwen. Tegelijkertijd kan hierdoor een oververtegenwoordiging ontstaan van taal- en herkomstgroepen die binnen deze netwerken sterker vertegenwoordigd zijn.

Routing en registratie in de survey

Niet alle achtergrondvragen zijn door iedere respondent ingevuld. Een deel van de ontbrekende informatie hangt samen met de routing van de vragenlijst en met verschillen in de manier waarop antwoorden zijn geregistreerd. Dit geldt vooral voor leeftijd, gender en leerroute.

Beschikbaarheid en timing

Werkende nieuwkomers hebben niet altijd tijd om aan onderzoek deel te nemen. Werkuren, reistijd, inburgeringslessen en gezinsverantwoordelijkheden kunnen deelname bemoeilijken. Hierdoor kunnen bepaalde groepen, bijvoorbeeld mensen met onregelmatige werktijden of intensieve zorgtaken, minder zichtbaar zijn in de resultaten.

Hoe de resultaten moeten worden geïnterpreteerd

Ondanks deze beperkingen geven de uitsplitsingen naar gender, leeftijd, herkomst en leerroute waardevolle signalen. Zij maken zichtbaar dat nieuwkomers niet één homogene groep vormen en dat arbeidsduur, zoekgedrag, obstakels en ondersteuningsbehoeften tussen groepen kunnen verschillen.

Deze uitkomsten moeten echter worden gelezen als indicaties van patronen binnen de bereikte groep, niet als exacte projecties op de totale populatie nieuwkomers. De signalen krijgen vooral betekenis wanneer zij worden gecombineerd met de ervaringen uit de expertpool. De survey laat zien **waar** verschillen optreden; de kwalitatieve gesprekken helpen te begrijpen **waarom** deze verschillen mogelijk ontstaan.