



Bijlage 1:

Verdiepende analyse naar
de inzet van Oekraïense
werknemers in het
Nederlandse bedrijfsleven
ter bevordering van de
wederopbouw en de handel



Inhoudsopgave

1.	Bedrijfsdemografie	4
2.	Methodiek	5
3.	Achtergrond van de bedrijven	6
3.1	De bedrijfsactiviteit in Oekraïne	7
3.2	Betrokkenheid van de respondenten bij wederopbouwprojecten	8
3.3	De sectoren waarin de bedrijven actief zijn	9
3.4	Bedrijven met Oekraïners in dienst	10
3.5	Aantal Oekraïners in dienst	11
3.6	Arbeidsduur van de Oekraïners in dienst	12
3.7	Functieprofielen van de Oekraïners in dienst	13
4.	Ervaring met Oekraïense werknemers in Nederland	14
4.1	Contact met Oekraïense werknemers	15
4.2	Huidige effectiviteit van het wervings- en selectieproces	16
4.3	Verdieping van de effectiviteit van het van het wervings- en selectieproces	17
4.4	Bereidheid voor het gebruik maken van matchingplatforms	18
4.5	Integratie van platforms en netwerken in huidig wervings- en selectieproces	19
4.6	Belangrijkste barrières voor een nieuw wervings- en matchingsplatform	20



4.7	Kennis van de huidige regels voor de tewerkstelling	21
4.8	Uitdagingen bij bedrijven met Oekraïners in dienst	22
5.	Houding en bereidheid ten aanzien van in dienst nemen Oekraïense werknemers	23
5.1	Voornemens voor het aannemen van (meer) Oekraïense werknemers	24
5.2	Barrières voor bedrijven	25
5.3	Voordelen in het aannemen van Oekraïners	26
5.4	Bedrijven hebben het volgende nodig voor het aannemen van Oekraïense werknemers	27
5.5	Bedrijven zoeken de volgende vaardigheden in de werknemers	28
6.	Beleid en ondersteuning	29
6.1	Benodigde scholing/ training	30
6.2	Kennis van ondersteuning en bereidheid tot het aannemen bij meer ondersteuning	31
6.3	Ondersteuning bij de koppeling met opvanglocaties	32
7.	Samenwerking en wederopbouw	33
7.1	De bijdrage werknemers aan samenwerking of handel	34
7.2	Interesse in een informatiebijeenkomst	35
7.3	Suggesties voor een verdere samenwerkingsideeën voor een programma, regeling of ander initiatief	36
7.4	Bedrijven die op de hoogte gehouden willen worden over initiatieven	37
8.	Overige zaken	38



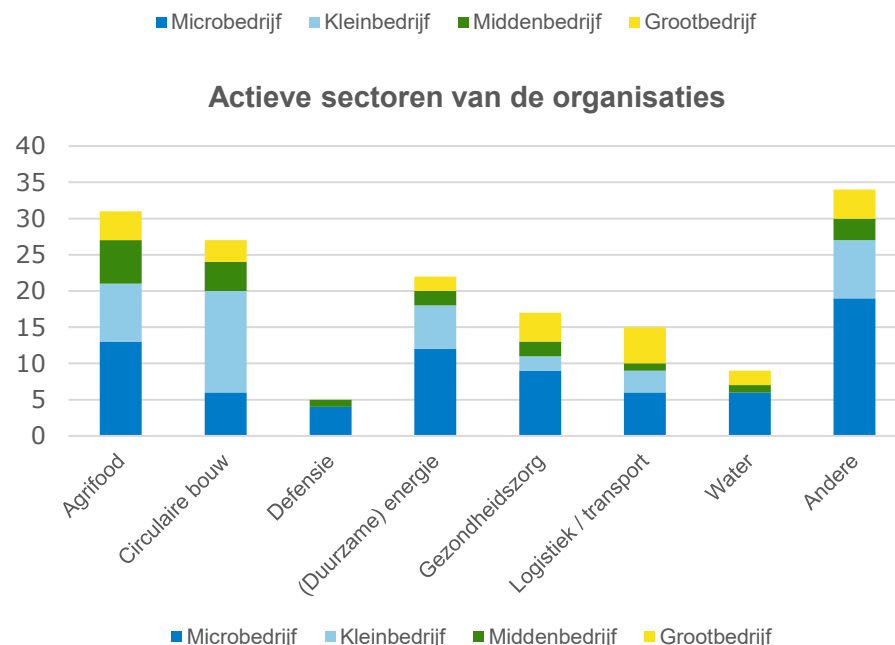
1. Bedrijfsdemografie

122 respondenten (17%) van de 707 genodigden hebben de vragenlijst ingevuld. 91 respondenten (75%) hebben de vragenlijst volledig ingevuld. De onderzoeksperiode was van januari tot en met februari 2026.

Op basis van het aantal fte's behoort resp. 47% en 26% van de respondenten tot een micro- of kleinbedrijf. Dit volgt de CBS mkb-definitie van bedrijfsgroottes. Ook is het in lijn met de bedrijfsdemografie van Nederland, die voornamelijk uit micro- en kleinbedrijven bestaat.

De respondenten werken voornamelijk in de sectoren agrifood, circulaire bouw of (duurzame) energie.

Bedrijfsgrootte
Gebaseerd op aantal fte's in de organisatie (n=122)





2. Methodiek

Vragenlijst

De vragenlijst is verzonden naar een steekproef bestaande uit 707 mkb-bedrijven. De vragenlijst is verzonden via een hyperlink in een nieuwsbrief. Daarnaast is de hyperlink ook verspreid via diverse RVO-platforms voor de wederopbouw in Oekraïne. Bij het opstellen van de steekproef is gekeken naar mkb-bedrijven, bekend bij RVO, die actief waren in Oekraïne. Ook is gekeken naar mkb-bedrijven die kenbaar hadden gemaakt dat zij actief wilden worden, bijvoorbeeld door deelname aan (handels)missies.

Het aantal antwoorden verschilt per vraag. De redenen hiervoor zijn:

- De analyse bevat ook gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten;
- Sommige vragen waren alleen in bepaalde situaties van toepassing.

Per vraag is weergegeven op hoeveel respondenten de analyse is gebaseerd.

Steekproef

Het doel van de steekproef was om een zo hoog mogelijke respons te genereren, zodat de kans op een representatieve weergave van het Nederlandse bedrijfsleven werd vergroot. Om dit te bereiken, werden ook gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten meegenomen in de analyse.

Disclaimer

De vragenlijst is door circa 17% van de bedrijven ingevuld. De analyse biedt waardevolle inzichten voor het verder verkennen en afstemmen met bedrijven en overheden van de inzet van Oekraïners en de ondersteuning van de wederopbouw en handelsbevordering met Oekraïne.



Rijksdienst voor Ondernemend
Nederland

3. Achtergrond van de bedrijven

>> *Duurzaam, Agrarisch, Innovatief
en Internationaal ondernemen*



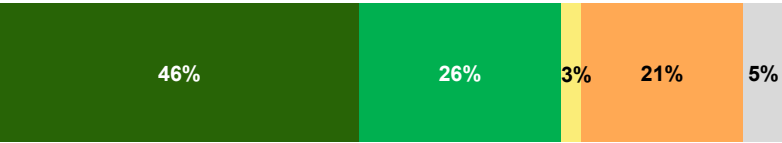
3.1 De bedrijfsactiviteiten in Oekraïne

86 respondenten (72%) geeft aan momenteel actief te zijn in Oekraïne. 25 respondenten (21%), voornamelijk micro bedrijven, geeft aan dit in de toekomst te overwegen.

Organisaties die vóór de invasie in 2022 al actief waren in Oekraïne, hebben hun primaire bedrijfsactiviteit in de agrifood- en circulaire bouwsector.

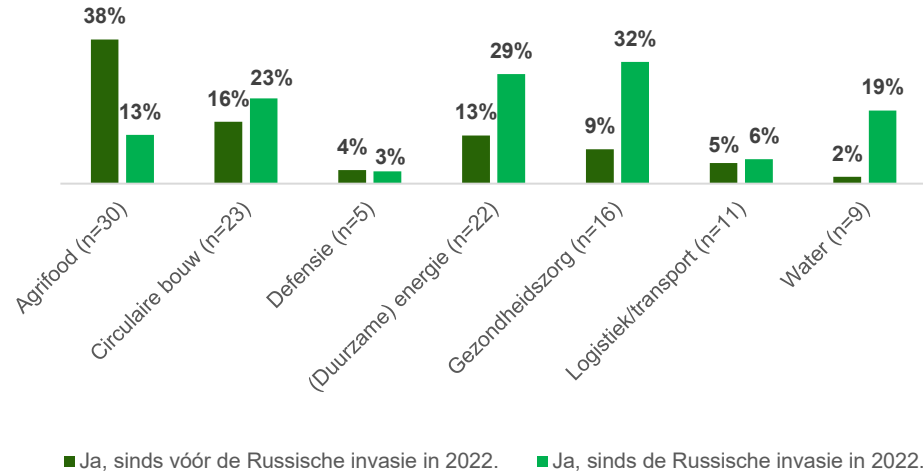
Sinds de invasie zijn vooral organisaties in Oekraïne actief geworden in de sectoren gezondheidszorg, (duurzame) energie en circulaire bouw.

Actief in Oekraïne
(n=120)



- Ja, sinds vóór de Russische invasie in 2022.
- Ja, sinds de Russische invasie in 2022.
- Nee, maar waren dat wel in het verleden.
- Nee, maar overwegen dit in de toekomst.
- Nee, en hebben hier geen belangstelling voor.

De sectoren waarin bedrijven actief zijn sinds de
invasie van 2022 invasie of ervoor (n=86)



- Ja, sinds vóór de Russische invasie in 2022.
- Ja, sinds de Russische invasie in 2022.



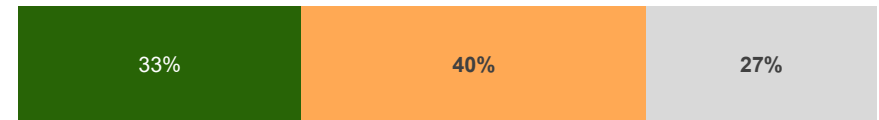
3.2 Betrokkenheid van de respondenten bij wederopbouwprojecten

60 respondenten (70%) zijn momenteel actief betrokken bij wederopbouwprojecten in Oekraïne. Hiervan ontvangen 27 respondenten (ca. 50%) financiële ondersteuning.

Sinds de invasie in 2022 is het aantal bedrijven dat actief is in Oekraïne en hiervoor financiële steun ontvangt toegenomen met 14 (45%).

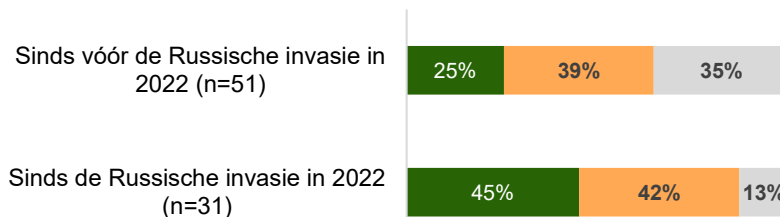
Microbedrijven ontvangen minder vaak ondersteuning dan grote(re) bedrijven.

Betrokken bij wederopbouwprojecten in Oekraïne (n=82)



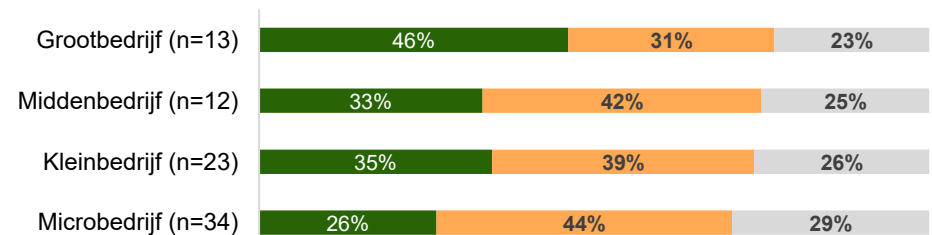
- Ja, en wij ontvangen hiervoor financiële ondersteuning
- Ja, maar wij ontvangen hiervoor geen financiële ondersteuning
- Nee, wij zijn niet betrokken bij wederopbouwprojecten

Uitgesplitst naar activiteit in Oekraïne



- Ja, en wij ontvangen hiervoor financiële ondersteuning
- Ja, maar wij ontvangen hiervoor geen financiële ondersteuning
- Nee, wij zijn niet betrokken bij wederopbouwprojecten

Uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



- Ja, en wij ontvangen hiervoor financiële ondersteuning
- Ja, maar wij ontvangen hiervoor geen financiële ondersteuning
- Nee, wij zijn niet betrokken bij wederopbouwprojecten



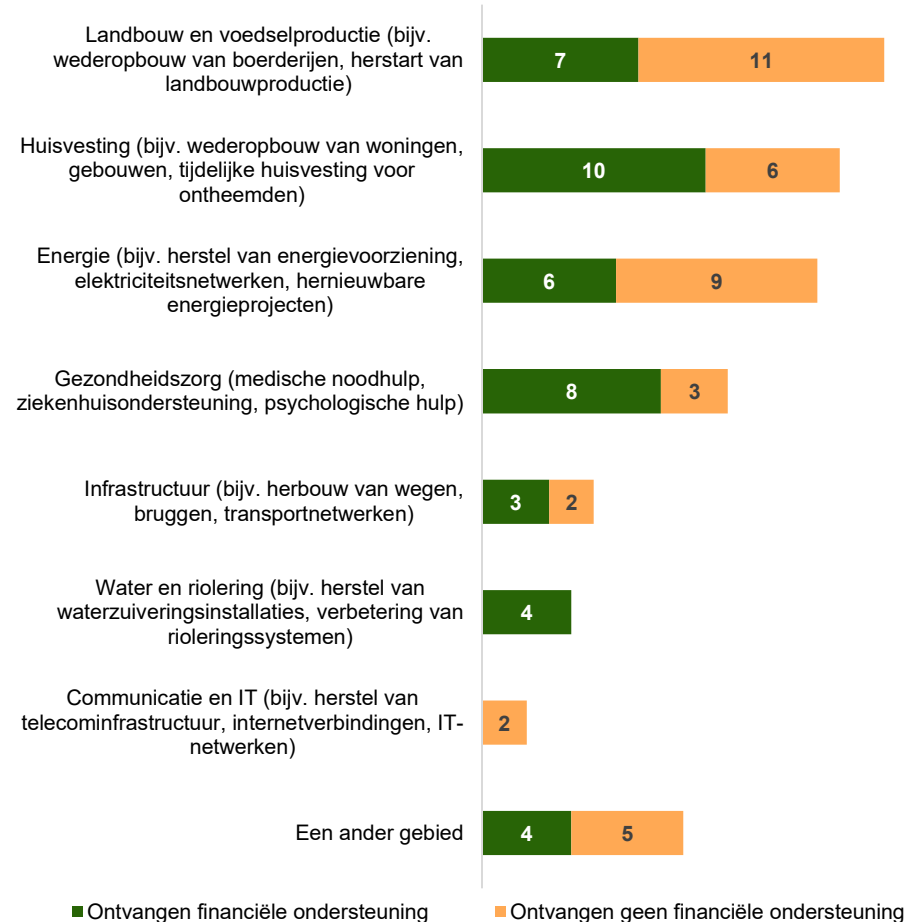
3.3 De sectoren waarin de bedrijven actief zijn

Van de 59 respondenten (70%) die actief zijn in Oekraïne, is ongeveer 25% werkzaam in de landbouw- en voedselproductie, huisvesting of energie.

61% van de organisaties die actief zijn in de sectoren energie, landbouw of voedselproductie, ontvangt hiervoor geen financiële ondersteuning.

Resp. 63% en 73% van de bedrijven in de sectoren huisvesting of gezondheidszorg ontvangt wél financiële ondersteuning.

In welke sector is het actief in Oekraïne (n=59)
(in aantallen)





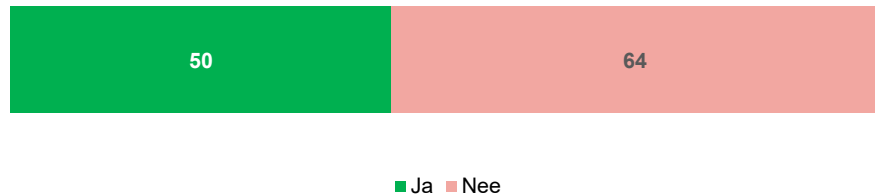
3.4 Bedrijven met Oekraïners in dienst

44% (50) van de respondenten werkt voor een bedrijf dat Oekraïense werknemers in dienst heeft.

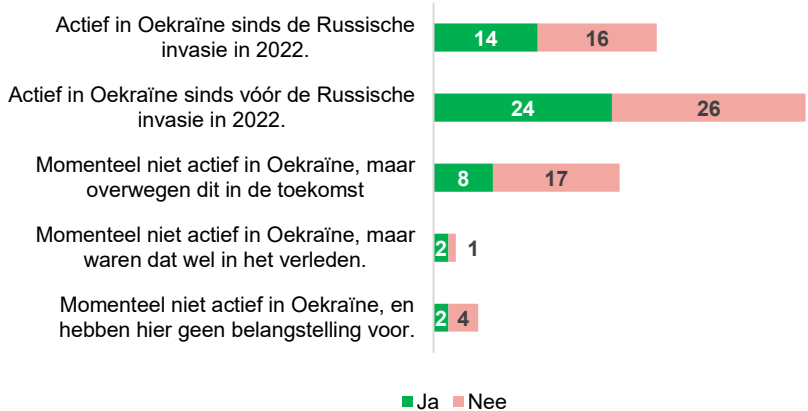
Onder grootbedrijven ligt dit aandeel aanzienlijk hoger: 88% (15) heeft Oekraïense werknemers in dienst.

48% (24) van de bedrijven die al vóór de invasie actief waren, heeft Oekraïense werknemers in dienst.

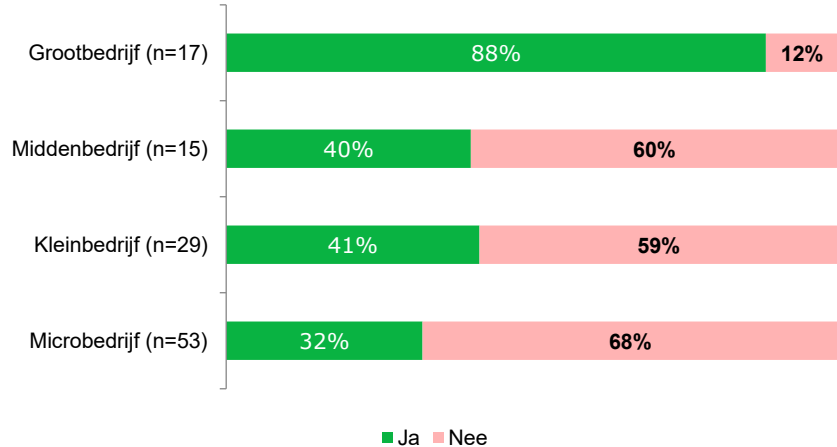
Oekraïense werknemers in dienst (n=114)
(in aantallen)



Uitgesplitst naar mate van activiteit in Oekraïne
(in aantallen)



Uitgesplitst naar bedrijfsgrootte



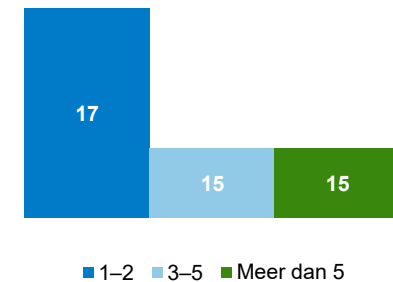


3.5 Aantal Oekraïners in dienst

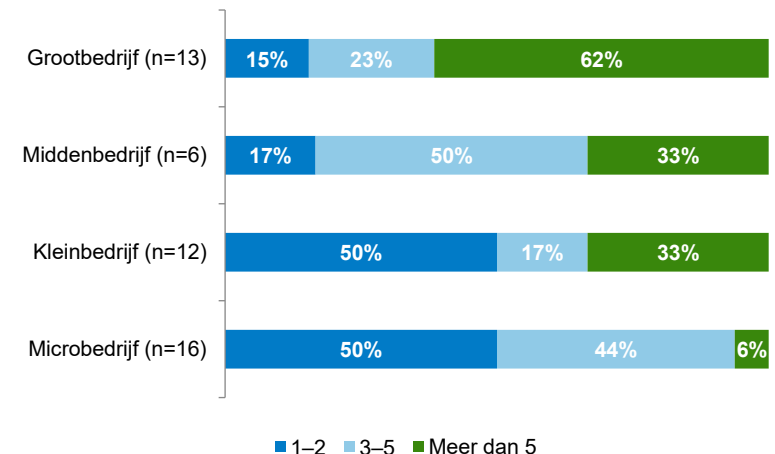
50 respondenten (44%) geeft aan Oekraïense werknemers in dienst te hebben. Dit is vooral het geval bij grootbedrijven.

32 respondenten (68%) geeft aan minder dan 5 Oekraïense werknemers in dienst te hebben. Dit is vooral het geval bij micro- en kleinbedrijven.

Aantal Oekraïense werknemers in dienst
(n=47*)
(in aantallen)



Uitgesplitst naar bedrijfsgrootte





3.6 Arbeidsduur van Oekraïners in dienst

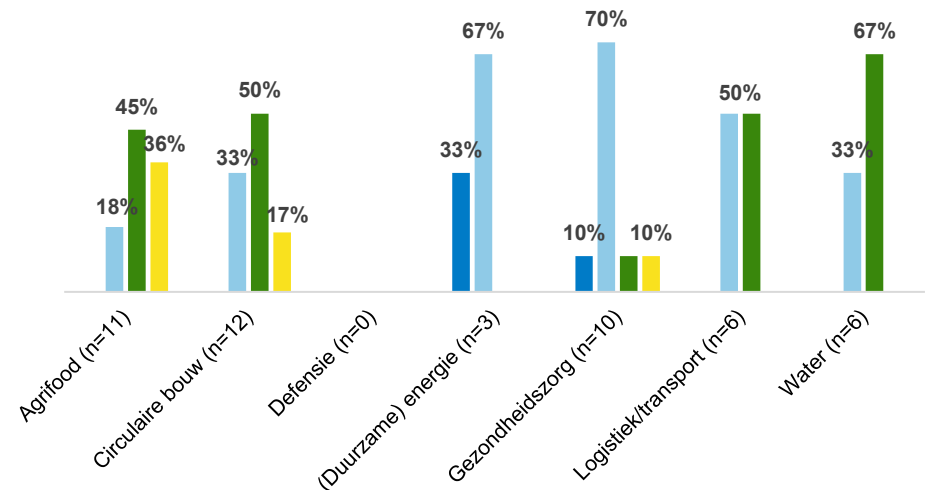
Van de 47 respondenten met Oekraïense werknemers in dienst, werkt het merendeel tussen 1 en 4 jaar bij de organisatie, met een gemiddelde van ongeveer 2,8 jaar*.

Als we kijken naar wanneer organisaties hun activiteiten in Oekraïne zijn begonnen, zien we dat bedrijven die al vóór de invasie van 2022 actief waren, vaker opereerden in de agrifood- en circulaire bouwsector. In deze sectoren hebben de Oekraïense werknemers gemiddeld ook iets langer dienstverbanden dan in sectoren zoals gezondheidszorg en (duurzame) energie.

Gemiddelde duur Oekraïense werknemer in dienst (n=47)



■ Korter dan 1 jaar (n=3) ■ 1–2 jaar (n=19) ■ 3–4 jaar (n=15) ■ Meer dan 4 jaar (n=10)



■ Korter dan 1 jaar ■ 1–2 jaar ■ 3–4 jaar ■ Meer dan 4 jaar



3.7 Functieprofielen van Oekraïners in dienst

Van de 47 respondenten (42%) met Oekraïense werknemers in dienst, werken 19 (40%) in een technische specialistische functie.

Voor 14 van de Oekraïense werknemers (30%) gaat het om een administratieve functie of een andere functie.

**Functies die de Oekraïense werknemers vervullen (n=47)
(in aantallen)**





4. Ervaring met Oekraïense werknemers in Nederland



4.1 Contact met Oekraïense werknemers

Van de 46* respondenten die werkzaam zijn bij een bedrijf met Oekraïense medewerkers, is het contact met deze werknemers op de volgende manieren tot stand gekomen:

- Via eigen werving: 50%.
- Via het eigen netwerk: 24%.

Wijze waarop eerste contact is gelegd met de Oekraïense werknemers (n=46) (in aantallen)

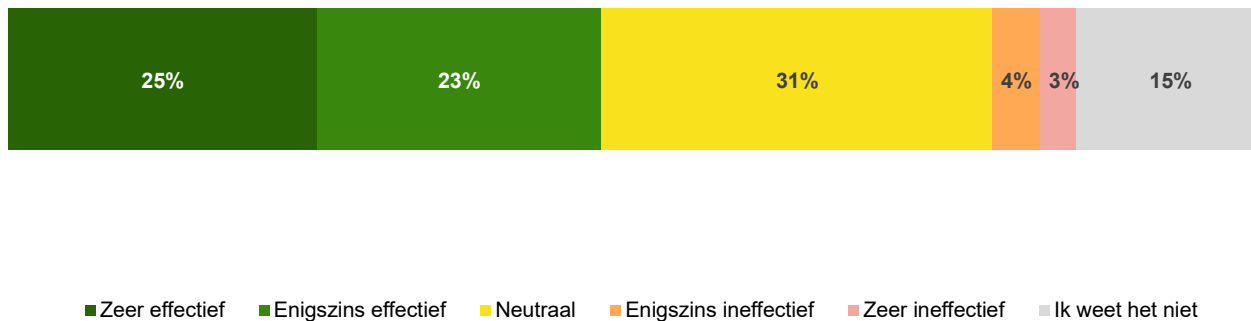




4.2 Huidige effectiviteit van het wervings- en selectieproces

50 respondenten (47%) beoordelen het wervings- en selectieproces van de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn als zeer effectief tot enigszins effectief.

Effectiviteit van organisaties' huidige wervings- en selectieproces
(n=106)

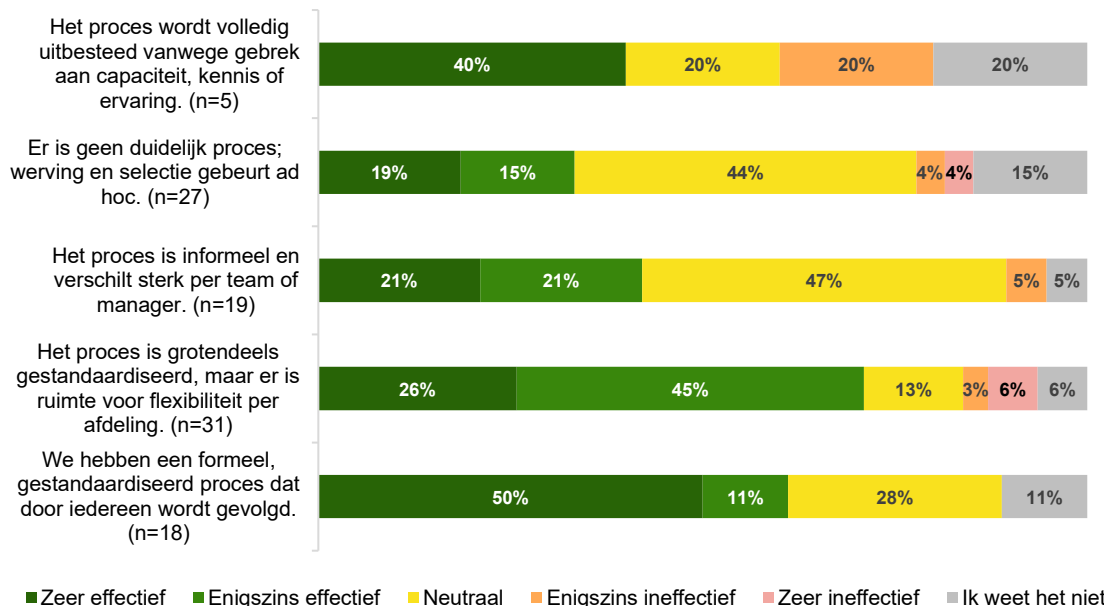




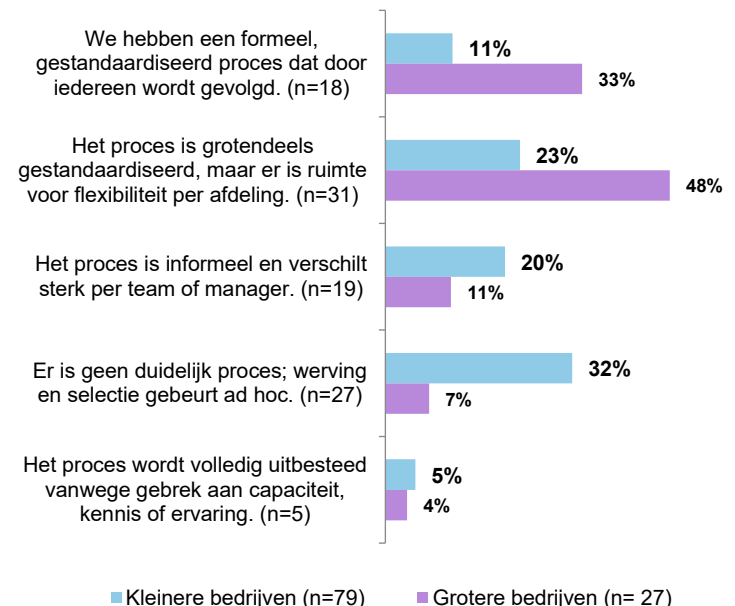
4.3 Verdieping van de effectiviteit van het wervings- en selectieproces

17 respondenten (37%) met informele tot geen duidelijke processen binnen hun organisatie vinden het proces minder vaak effectief. 33 organisaties (67%) met grotendeels tot volledig gestandaardiseerde processen beoordelen hun processen effectief. In lijn met de verwachting hebben grote(re) bedrijven vaker al formele en gestandaardiseerde processen dan kleine(re) bedrijven.

Effectiviteit van het wervingsproces uitgesplitst naar inrichting



Inrichting wervingsproces per bedrijfsgrootte



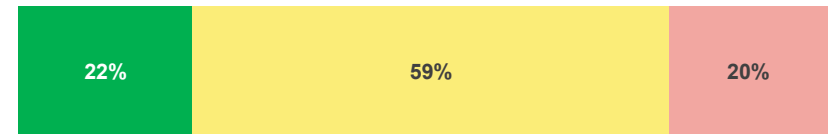


4.4 Bereidheid voor het gebruikmaken van matchingsplatforms

22 respondenten (22%) zou gebruikmaken van matchingsplatforms waar Nederlandse bedrijven en Oekraïense werknemers elkaar kunnen vinden.

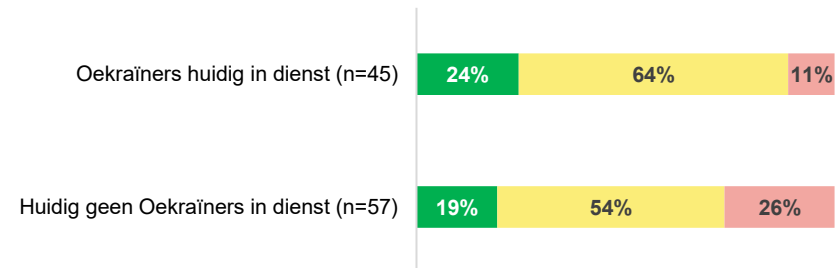
Er is hierbij nauwelijks verschil in interesse tussen bedrijven die Oekraïense werknemers in dienst hebben en bedrijven die dat niet hebben.

Zou gebruik maken van matchingsplatforms waar Nederlandse bedrijven en Oekraïners elkaar kunnen vinden voor werkgelegenheid (n= 102)



■ Ja ■ Misschien ■ Nee

Uitgesplitst naar Oekraïense werknemers in dienst



■ Ja ■ Misschien ■ Nee



4.5 Integratie van platforms en netwerken in huidig wervings- en selectieproces

52 respondenten (51%) zou nieuwe platforms of netwerken voor werving en selectie snel kunnen adopteren binnen hun organisatie.

33 respondenten (32%) heeft geen belangstelling om huidige systemen hiervoor aan te passen.

Een verdiepende analyse laat zien dat 19 respondenten (18%) werkzaam bij organisaties waar de effectiviteit van het huidige proces als neutraal of lager wordt beoordeeld, zelfstandig nieuwe processen zou kunnen adopteren. Dit lijkt samen te hangen met hun bereidheid tot procesverbetering.

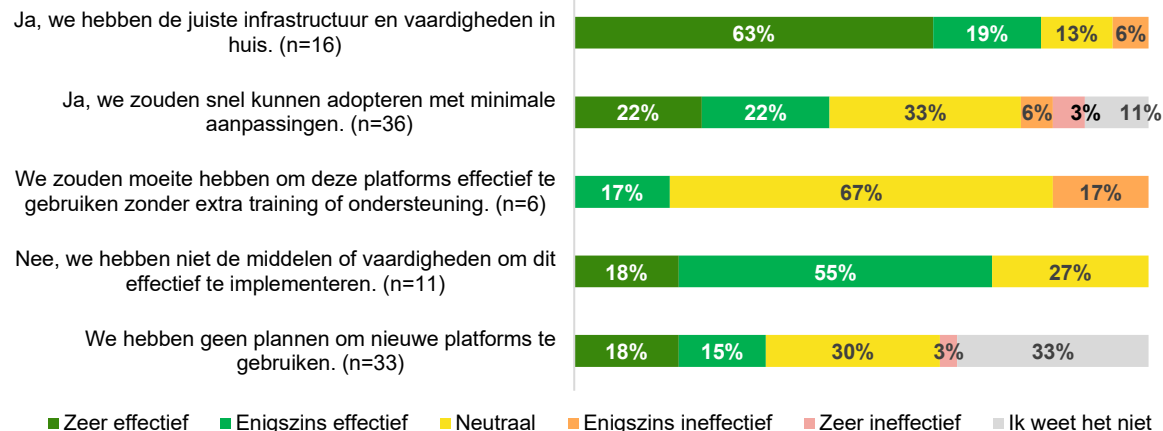
30% van de respondenten heeft geen plannen om gebruik te maken van dergelijke platforms of netwerken.

Mogelijkheid optimaal gebruik te maken als er nieuwe platforms of netwerken beschikbaar komen voor werving en selectie (n=102)



- Ja, absoluut, we hebben de juiste infrastructuur en vaardigheden in huis.
- Ja, we zouden snel kunnen adopteren met minimale aanpassingen.
- We zouden moeite hebben om deze platforms effectief te gebruiken zonder extra training of ondersteuning.
- Nee, we hebben niet de middelen of vaardigheden om dit effectief te implementeren.
- We hebben geen plannen om nieuwe platforms te gebruiken.

Integratie uitgesplitst naar huidige procesinrichting





4.6 Belangrijkste barrières voor een nieuw wervings- en matchingplatform

Voor 46 respondenten (46%) zijn de belangrijkste barrières voor het effectief gebruik van nieuwe wervings- en matchingsplatforms:

- de bezorgdheid over de kwaliteit van de kandidaten: 23 respondenten (23%);
- de onduidelijkheid over de meerwaarde ten opzichte van bestaand processen: 23 respondenten (23%).

Een verdieping laat het volgende zien: respondenten die aangeven bereid te zijn matchingsplatforms te gebruiken, geven als belangrijkste barrières:

- de bezorgdheid over de kwaliteit van de kandidaten (27%);
- het gebrek aan kennis of ervaring van de kandidaten (23%).

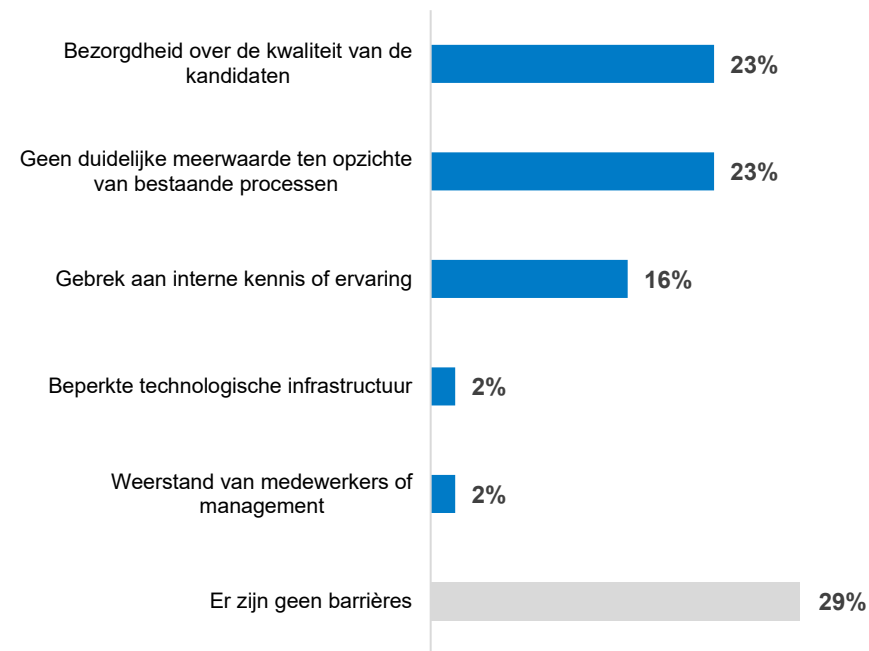
30 respondenten (29%) zien geen barrières; 27 van hen (90%) zou zelfstandig nieuwe processen kunnen adopteren.

26 respondenten (25%) noemen andere barrières.

Veelgenoemde punten zijn dat een nieuw platform:

- onnodige extra stappen vereist;
- er al voldoende andere platforms zijn die efficiënter benut kunnen worden;
- onvoldoende kennis heeft van de Oekraïense cultuur en netwerken.

Belangrijkste barrières voor het effectief gebruiken van nieuwe wervings- en matchingsplatforms (n=102)





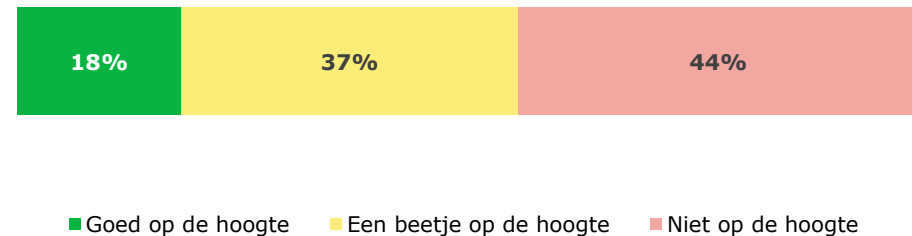
4.7 Kennis van de huidige regels voor de tewerkstelling

55 respondenten (56%) zijn goed tot enigszins op de hoogte van de regels rond de tewerkstelling van Oekraïners met tijdelijke bescherming.

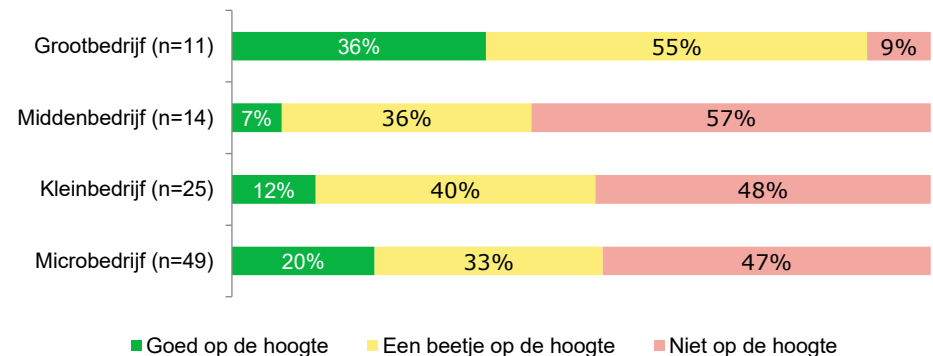
Kijkend naar de bedrijfsgrootte, is ongeveer 50% van de organisaties op de hoogte van deze regels.

Grootbedrijven vormen hierop een uitzondering: bij hen is 91% goed tot enigszins op de hoogte.

Op de hoogte van de regels rond tewerkstelling van Oekraïners met tijdelijke bescherming (n=99)



Uitgesplitst naar bedrijfsgrootte





4.8 Uitdagingen bij bedrijven met Oekraïners in dienst

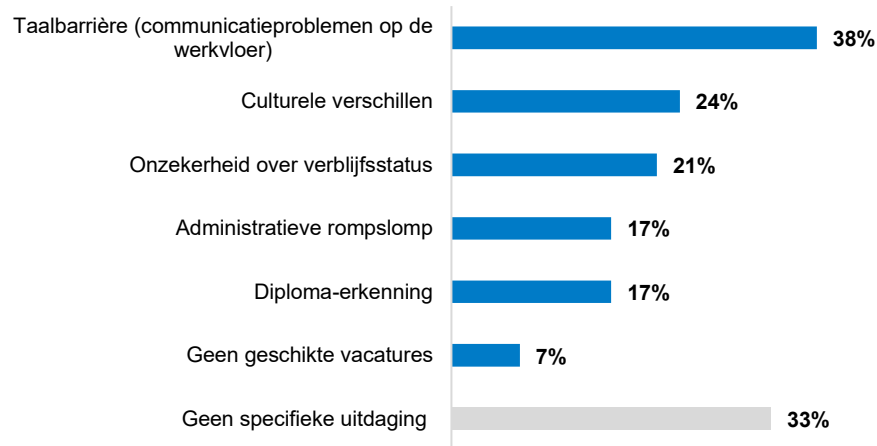
Uitdagingen bij bedrijven met Oekraïners in dienst volgens 42 respondenten:

- Taalbarrière: 16 respondenten (38%) ziet de taalbarrière als grootste uitdaging op het gebied van communicatie op de werkvloer.
- Beperkingen op het gebied van (werk)reismogelijkheden of verschillen in werkcultuur is voor 9 respondenten (21%) een uitdaging.

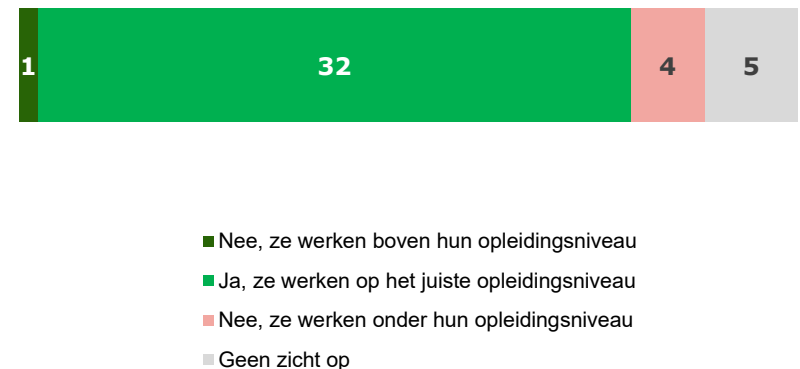
14 respondenten (33%) ervaart geen specifieke uitdaging.

42 respondenten (76%) geeft aan dat Oekraïense werknemers op hun opleidingsniveau werken.

Tegengekomen uitdagingen bij het aannemen van Oekraïense werknemers (n=42)



Werk van Oekraïense werknemers t.o.v. hun opleidingsniveau (n= 42) (in aantallen)





5. Houding en bereidheid ten aanzien van het in dienst nemen Oekraïense werknemers

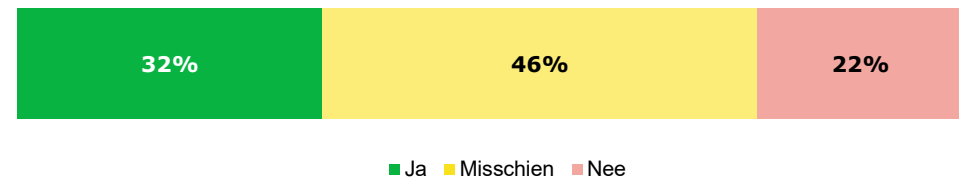


5.1 Voornemens voor het aannemen van (meer) Oekraïense werknemers

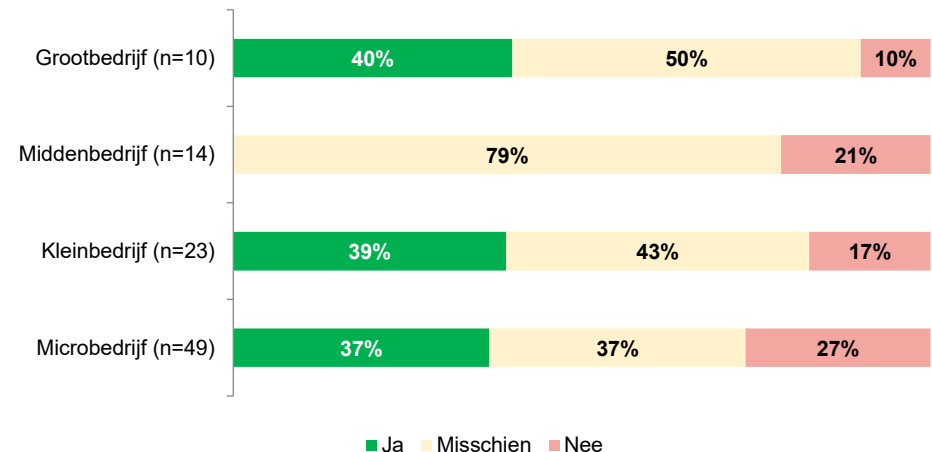
31 respondenten (32%) zijn van plan om in de nabije toekomst (meer) Oekraïense werknemers in dienst te nemen ter ondersteuning van hun activiteiten in Oekraïne.

De verschillen tussen bedrijfsgroottes zijn over het algemeen klein, behalve bij middenbedrijven, waar 79% van de respondenten aangeeft hierover te twijfelen.

Bent u voornemens om in de nabije toekomst (meer) Oekraïense werknemers in dienst te nemen (n=96)



Uitgeplisd naar bedrijfsgrootte





5.2 Barrières voor bedrijven

Van de 63* respondenten die geen plannen hebben om (meer) Oekraïense werknemers aan te nemen, geeft de meerderheid aan dat de belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- Geen beschikbare vacatures die aansluiten bij de vaardigheden van Oekraïners: 19 respondenten (30%);
- Gebrek aan taalvaardigheid: 18 respondenten (58%).

Dit sluit aan bij eerder geïdentificeerde barrières: taalbarrières en ervaring met Oekraïense werknemers in Nederland worden ook door respondenten die al Oekraïners in dienst hebben als de grootste uitdagingen genoemd.

Daarnaast geven 29 respondenten (46%) andere redenen aan die hen momenteel tegenhouden, waaronder:

- Geen openstaande vacatures, geen behoefte aan nieuw personeel;
- Onzekerheid over het behoud van nieuw personeel of het risico dat zij uiteindelijk vertrekken.

Wat houdt u momenteel tegen om (meer) Oekraïners aan te nemen (n=63)



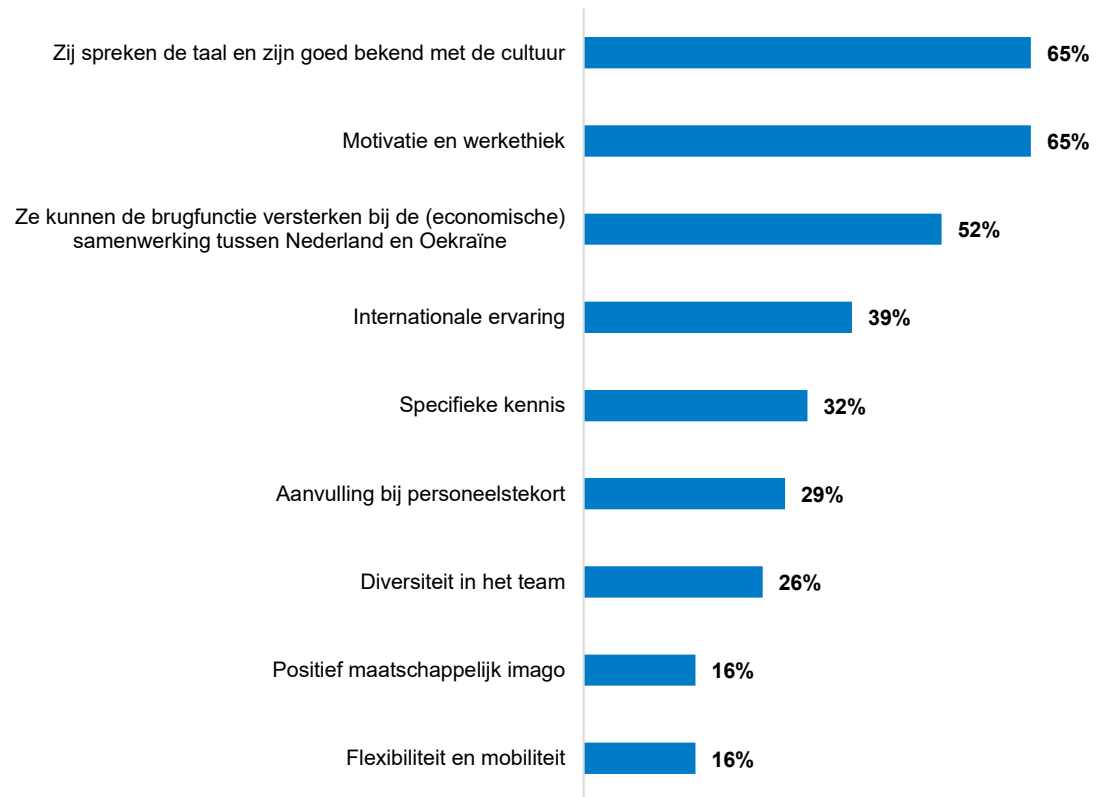


5.3 Voordelen in het aannemen van Oekraïners

31 respondenten die van plan zijn om (meer) Oekraïense werknemers aan te nemen, benoemen de volgende voordelen het vaakst:

- Bekendheid met de taal en cultuur: 20 respondenten (65%);
- Hoge motivatie en sterke werkethiek: 20 respondenten (65%);
- Versterking van de brugfunctie bij de (economische) samenwerking tussen Nederland en Oekraïne: 16 respondenten (52%).

Welke voordelen ziet u in het aannemen van Oekraïense werknemers (n=31)





5.4 Bedrijven hebben het volgende nodig voor het aannemen van Oekraïense werknemers

Van de 31 respondenten die van plan zijn om (meer) Oekraïense werknemers aan te nemen, geeft 74% aan dat zij het volgende nodig hebben:

- Financiële stimulansen: 14 respondenten (45%);
- Taaltraining voor Oekraïense werknemers: 19 respondenten (32%);
- Beter inzicht en informatie over wet- en regelgeving: 10 respondenten (32%).

26% van de respondenten geeft aan iets anders nodig te hebben, waarbij vooral financiële en mentale ondersteuning wordt genoemd.

Wat heeft u nodig om (meer) Oekraïense werknemers in dienst te nemen (n=31)





5.5 Bedrijven zoeken de volgende vaardigheden in de werknemers

Welke vaardigheden zoekt u het meest bij (Oekraïense) werknemers (n=30*)



Van de respondenten die van plan zijn om in de nabije toekomst (meer) Oekraïense werknemers aan te nemen, worden de volgende vaardigheden het meest gezocht:

- Zelfstandigheid en proactief werken: 15 respondenten (50%);
- Communicatievaardigheden: 15 respondenten (50%);
- Teamwork: 14 respondenten (47%);
- Taalvaardigheden: 14 respondenten (47%).

6 respondenten (20%) geeft aan andere vaardigheden nodig te hebben, waaronder**:

- Data-analyse;
- Kennis van tekenprogramma's voor architectuur;
- Engineering;
- Kennis van (psychische) zorgverlening;
- In Nederland erkende diploma's op WO-niveau.



Rijksdienst voor Ondernemend
Nederland

6. Beleid en ondersteuning

>> *Duurzaam, Agrarisch, Innovatief
en Internationaal ondernemen*

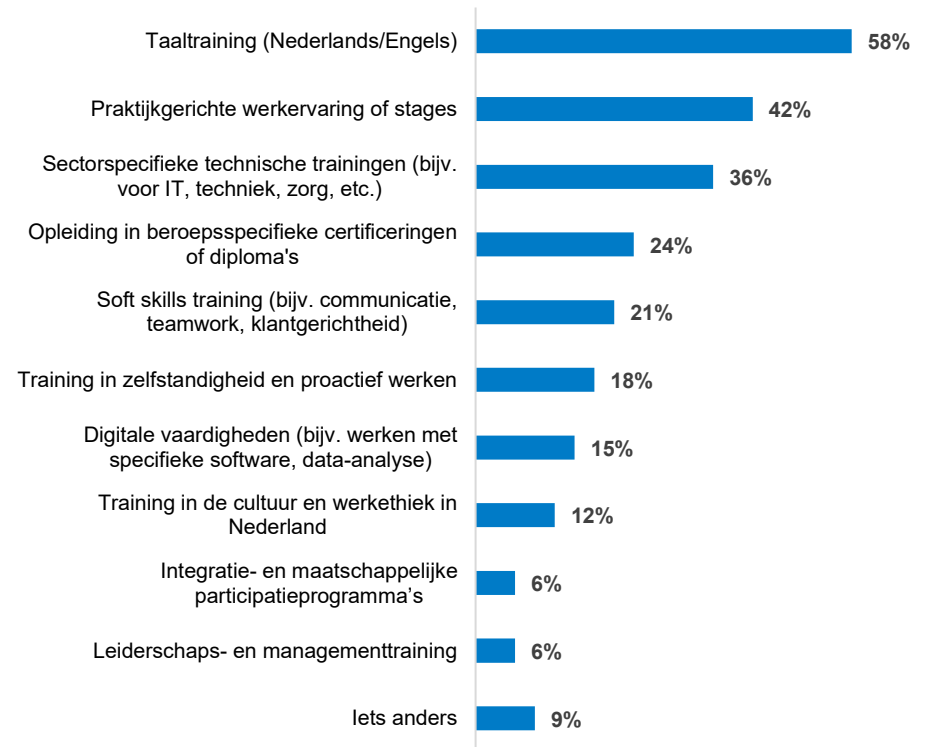


6.1 Benodigde scholing / training

Voor de 30 respondenten die van plan zijn om in de nabije toekomst (meer) Oekraïense werknemers aan te nemen of voor de 3 respondenten die dit niet van plan zijn vanwege het ontbreken van geschikte ervaring of opleiding, is de volgende scholing of training nodig om Oekraïense werknemers binnen hun organisatie aan te nemen:

- Taaltraining: 19 respondenten (58%);
- Praktijkgerichte werkervaring of stages: 14 respondenten (42%);
- Sectorspecifieke technische trainingen: 12 respondenten (36%).

Welke soorten scholing of (vakinhoudelijke)training zouden nodig zijn om Oekraïense werknemers binnen uw bedrijf of sector aan het werk te krijgen (n=33)





6.2 Kennis van ondersteuning en bereidheid tot het aannemen bij meer ondersteuning

81% van de respondenten is niet bekend met de bestaande ondersteuning voor het aannemen van Oekraïners, aangeboden door de overheid, gemeentes, UWV of andere instanties.

Van de 21 respondenten (29%) die hebben aangegeven hier nog geen kennis van te hebben, geeft een deel aan dat meer ondersteuning hen zou stimuleren om meer Oekraïense werknemers aan te nemen.

56% van de respondenten die hier geen kennis van heeft, twijfelt hierover.

Zou (meer) Oekraïners aannemen als er meer/extra ondersteuning beschikbaar was (n=96)



Kennis van bestaande ondersteuning voor bij het aannemen van Oekraïners (Overheid, gemeente, UWV of andere instanties) (n= 96)





6.3 Ondersteuning bij de koppeling met opvanglocaties

Van de 95 respondenten die antwoord hebben gegeven op deze vraag geeft 59% aan dat zij meer ondersteuning zouden willen om de koppeling tussen de opvanglocaties voor Oekraïners en Nederlandse bedrijven te verbeteren.

Zou u meer ondersteuning willen zien in de koppeling tussen Oekraïners die in gemeentelijke opvanglocaties worden opgevangen en Nederlandse bedrijven (n=95)



De bedrijven geven aan concrete behoefte te hebben aan de volgende vormen van ondersteuning:

- Taaltrainingen: cursussen Engels aangeboden in de opvanglocaties.
- Direct contact met overheidsinstanties en gemeentes die bijvoorbeeld direct informeren over vacatures en mogelijkheden bij lokaal gevestigde bedrijven. Voor bedrijven met meerdere locaties is een centrale aanpak met één aanspreekpunt wenselijk.
- Overzicht van beschikbaarheid en competenties van Oekraïners: een digitaal matchingsplatform dat vaardigheden en competenties in kaart brengt.
- Matchmakingbijeenkomsten: het organiseren van bijeenkomsten tussen het Nederlandse bedrijfsleven en opgevangen Oekraïners.
- Financiële ondersteuning: zowel voor het inwerken van Oekraïners als voor verdere (mentale) ondersteuning en benodigde trainingen. Bijvoorbeeld ondersteuning van de meerkosten.
- Beperken van risico's bij aannemen van werknemers: door de oorlog en mogelijke traumatische ervaringen kunnen bedrijven risico's zien. Gemeenten zouden deze risico's gedeeltelijk kunnen ondervangen door regels en voorwaarden specifiek te maken, zodat zowel werknemer als werkgever beschermd zijn.



Rijksdienst voor Ondernemend
Nederland

7. Samenwerking en wederopbouw

>> *Duurzaam, Agrarisch, Innovatief
en Internationaal ondernemen*

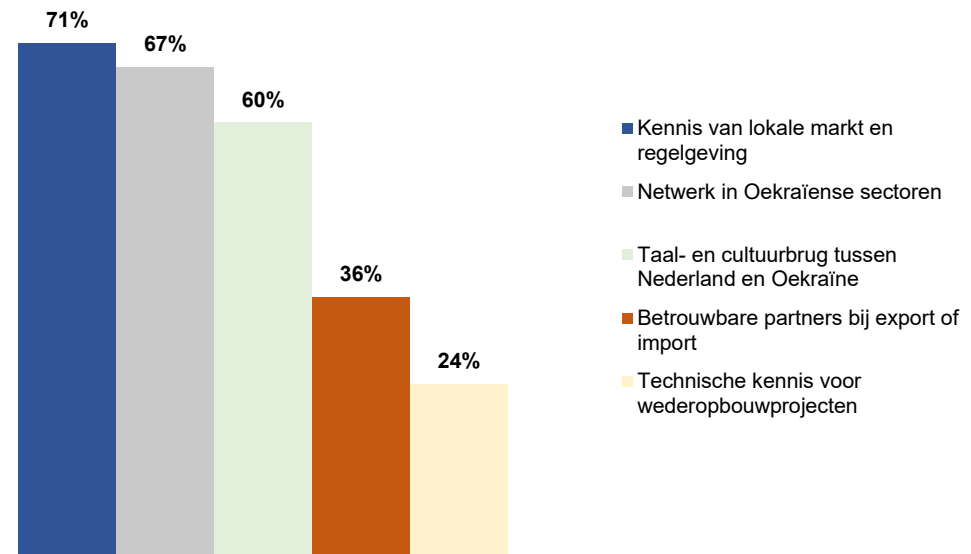


7.1 De bijdragen van werknemers aan samenwerking of handel

De respondenten noemen de volgende manieren waarop Oekraïense medewerkers kunnen bijdragen aan samenwerking of handel met Oekraïne:

- kennis van de lokale markt en regelgeving: 65 respondenten (71%);
- netwerk in Oekraïense sectoren: 62 respondenten (67%);
- brugfunctie op het gebied van taal en cultuur: 55 respondenten (60%);
- betrouwbare partners bij export of import: 33 respondenten (36%);
- technische kennis, bijvoorbeeld op het gebied van infrastructuur, regelgeving, de energiesector en bouwmaterialen en -technieken: 22 respondenten (24%).

Op welke manieren kunnen Oekraïense medewerkers volgens u bijdragen aan samenwerking of handel met Oekraïne (n=92)

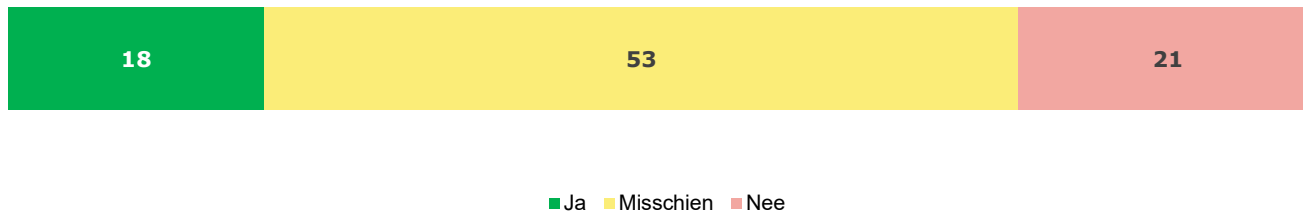




7.2 Interesse in een informatiebijeenkomst

18 respondenten (20%) heeft interesse in een informatiebijeenkomst of netwerk over het werken met Oekraïense werknemers. 58% van de respondenten twijfelt hierover.

Respondenten met interesse in een informatiebijeenkomst of netwerk over het werken met Oekraïense werknemers (n=92)
(in aantallen)





7.3 Suggesties voor verdere samenwerkingsideeën voor een programma, regeling of ander initiatief

De respondenten noemen de volgende manieren om het werken met Oekraïense werknemers te verbeteren en te ondersteunen:

- Centraal vacaturematchingsplatform: vaardigheden, werkervaring en taalniveau van Oekraïense werknemers duidelijk in kaart brengen en koppelen aan concrete vacatures bij Nederlandse bedrijven.
- Database van Nederlandse organisaties actief in Oekraïne zodat bedrijven contact kunnen opnemen om samenwerking te bespreken, van elkaar te leren en mogelijk te helpen bij werving.
- Inzicht in bestaande kanalen en netwerken: voorkomen dat nieuwe initiatieven worden opgezet die al bestaan, met oog op efficiëntie.
- Industriële en materiële inzet: door de schaarste aan mankracht kunnen industriële toepassingen (bijvoorbeeld prefab in de bouw), materialen en kennis een belangrijke bijdrage leveren aan de wederopbouw.
- Gerichte taal- en integratieprogramma's: combineren met vakgerichte trainingen (bijvoorbeeld techniek, logistiek, zorg of IT), zodat werknemers sneller inzetbaar zijn.
- Betere ondersteuning voor werkgevers: duidelijke richtlijnen over wet- en regelgeving, contractvormen en subsidiemogelijkheden bij het in dienst nemen van Oekraïense werknemers.
- Samenwerking tussen gemeenten, opleidingsinstellingen en bedrijven: ontwikkelen van maatwerktrajecten, inclusief stages, leer-werktrajecten en begeleiding op de werkvloer.
- Het delen van praktijkvoorbeelden en succesverhalen: dit kan drempels en onzekerheden bij werkgevers verlagen.



7.4 Bedrijven die op de hoogte gehouden willen worden over initiatieven

84% van de respondenten (77 personen) wil op de hoogte worden gehouden van initiatieven, netwerken en ondersteuning voor activiteiten in Oekraïne, of over samenwerking met Oekraïense werknemers.

Wil op de hoogte gehouden worden over initiatieven,
netwerken en ondersteuning voor activiteiten in
Oekraïne of samenwerking met Oekraïense (n=92)
(in aantallen)



■ Ja ■ Nee



8. Overige zaken



8. Overige zaken

Binnen de vragenlijst is ook gevraagd naar overige zaken die niet eerder aan bod zijn gekomen, waarop 22 respondenten een reactie hebben gegeven. De volgende thema's kwamen naar voren:

- Bijdragen aan de wederopbouw: bedrijven die al actief zijn in Oekraïne, soms al jaren, willen graag bijdragen aan de wederopbouw. Voor kleine bedrijven is het vinden van passende ondersteuning echter vaak een zoektocht. De interesse is afhankelijk van concrete vervolgstappen; gerichte ondersteuning kan Nederlandse bedrijven motiveren om bij te dragen.
- Financiële ondersteuning: het verstrekken van subsidies of bijdragen aan de kosten voor de begeleiding van Oekraïense werknemers wordt genoemd als belangrijke ondersteuning.
- Complexiteit van trajecten in Oekraïne: de situatie in Oekraïne en de trajecten voor wederopbouw zijn vaak lang en ingewikkeld, waardoor de drempel voor bedrijven hoog kan worden. Bij het opstellen van ondersteuning moet rekening worden gehouden met kennis over Oekraïne en de daadwerkelijke behoeften van bedrijven.
- Brugfunctie op institutioneel niveau: ondersteuning kan ook dienen als brug tussen Oekraïne en Nederland, waardoor meer aandacht ontstaat voor belemmeringen in regelgeving of dagelijkse werkpraktijken.
- Mentale ondersteuning voor werknemers: het mentale welzijn van Oekraïense werknemers verdient aandacht. Een concreet voorbeeld is ICT-personeel dat vanuit de ICT-hub in Kiev voor Nederlandse bedrijven werkte; terugkeer naar of blijven in Oekraïne kan zo hand in hand gaan met werkzekerheid en bijdragen aan het Nederlandse bedrijfsleven.